

INFORME DE SEGUIMIENTO MEDIOS DE COMUNICACIÓN

8 de marzo





Mujeres imprescindibles para un 8-M extraordinario

• Ocho protagonistas analizan el año más anómalo

PÁG. 20-23

Las jóvenes españolas revelan un aumento del acoso y la violencia sexual

Un estudio internacional muestra un incremento en los dos últimos años

Las manifestaciones del 8-M solo se han prohibido en Madrid

PÁG. 54-55

Las casas rurales navarras temen las restricciones para Semana Santa

Están rechazando clientes de otras comunidades y les preocupa no llenar

PÁG. 14-15



Asier Martínez, en primer plano de rojo, vuela sobre la valla durante la final, que ganó el francés Wilhem Belocian.

RFEA

Piden 15 meses por una paliza grabada y subida a Internet

• Citaron a un joven en la Media Luna, le agredieron y colgaron el vídeo en una red social

PÁG. 18

La noche de los cinco goyas del productor navarro de 'Akelarre'

PÁG. 57

Asier Martínez vuela y es cuarto de Europa

El atleta de Zizur Mayor, de 20 años, puso el broche a su actuación en la cita continental con récord navarro y marca nacional sub-23, 7.60

PÁG. 48-49

El Tudelano gana el derbi y asciende a la Primera RFEF

PÁG. 38-39

NACIONAL	2	DEPORTES	31
INTERNACIONAL	5	CLASIFICADOS	52
ECONOMÍA	8	ESQUELAS	62
OPINIÓN	10	CARTELERA	66
NAVARRA	14	FARMACIAS	68
NAFAR	30	LOTERÍAS	69

adania

¿Quieres vivir en Salesianos o Lezkairu? Adania lo hace posible. Entra en FEIV del 22 al 29 de marzo y te lo explicamos

feivnavarra.es

FEIV
1ª Feria Inmobiliaria Virtual de Navarra

Más razones que nunca para celebrar el 8 de marzo

Marisol Vicente



ESTE 8 de marzo volveremos a celebrar el Día Internacional de la Mujer, y lo celebraremos guardando todas las medidas de seguridad y de prevención adecuadas.

Con menos actos en la calle, sin aglomeraciones, con más actos virtuales, pero hay más razones que nunca para seguir reivindicando lo que es justo: igualdad retributiva, igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia machista. Porque las mujeres hemos tenido un protagonismo especial en esa primera línea de lucha contra la pandemia que han sido los servicios esenciales y no hay mejor fecha para reconocerlo que este 8 de marzo.

En 2020, y fruto del diálogo social, se aprobó el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad 3/2007, modificada por el RDL 6/2019, para la igualdad efectiva

entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad y en materia de igualdad retributiva, tan reivindicado por UGT desde hacía más de una década.

Este desarrollo reglamentario supone, al igual que el Real Decreto 6/2019, un nuevo avance para la consecución de la igualdad en género en el ámbito laboral, y de forma más concreta en el seno de las empresas en las que tiene lugar el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegan en el peor de los contextos, en medio de una gravísima crisis sanitaria causada por una pandemia sin precedentes en los últimos cien años, lo que hace más necesario que nunca redoblar los esfuerzos para vencer los retos que nos plantea en todos los ámbitos y especialmente en los del empleo y la igualdad de género.

La pandemia ha evidenciado en mayor medida los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres y ha puesto de manifiesto importantes déficits de nuestro Estado de Bienestar y de la red de protección social.

La crisis ha agravado y recrudecido la situación en el sector de cuidados a personas dependientes durante la pandemia. Se trata de un sector laboral fuertemente

feminizado y muy precarizado, por la ausencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como la falta de una protección social adecuada e igualitaria en las tareas de cuidado.

Han sido mayoritariamente mujeres quienes han tenido que asumir las tareas de cuidados y compatibilizarlos con su trabajo, especialmente durante los periodos más restrictivos de la movilidad y los confinamientos domiciliarios.

La necesidad de dignificar el sector de cuidados, de contar con servicios públicos de calidad, de adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y compatibilidad de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria, resultan imprescindibles para toda la sociedad, porque aunque las consecuencias especialmente negativas recaen sobre las mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

Asimismo, durante este tiempo de pandemia las situaciones de violencia de género también se agravaron, especialmente durante el confinamiento domiciliario, se ha destruido empleo y la tasa de pobreza se ha incrementado notablemente, haciendo nuevamente a las mujeres más vulnerables.

Persisten todavía importantes desigualdades estructurales que

provocan la permanencia de brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades laborales para las mujeres y por tanto, en limitaciones a su derecho a la autonomía personal y a la igualdad.

Los indicadores muestran, en este balance del año 2020, que seguimos con tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares que representan brechas de género muy importantes. Junto a estos datos, la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, continúa siendo una realidad.

Hay que actuar con especial contundencia, para hacer frente a esta situación, no sólo para eliminar la desigualdad, sino también para evitar que esta situación se vea más agravada por los efectos económicos de la pandemia.

Habrà que ver la evolución que esta grave crisis sanitaria tiene a medio y largo plazo y el impacto que va a tener para las mujeres, puesto que si hay algo que la historia nos ha demostrado hasta ahora es que las consecuencias de las crisis siempre tienen un efecto mucho más negativo para las personas más vulnerables, y las mujeres siguen y seguirán siendo más vulnerables mientras no alcancemos una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Marisol Vicente Secretaria de Política Sindical e Igualdad de la UGT de Navarra

Carmen Tomás



ESPERANDO A CALVIÑO

EMPRESAS y autónomos de todos los sectores siguen esperando algún dato cierto sobre el fondo de 11.000 millones, que hace ya casi dos semanas anunció el presidente del Gobierno. Algunas fuentes señalan que mañana, día de Consejo de Ministros, quizá se apruebe. De lo poco que se ha ido filtrando del diseño que tiene entre manos la vicepresidenta Calviño, se habla de créditos participativos, medidas fiscales, quitas a los préstamos ICO y menos de ayudas directas. En este momento en España unas 450.000 pequeñas y medianas empresas necesitan de forma urgente financiación para no colapsar y 220.000 están próximas a la quiebra. Cómo será el drama que no se descarta que el Ejecutivo decida en los próximos días prorrogar la moratoria concursal que termina el 14 de marzo. Decenas de miles de empresas estarían con todo preparado para presentar concurso y despedir a sus miles de trabajadores. Las cifras de paro de febrero han dejado al descubierto una situación insostenible que ha llamado la atención también de Bruselas, y no sólo el elevado número de trabajadores en paro, sino también por la alta temporalidad y el paro de los jóvenes que presenta la cifra, un 40%, más alta, según los últimos datos publicados por Eurostat. Es evidente que el Gobierno desde el inicio de la pandemia ha ido tomando unas medidas que han resultado ser insuficientes. Y ahí están los resultados.

¿Cómo es posible que la economía española sea la que ofrezca peores datos? Una de las razones, en mi opinión, es que no está en la realidad del día a día de las empresas, de los autónomos, porque a pesar de que se presenta como el adalid del diálogo y la transparencia, no ha pisado la calle, ni se ha reunido con las distintas asociaciones de los sectores que más están sufriendo, ni ha presentado medidas específicas para los distintos sectores. Al contrario, se han subido los impuestos, las cotizaciones de los autónomos y han faltado ayudas directas, al tiempo que empresas y autónomos se han tenido que endeudar para pagar los impuestos y los mismos gastos a pesar de no tener ingresos por las restricciones. La única esperanza ahora es que este nuevo plan de 11.000 millones no sea ni parecido al que se "vendió" en el verano para salvar el turismo y del que nunca se supo porque, básicamente, también era endeudamiento.

Un 8 de marzo lleno de brechas

EL reto de la igualdad de género implica tener en cuenta multitud de factores. Desde cuestiones cotidianas en las relaciones de pareja, hasta los roles de género en la familia, pasando por la posición de las mujeres en el mundo del trabajo. Todos ellos completan un camino, el de la igualdad, necesario, que debemos recorrer de la mejor manera posible. Las mujeres que vengán, la sociedad que se construya, merecen vivir en igualdad, porque de eso depende también el avance de nuestros valores.

CCOO, desde hace mucho tiempo, publica estudios sobre las brechas de género en el trabajo, sobre sus causas y sobre las propuestas que a nuestro juicio podrían corregir esta situación. Y la conclusión, año a año, es clara: miremos el dato que miremos la brecha de género en el trabajo es patente, y se está convirtiendo en un problema crónico. Este año además, la pandemia ha ampliado esas diferencias.

En Navarra existen, al menos, seis tipos de brechas de género: en la tasa de paro, en la tasa de actividad, en contratos parciales, en temporalidad, en salarios y, finalmente, en pensiones. Y si a ello le sumamos las diferencias que se producen en las clasificaciones profesionales entre hombres y mujeres, el acceso a las profesiones mejor remuneradas, el techo de cristal y el llamado "suelo pegajoso", el panorama desigual es claro, y los orígenes de la misma también.

Tal y como nos indican los datos, la brecha de género no se crea solo en el momento de la maternidad, ya que es en el acceso al empleo donde aparecen las primeras desigualdades, diferencias que marcarán todo el itinerario profesional de la mujer, incluso hasta llegar al momento de la jubilación.

Suele ser recurrente que a los sindicatos nos pregunten por las causas de la brecha salarial. Pues bien, si las mujeres tienen más contratos parciales y temporales cobrarán menos. Pero

también hay diversos factores que influyen en esa brecha salarial; la mayor dedicación de las mujeres a los trabajos de cuidados no remunerados, la menor remuneración de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional, y por lo tanto en el cobro de pluses, son factores que explican esa enorme brecha salarial.

Las mujeres cobran en Navarra 6.848 euros menos que los hombres. En cuanto a la tasa de parcialidad, 7 de cada 10 empleos a media jornada tiene rostro de mujer. La temporalidad también afecta de forma clara a las mujeres, un 31% de las mujeres tienen un contrato temporal.

Pero una vez que se accede al empleo las desigualdades persisten especialmente en dos aspectos. En primer lugar, porque las mujeres se concentran en menos sectores que los hombres y en las actividades vinculadas con el cuidado, empleos que tradicionalmente están desvalorizados y peor remunerados. Es decir, los sectores donde más se cobra son ocupados sobre todo por hombres. Únicamente 20.500 mujeres trabajan en la industria, mientras que 106.100 lo hacen en servicios, sector que en general tiene peores condiciones y salarios más bajos.

En segundo lugar sufrimos la segregación vertical o techo de cristal, que tiene que ver con las barreras que nos encontramos para acceder a puestos directivos y de responsabilidad, a la progresión en categorías profesionales. Una mujer en las mismas condiciones que un hombre, con la misma formación, tarda más en ascender de categoría profesional.

Y si analizamos la parcialidad en la edad de 50 a 64 años, vuelve a aparecer una brecha de género enorme. A esa edad, la tasa de parciali-

dad en hombres es del 3,2% y la tasa para las mujeres es del 25%. Es decir, justo en la edad anterior a la jubilación la desigualdad golpea, otra vez, a la mujer.

Así pues la brecha salarial, la brecha en temporalidad y la brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, e incluso llega al momento de la jubilación. Todo ello provoca que los ingresos de una mujer por pensiones sean de 547 euros menos que el de los hombres, un 37%.

Frente a ello, y con el objetivo de paliar esas diferencias evidentes se han ido aprobando diferentes leyes. En base a esas normativas, hoy las empresas de más de 100 personas en plantilla deberían tener un Plan de Igualdad. Pero lo cierto es que, teniendo una normativa que también defendimos, esta no se cumple. El 80% de estas empresas no tienen un Plan de Igualdad, a pesar de que la ley les obliga.

Por último, el malestar social feminista, que ha removido las calles y las instituciones, es algo que ha calado en las generaciones más jóvenes. No hay vuelta atrás en la lucha por la igualdad.

Pero si ante un movimiento social pujante, transversal, intergeneracional, plural y capaz de movilizar a cientos de miles de personas en todo el país, seguimos hablando despectivamente de "feminismo radical" o de "ideología de género", es que además de acabar con la brecha laboral necesitamos también acabar con una mirada estereotipada ante lo que es un movimiento necesario, que está removiendo muchos prejuicios.

Estamos convencidas de que la igualdad en lo económico, por la vía del empleo de calidad, es la puerta de entrada a la autonomía y a la libertad, y en esa tarea CCOO seguirá trabajando en el terreno social y laboral, que son nuestros ámbitos naturales.

Pili Ruiz Secretaria de empleo, formación e igualdad de CCOO en Navarra.

Día Internacional de la Mujer



Pili Gallart Royo desempeña su labor de trabajadora social en la Unidad de Servicios Sociales del barrio pamplonés de Echavacoiz.

EDUARDO BUXENS



Isabel Cárdenas Silvestre, como auxiliar de geriatría con 33 años de experiencia, es encargada de planta en la Casa de la Misericordia, de Pamplona.

EDUARDO BUXENS

La fuerza de la vida

Después de un año de penurias por el mal pandémico, un día como el de hoy ensalza el rostro de la mujer en esencia y en el desempeño de distintas tareas, todas ellas capitales. El calendario está lleno de Días de la Mujer

NATXO GUTIÉRREZ

Pamplona

Al año de la sacudida de la pandemia, que adquirió cariz de un "sopapo" -en palabras de Ana Tellería Martín, médica adjunta intensivista de la UCI B en el Complejo Hospitalario de Navarra-, asoma una conclusión: "Los ciclos de la vida, por la propia biología con partos, encuentros, y ausencias, nos hace más humanas a las mujeres". La opinión es de Pili Gallart Royo, adscrita al programa de Acogida de la Unidad de Servicios Sociales de Echavacoiz, en un sondeo aleatorio a ocho mujeres en un día señalado del calendario que es difícil de desgajar de los últimos doce meses vividos y también sufridos. "En los dos primeros de la pandemia no éramos conscientes del desgaste físico y emocional que nos está saliendo y pasando factura ahora", aprecia Nuria Almagro Juan-Sarmiento, auxiliar de clínica de la UCI B.

La crisis sanitaria, que aconseja estar vigilantes para doblar la curva de contagios e incidencias, no ha hecho sino agudizar evidencias en el reparto de las responsabilidades en el hogar y en el soporte de los cuidados. Por la labor que desempeñan

los Servicios Sociales, no siempre reconocidos en el desempeño de su rutina y en períodos de necesidad acuciante, la covid-19 ha acentuado la "feminización en los cuidados". Una radiografía de hogares atendidos en el último año ratifica la sentencia. "Te das cuenta que las mujeres siguen estando ahí", señala Pili Gallart. "Son las que concilian entre familia y trabajo. Son las que están con la judías verdes y, al mismo tiempo, con los deberes de los hijos, las que llevan la comida a las abuelitas, aunque estén contagiadas, las que están al tanto con el profesorado en el seguimiento escolar de sus hijos, las que tienen una palabra de atención al adolescente refugiado en las máquinas..."

Tiene la propia profesional, de 47 años de edad y madre de cuatro hijos, una opinión personal sobre el significado de ser mujer hoy, que suena a consejo de sentido común y palabras de ánimo dirigidas a la mitad de la población: "Por lo que tenemos entre manos -familia, crianza, trabajo, amigos, etc-, creo que para nosotras es muy importante situarnos en el centro de los cuidados que ofrecemos. 'Cuídate bien porque cada cierto tiempo conviene verte desde dónde estás cuidando y desde dónde te estás cuidando y queriéndote'", sugie-

re como recomendación.

Un repaso al año, tan presente en la conciencia individual y pública, muestra la dureza del trabajo de los Servicios Sociales, que fue y es, ahora más que nunca, vital. Su carácter esencial se encuentra en las cargas y consecuencias que ha arrastrado la pandemia, reveladas en notables carencias personales y económicas. Como sucede cada vez que los cimientos de la estructura económica se tambalean, "la covid se ha cebado con las capas sociales más bajas", constata Gallart. Y no sólo a nivel sani-

FRASES

Pili Gallart Royo

TRABAJADORA SOCIAL

"La covid ha acentuado la 'feminización' de los cuidados. Las mujeres siguen estando ahí; son las que llevan la comida a las abuelitas aunque estén contagiadas"

Isabel Cárdenas Silvestre

ENCARGADA DE PLANTA EN LA MECA

"Las mujeres nos adelantamos a los acontecimientos y en seguida tomamos la iniciativa"

tario. La herida psicológica, social y económica tardará en cicatrizar.

Las trabajadoras sociales -no es ninguna licencia el uso del género femenino, sino prueba de su mayoría en la profesión-, encaran "las consecuencias sociales de la pandemia. Seguimos estando todos los profesionales de Servicios Sociales en primera línea. Y somos conscientes de que nos necesitamos unos a otros porque el desánimo de la población también nos afecta".

Por el cataclismo que causó y los efectos desconocidos de su rápida propagación, el coronavirus planteó un reto mayúsculo a la sociedad en general. Toda crisis, en su propia concepción, comporta cambios. El desafío tocó temprano a la puerta de los Servicios Sociales. "Trajo -dice la profesional de Echavacoiz- un cambio de modelo en la atención al público en general, en todas las Administraciones. Al principio, compatibilizamos la asistencia telemática con la presencial, pero nuestra puerta siempre estuvo abierta. El resto de las Administraciones impusieron un modelo telemático, pero creo que no fueron conscientes de la brecha digital que marcó y dejó a un lado a los más vulnerables. Acabamos soportando sus consecuencias. Hasta las unidades llegaban personas que llevaban tres meses, por ejemplo, sin ingresos económicos cuando decían que sus jefes habían tramitado los ERTes. Lo que sucedía es que no podían acceder a los medios telemáticos y desde los Servicios Sociales tuvimos que ser creativos, ayudar a esas personas, y aprender a realizar nuevos trámites. Los Servicios Sociales estuvimos y seguimos estando ahí para ayudar a toda la ciudadanía. Al final, más allá de estar o no de acuerdo con maneras de funcionamiento en la Administración, quien pierde con los cambios son aquellas personas que se quedan sin nada".



Juana Mari Maestre Arraiza atiende un puesto de venta de bacalao en el Mercado de Santo Domingo. Accedió al mercado laboral con 18 años. Hoy tiene 53. EDUARDO BUXENS



Ana Tellería Martín es, con 25 años de experiencia, médico adjunto intensivista de la UCI B en el Complejo Hospitalario de Navarra. EDUARDO BUXENS

En el plano más personal, trasladado a las relaciones domésticas, el año transcurrido ha sido llevadero para Pili Gallart. La pandemia -admite- le brindó una oportunidad. “En mi vida -agrega- con una dosis sarcástica- necesitaba una covid para parar. Parar para representar y también para poner en valor lo que es esencial en la vida, lo que merece la pena realmente. Al final, lo esencial es estar bien con una misma, con la familia...”

Se obligó a ponerse una rutina los días que trasladó el despacho a su hogar por obra y milagro de las nuevas tecnologías. El “ritual” de separación de roles no le impidió, en ocasiones, tener la sensación de “que los usuarios se colasen hasta el cuarto de estar”. Por la gravedad de situaciones extremas no logró, en otras, atenuar la implicación emocional.

Esos mismos problemas u otros le sirvieron para reprochar comportamientos a sus hijos cuando la protesta estaba en su boca: “No os quejéis. Mirad, hay familias con niños con asma que viven en una habitación con humedades”.

En la Meca, “al pie del cañón”

Isabel Cárdenas Silvestre, lleva empeñados 33 de sus 59 años de edad, a acompañar y cuidar de personas mayores en la Casa de la Misericordia. La experiencia es un grado en la encomienda que asume en la actualidad como encargada de planta. Madre de dos hijos, no olvida la “pena de las familias que no pudieron” acercarse a residentes en su último aliento de vida. “Da pena morir sin un familiar. Para ellos -por las personas mayores- era y es muy importante tener a algún familiar cerca”. Cuando se le pregunta por el año vivido profesionalmente desde el último 8 de marzo, habla de las “muchas personas válidas que lo pasaron mal, solas en sus habitaciones”.

En una profesión como la suya, en la que se conjuga a diario el valor de los cuidados en el código de los afectos, predomina el género femenino. “Se aprende mucho y de todo cada día”. Una caricia, ofrece como ejemplo, tiene el poder sanador ante una necesidad. “Hay residentes que, a veces, no pueden hablar, pero sienten todo”. El lenguaje afectivo no necesita hacerse entender. Tiene su propio peso y también significado.

Por estar donde debía estar, pagó un precio por el mal pandémico. “Estuve cuatro semanas aislada en el Hotel Maisonnave. Estuve allí desde finales de marzo. Me aislé de mi familia por temor a contagio. Vivo con mi suegra y mi marido es persona de riesgo”. Aquella separación fue “muy dura”. “El miedo o, más bien, el respeto” a la enfermedad hizo mella en sus pensamientos y emociones.

Pero salió fortalecida. Piensa que, en general, las mujeres son “más fuertes. Según qué momentos, sacamos un poco más de fuerzas”. La intuición es consuetudinaria a su naturaleza y no es ningún mito, expresado en referencias a la disponibilidad de un sexto sentido. “A veces -indicamos- adelantamos a los acontecimientos. En general, en seguida tomamos la iniciativa. La mujer -habla en tercera persona- no piensa en sus propios males. Antepone los de otros al suyo. Saca fuerzas de donde sea, ya suceda en el trabajo, en la familia o en cualquier momento de necesidad”. También en periodos excepcionales, como el acontecido con la crisis sanitaria. En cuestión de respuesta a las labores del hogar, no tiene reproches contra el sector masculino: “No digo que los hombres no hagan nada, pero la mujer siempre está ahí, al pie del cañón”. También en La Meca, donde trabaja.

Marga Ibáñez Irigoien, madre de Iranzu y Alejandro y enfermera de la UCI B a

sus 50 años de edad, pasó los dos primeros meses de confinamiento en casa, convaleciente como estaba de una intervención y enrabietada y herida en su amor propio por no poder estar al lado de sus compañeros en un momento tan complicado y delicado. Después de 27 años de profesión, imploraba por prestar ayuda sin poder hacerlo por la incapacidad que le obligaba a permanecer en reposo. “Yo quería estar en el hospital. Me sentía atada de pies y manos”. La impotencia levantó en marzo y abrió un muro entre las cuatro paredes de su habitación. La sucesión de los acontecimientos, en medio de la incertidumbre que se abatía sobre la sociedad entera, no hizo sino minar su estado anímico. “Nunca había vivido una situación así. Estaba intervenida y estaba tan mal física y emocionalmente que no podía ayudar a mis hijos a sobrellevar la situación”, vuelve con su

mente a aquellos días grises. En plena juventud y retenidos en sus ansias de libertad y reencuentro con iguales, sus hijos vivieron el confinamiento “como una tragedia”.

Cuidados intensivos

No es difícil imaginar la tensión, en medio del desconcierto de una patología desconocida, que vivieron entonces los equipos de las Unidades de Cuidados Intensivos. “No sabíamos cómo evolucionaba. Fue una experiencia muy intensa”, recuerda la médica Ana Tellería. “Tengo un recuerdo horrible de aquellos días. Mucho miedo, mucho caos. Fue un momento en el que lo dimos todo a nivel físico y emocional. Luego vinieron las bajas de compañeros contagiados. Fue duro y lo peor es que se ha alargado mucho tiempo. Estamos acostumbrados a tratar con pacientes de UCI, pero no a que los pacientes pasasen en cuestión de horas a estar sedados y entubados”. La intensidad de la experiencia se traduce en reminiscencias a flor de piel en la auxiliar Nuria Almagro.

Y, como siempre que sucede una calamidad, el ser humano tiende a sacar lo mejor de sí para calmarla. “Todos los compañeros hicimos una piña”, añade. “Cuando uno tenía mal día, había otro que pronto le apoyaba”. “Durante dos meses trabajamos mucho”, tercia en la conversación Ana Tellería. “Trabajamos todos los días de la semana. Había jornadas que se alargaban, pero como médico, persona y mujer es un orgullo haber estado a este lado; es un orgullo haber podido ayudar a muchos pacientes, a muchas familias... Si volviese a suceder una cosa igual, me gustaría estar a este lado”, al que corresponde a tantos sanitarios que dieron un ejemplo de profe-

FRASES

Ana Tellería Martín

MÉDICO ADJUNTO EN LA UCI B DEL CHN
“El apoyo de mi familia me hizo estar al 100 o 120% en los momentos más duros de la pandemia”

Marga Ibáñez Irigoien

ENFERMERA EN LA UCI B DEL CHN
“Los dos primeros meses de la pandemia quería estar en el hospital, pero me sentía atada de pies y manos”

Día Internacional de la Mujer



Nuria Almagro Juez-Sarmiento lleva 23 años de auxiliar de clínica. Está también adscrita al plantel de la UCI B en el Complejo Hospitalario de Navarra.

EDUARDO BUXENS



Con 27 años de experiencia profesional, Marga Ibáñez Irigoién es enfermera de la UCI B en el Complejo Hospitalario de Navarra.

EDUARDO BUXENS

sionalidad y, por encima de todo, sembraron semillas de humanidad. Como dice, "la UCI B, donde no hemos dejado de asistir a pacientes de covid, ha salido más reforzada". La enfermera Marga Ibáñez comparte la misma impresión. Participó de ese derroche de energías y vitalidad cuando en mayo finalizó su convalecencia en el hogar.

Dice su compañera de servicio y médico adjunto Ana Tellería que en los momentos delicados, cuando acababa sus jornadas maratónicas y abría la puerta de su hogar, recibía un soplo de aire renovado. "Mi familia cercana y también más amplia me dio un gran apoyo. Eso me hizo estar en la época más dura de la pandemia al 100 o 120 por ciento". Con la mitad de sus 50 años entregada a su profesión, es madre de Mair y Ainhoa.

Nuria Almagro, de 44 y madre de Alejandro e Iker, reconoce que tuvo miedo de contagiar a su marido y sus dos hijos cuando la enfermedad se reveló en toda su crudeza. Entonces, sintió un hondo lamento por no poder "ver ni asistir" a su madre, por la que decidió en su momento acogerse a una reducción de jornada laboral.

La estructura sanitaria sirve de escape para calibrar el rol de la mujer en la sociedad en general. La escala de médicos tiende a equilibrarse de un tiempo a esta parte. Antes, señala Ana Tellería, predominaba la mayoría varonil en ocupaciones de responsabilidad. La evolución, aunque sujeta a matices, no ha alcanzado el mismo equilibrio en enfermería y auxiliar de clínica, donde el grueso de personal sigue siendo femenino. "En nuestro gremio -afirma Nuria Almagro- el número de mujeres es mayor. Pero cada vez se ven más chicos. Cuando se incorpora alguno de ellos intentamos ayudarles, arroparles, que no se sientan aislados. Los cuidamos mucho. Y lo bonito -apunta- es que haya variedad, que haya personal de uno y otro género. Todos

tenemos algo que aportar. Hombres y mujeres. Ellos aportan otro toque". La equidad, tan deseada y reclamada en un día como hoy, tiene sus lagunas y sigue siendo un reto en los círculos privados del hogar. "Hay que delegar funciones", es la receta compartida por Ana Tellería y Nuria Almagro. "El diálogo" en la pareja "es clave".

Las confidencias del mostrador

Hace menos de un año, cuando las grandes avenidas de Pamplona estaban surcadas por el silencio, Juana Mari Maestre Arraiza creía estar "en una ciudad fantasma. Parecía una película de miedo". Recorría sus calles desde el barrio pamplonés de San Jorge, donde vive, hasta el Mercado de Santo Domingo con una sensación de soledad que viajaba en el asiento de al lado de su vehículo. Un salvoconducto por pertenecer a una profesión esencial le ofrecía garantías de desplazamiento, pero no le ahorraba el respeto ante una situación desconocida.

Al principio, como otros comerciantes del mercado, hubo de ingeniárselas para agenciarse una mascarilla. También echó mano de la creatividad para cerrar con plástico el mostrador del puesto número 84 que le corresponde en Santo Domingo, rotulado con el epígrafe de La Raspa.

El mostrador, bajo cuya cristalera se aprecia un surtido variado de piezas de bacalao, oficia poco menos de separador de confesionario en el que hay alternancia de confidencias. "Hay clientes a los que la pandemia les ha tocado muy de cerca. Han perdido a su marido, a su mujer... Muchos vendedores somos psicólogos porque son muchas personas las que a la hora de hacer la compra se desahogan. Hablan, cuentan su vida, porque hay confianza. Son clientes de siempre".

En las épocas en que las restricciones

paralizaron o redujeron el aforo de la hostelería, el Mercado de Santo Domingo se convirtió en lugar de ocio para paseantes que buscaban y hallaban distracción en el género mostrado. "En el mercado de Santo Domingo, la relación entre nosotros, los vendedores, es casi familiar. Este año hemos hablado del coronavirus y también de las ventas, que han bajado" por las circunstancias especiales de este año.

La experiencia en el trabajo de esta mujer de 53 años de edad es dilatada. Se incorporó al mercado laboral con 18. Cree que la posibilidad de trabajar proporciona autonomía a la mujer para tomar decisiones por sí misma, con libertad y sin dependencia del marido.

"La mujer -opina- no tiene que tener miedo para reivindicar sus cosas. Puede llegar a pensar que por temor a decir lo que piensa le puedan echar de un trabajo.

FRASES

Nuria Almagro

AUXILIAR EN LA UCI B DEL CHN

"Todos, hombres y mujeres, tenemos algo que aportar como auxiliares de clínica"

Juana Mari Maestre Arraiza

ATIENDE UN PUESTO DE VENTA EN EL MERCADO DE SANTO DOMINGO

"La mujer no tiene que tener miedo para reivindicar sus cosas. Todo el mundo puede decir lo que considere que esté bien"

Pero creo que todo el mundo tiene derecho a decir lo que considere que esté bien".

La lección en las aulas

Rosa Mary Sánchez Ojer, nacida hace 60 años en Sangüesa y con cuatro décadas volcada en la enseñanza, reconoce que "este último año ha sido uno de los más complicados" en su carrera profesional. "Un virus totalmente desconocido puso en jaque a todo el sistema educativo y nos obligó a toda la comunidad educativa a reinventarnos para adoptar y responder de una manera eficaz a una nueva realidad social".

La expansión de la enfermedad exigió de los educadores una rápida adaptación. Jefa de estudios en el colegio público San Juan de la Cadena, en Pamplona, acogió "el reto considerable" del ajuste de la organización junto al resto del equipo directivo del centro y del medio centenar de profesionales que integra el organigrama de docencia: "Estructurar y coordinar la mejor respuesta educativa por parte del centro al alumnado y sus familias, alentar y apoyar al profesorado en la ejecución eficiente de dicha respuesta; y ayudar y empatizar con cada una de las casuísticas personales de los miembros que conforman la comunidad educativa fueron claves para conseguir el mayor éxito posible en una enseñanza telemática".

"Cuidar" a los alumnos se convirtió en máxima tras el "confinamiento duro" y la reapertura de puertas "en un nuevo y esperanzador curso. Nuestras sonrisas y ganas por volver a la esencia real y bonita iban acompañadas por una incertidumbre en el día a día y un profundo respeto al virus. Era inherente la responsabilidad máxima por cuidar al alumnado con el que trabajamos, así como al resto del profesorado y a una misma. Nuevas rutinas se han instalado en nuestra vida diaria y, por consiguien-



Rosa Mary Sánchez Ojer es la jefa de estudios del colegio público San Juan de la Cadena, en Pamplona. Cuatro décadas le contemplan como docente.

EDUARDO BUXENS



Vanessa Álvarez Codesal pertenece a uno de los grupos de Seguridad Ciudadana de la Policía Foral, en la que ingresó en el año 2006.

EDUARDO BUXENS

te, en la escuela que, si bien es cierto, al principio fueron costosas de adquirir y aceptar, con el tiempo se han asimilado con total normalidad".

No hay diferencia de género en su reflexión sobre la experiencia personal del año vivido cuando habla de valores enaltecidos "por la nueva realidad" que puede haber dejado la pandemia como lección: "Este último año nos ha enseñado que valores como la flexibilidad, la creatividad, la capacidad de superación y el trabajo en equipo pueden hacer frente a todos los obstáculos a los que la escuela tiene y tendrá que hacer frente". Una cosa fue el aprendizaje en medio de la ardua tarea y otra diferente, la vivencia personal. "Como el resto de la población, este último año -dice Rosa Mary Sánchez- es uno de los que quisiera olvidar". Madre de dos hijas, rebobina con su memoria emocional el "cúmulo" de sensaciones encadenadas: "Desde la preocupación al contagio y sus letales consecuencias, la resignación a permanecer en mi domicilio en todo momento, en definitiva, un desconocimiento ante un virus que nos hizo modificar nuestros hábitos".

"Todo ello trajo consigo-continúa su relato personal- un cambio de escenario de mi trabajo. Las nuevas tecnologías se convirtieron en mi medio de trabajo y ayudaron a la comunicación tan necesaria para gestionar todas mis funciones".

Más allá de las ventajas proporcionadas por el salto a la red de las tecnologías avanzadas, se muestra agradecida "enormemente por la posibilidad de estar y trabajar en la escuela *in situ* para que, respetando al virus y cumpliendo los protocolos sanitarios, pueda continuar ejerciendo mi trabajo sintiendo de cerca el alma y el núcleo del colegio, sintiendo el contacto diario con toda la comunidad educativa".

A la pregunta del significado de ser mujer hoy día, pone énfasis en el verbo como

si impartiese una lección de lenguaje en la que hubiese que desgranar cada parte de una frase: "Ser mujer hoy representa ser en mayúscula una parte de la sociedad, es decir, constituir la mitad de un conjunto en el que poder intervenir, participar, cambiar y mejorar con ideas, propuestas y emociones propias que aporten de manera crítica, justa y ética a conseguir un mundo mejor".

Más allá de su dilatada trayectoria profesional, el año pasado no ha hecho sino confirmar una certeza: "Con mi larga experiencia profesional a mis espaldas queda patente la profunda vocación que siento hacia mi profesión".

Dice "sentirse muy orgullosa de ser mujer trabajadora" como también "madre de dos hijas. Me he podido desarrollar de manera competente como persona y como profesional en una profesión que trabaja para conseguir un mundo mejor".

Policía de calle

Cuando Vanessa Álvarez Codesal recaló en Navarra en 2002 procedente de su tierra zamorana para fiar su porvenir en campos abonados con los conocimientos de su doble licenciatura en Geología y Ciencias Ambientales. Cuatro años después oficializaba su ingreso en la Policía Foral donde hoy, a sus 43 de edad, patrulla como adscrita a la Unidad de Seguridad Ciudadana. No se siente menos que sus compañeros en el desempeño de sus funciones, ni aun cuando la ocasión requiere un esfuerzo añadido de despliegue de condiciones físicas. "Muchas amigas me preguntan si me siento discriminada. Para nada. Me siento uno más. Abogo por la igualdad real", sentencia.

Una mirada al pasado reciente rescata para el presente los términos de "dureza" e "incertidumbre" que, no por haber sido

conjugados por la sociedad en un ejercicio de fragilidad manifiesta, conviene remarcar para no dejar en el olvido. "El trabajo en Seguridad Ciudadana nos cambió un montón. De estar pendientes de una labor más penal pasamos a vigilar el cumplimiento de las normativas de seguridad sanitaria. No faltó tampoco la tarea de repartir material sanitario. Los cambios afectaron a las jornadas, ampliadas a turnos de doce horas". Hubo "un poco de locura" en momentos definidos de incertidumbre e inseguridad cuando agentes, como ella, reforzaron el control en los hospitales para que enfermos recién diagnosticados con covid-19 siguieran las pautas médicas y no emprendieran la huida.

Madre de una niña de 9 años, sufrió en silencio por su propia hija. "Ella no entendía nada al principio. Tenía pánico por salir a la calle y miedo por lo que me pudiera pa-

sar a mí. De normal, no lo tiene por ser yo policía. Al contrario, ella está orgullosa de que lo sea".

Sobre su profesión, no encuentra diferencias que le separen de un varón, más allá de las biológicas. Muestra un lado reivindicativo cuando dice que las pruebas físicas de admisión en la Policía Foral "deberían ser las mismas para hombres y mujeres". Tiene su propia lógica en la justificación de su parecer: "Cuando estamos en la calle, el compañero depende de ti y tú de él. Como mujer valgo igual que un hombre. ¿Por qué voy a ser menos? Si vamos a desempeñar el mismo trabajo y a cobrar lo mismo, ¿por qué no pueden exigirnos a las mujeres las mismas pruebas físicas? Antes había menos mujeres en la Policía Foral e incluso hubo mujeres que, queriendo entrar, no pudieron hacerlo por no alcanzar el mínimo de altura exigido. Ahora que no es requisito se siguen presentando muy pocas chicas. Igual nuestro trabajo no sea el soñado cuando se es niña. Bueno, mi hija sí quiere ser policía porque lo ve en sus padres".

Mujer hecha a sí misma, muestra su vertiente reivindicativa en la demanda de "más mujeres policía en la calle. Tenemos más mano izquierda que los hombres y somos necesarias" allí donde se cuece la vida, en la vanguardia de las relaciones sociales y humanas.

Admite la agente de Seguridad Ciudadana que las diferencias con los hombres, derivadas de la propia biología y psicología, no impiden para que las mujeres muestren que son "muy capaces. A base de esfuerzo y superación podemos ser lo que queramos". En ésta y otras virtudes reside su fortaleza. En momentos delicados, como los padecidos en el último año, renace la fuerza que brota de su fuente de vida, tan capital como merecedora de agradecimiento todos los días del año. No sólo hoy.

FRASES

Rosa Mary Sánchez Ojer

JEFA DE ESTUDIOS EN EL COLEGIO PÚBLICO SAN JUAN DE LA CADENA

"Me siento muy orgullosa de ser mujer trabajadora y madre de dos hijas"

Vanessa Álvarez Codesal

AGENTE DE POLICÍA FORAL

"Las mujeres somos muy capaces. A base de esfuerzo y superación podemos ser lo que queramos"

Diario de

Noticias

MIRADAS EN FEMENINO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

● 19 concejalas y alcaldesas ponen en valor el papel de la mujer durante la crisis de la covid

PÁGINAS 59-69



De i a d: Patricia Abad, Marian Sainz, Oihaneder Indakoetxea, Piluka García, Consuelo Gallego y Ana Góngora. Foto: Patxi Cascante

NAVARRA SUFRE LA VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER

TIENE LA SEGUNDA TASA MÁS ALTA DEL ESTADO

PAMPLONA – Un informe del Ministerio del Interior realizado entre 2015 y 2019 revela que Navarra presenta la segunda tasa más alta del Estado en violencia sexual contra la mujer. PÁGINA 4

Navarra paga casi medio millón al día en intereses de deuda y peaje en sombra

La mayor parte del desembolso anual se destina al canon de grandes infraestructuras (96,6 millones) ● Las amortizaciones de 2018 y 2019 redujeron la deuda neta

INFORMACIÓN EN PÁGINA 18



Con la vacuna a domicilio

ASÍ ES LA LABOR DE DOS ENFERMERAS // P10-12

Cuarto puesto de Asier Martínez en el Europeo

PÁGINA 57



Asier (i), en la final de vallas.

El Tudelano jugará por el ascenso a 2ª

PÁGINA 44

Brasanac ya está listo; Chimy, casi

PÁGINAS 40-41



De i a d: Miren Berrío, Daniel Vizcay, Julen Etayo, Alberto García, Alfonso Guinea, Ainhoa Leoz, Naia Velasco y Cristina Velasco. Foto: Patxi Cascante

UN AÑO SIN LA AFICIÓN EN EL SADAR

OCHO OSASUNISTAS VUELVEN A UN ESTADIO DIFERENTE AL QUE DEJARON EN 2020

PÁGINAS 34-39



9771576 545011

Sociedad

NAVARRA TIENE LA 2ª TASA MÁS ALTA DEL ESTADO EN VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER

● Un informe pionero de violencia de género entre 2015 y 2019 reporta 931 víctimas de delitos sexuales en Navarra ● El 66% sufren violencia psicológica

✎ Enrique Conde

PAMPLONA – Un informe pionero del Ministerio del Interior que recoge datos del último lustro (2015-2019) sobre violencia contra la mujer ha ofrecido uno de los análisis más completos de los últimos tiempos sobre la violencia machista y ofrece datos preocupantes respecto a la realidad que se observa en Navarra, que presenta en ese periodo un total de 8.350 víctimas, con lo que la tasa resultante es de 3,0 víctimas por cada 1.000 habitantes tras registrar 1.811 mujeres víctimas de violencia física, otras 5.543 de violencia psíquica, 931 de violencia sexual y 65 de violencia económica. El estudio toma como ejes las distintas tipologías penales de este ámbito que vienen recogidos en el Convenio de Estambul de 2011: violencia física, psicológica, sexual y económica. En estos ratios, la Comunidad Foral presenta la segunda tasa más alta por 1.000 habitantes en cuanto a violencia sexual (con una tasa de 0,32 por 1.000 habitantes, cuando la media estatal es de 0,25), solo superada por Baleares. En el detalle de la violencia sexual que se percibe en Navarra se desglosa que 26 de las víctimas que sufrieron este tipo de ataques están catalogadas de violencia de género (al ser parejas o exparejas los agresores), otras 30 sufrieron violencia sexual dentro del ámbito doméstico (la mayoría por ser hijas, hijastras, primas o sobrinas del agresor) mientras que la mayoría, 875 víctimas, sufrieron la agresión dentro del ámbito de otras relaciones (conocidos,



Mujer con una pancarta en Pamplona, durante el juicio de 'La Manada'. Foto: Jesús Digos

vecindad, amistad, laboral, escolar...). **DOS DE CADA TRES VÍCTIMAS SUFREN MALTRATO PSICOLÓGICO** El estudio saca a la luz otra realidad silenciada y que puede llevar años arrastrándose sin que sea iluminada por las autoridades. Así, si en el Estado, la mitad de las denuncias que

se producen en el ámbito de la violencia machista las origina la violencia psíquica, dicha estadística se dispara en el caso de Navarra, donde el 66% del total de víctimas que denunciaron en el último lustro refirieron maltrato psicológico. Aquí, Navarra también presenta una de las tasas más elevadas del

Estado, con un índice de 2,05 víctimas por cada 1.000 habitantes. Solo se presentan más denuncias porcentualmente hablando en Baleares (2,5) y Comunidad Autónoma Vasca (2,2). Son en total 5.543 mujeres las que han denunciado algún tipo de maltrato psíquico desde 2015 en Navarra, 1.480

de ellas en el ámbito de la violencia de género (parejas o exparejas), 2.010 en el ámbito doméstico (por ser hijas, madres... del agresor y otras 2.053 se presentaron siendo otro tipo la relación existente entre la víctima y su atacante (amigo, conocido, jefe, compañero de profesión, profesor, entrenador...). ●

LAS CIFRAS

● **8.350 victimizaciones entre 2015 y 2019 en Navarra.** La tasa resultante en el informe elaborado por el Ministerio del Interior arroja una tasa de 3,0 por 1.000 habitantes después de un total de 8.350 denuncias. La tasa en España es de 2,8 por 1.000 habitantes.

● **Según el tipo de violencia ejercido sobre la víctima en Navarra.**

- 1.811 denuncias de violencia física.

- 5.543 por violencia psíquica.

- 931 por violencia sexual.

- 65 por violencia económica.

● **Violencia psíquica.**

Las 5.543 denuncias suponen el 66% de las denuncias registradas en Navarra en el último lustro.

La tasa de víctimas que sufren violencia psíquica es de 2,05 por cada 1.000 habitantes.

Del total, 1.480 son de violencia de género, 2.010 son de violencia doméstica y 2.053 por otras relaciones entre conocidos y amistades.

Navarra presenta en este ámbito la tercera tasa más alta del Estado después de Baleares y la CAV.

● **Violencia sexual.**

Las 931 denuncias por violencia sexual arrojan una tasa de 0,32 por 1.000 habitantes, la segunda tasa más alta del Estado (cuya media es de 0,25) por detrás de Baleares, con 0,52.

De las 931 denuncias presentadas en total, 26 denuncias se produjeron en el ámbito de la violencia de género, 30 en la doméstica y 875 en otras relaciones (amistad, conocidos, laboral, escolar...).

El perfil de la víctima: de 31 a 40 años y española o latina

La mayoría de las denuncias se producen hacia compañeros sentimentales (843 casos) o bien cónyuges (814 denunciados)

PAMPLONA – El estudio presentado por el Ministerio del Interior la semana pasada utiliza una amplia metodología y se basa en los grandes datos que por ejemplo proporciona el Sistema Viogén, que centraliza todas las denuncias de violencia de género en España. A raíz precisamente de los datos que ahí se reco-

gen, el informe de Violencia sobre la Mujer aborda también otros aspectos como la relación entre la víctima y el denunciado o las edades de las víctimas y trata de radiografiar un perfil de mujer que, sobre todo, en este ámbito, resulta especialmente complicado porque este tipo de violencia está presente en todos los

estratos sociales y, de hecho, uno de sus mayores déficits es la cifra oculta de mujeres que no denuncian y no aparecen en las estadísticas pese a vivir violencia en sus hogares.

RELACIÓN Según los datos aludidos, en Navarra, en cuanto a la relación entre víctima y denunciado, se han contabilizado 843 denuncias en las que el agresor era el compañero sentimental de la víctima, en otras 814 se trataba del cónyuge (al estar todavía

casados), en 498 casos el ataque procedió de un excompañero sentimental, en 460 fue el novio, 330 ocasiones fue denunciado un exnovio y en 211 asuntos la denuncia recayó en una pareja ya divorciada o separada.

ORIGEN En cuanto a la procedencia de las víctimas, de los 3.156 denuncias en Viogén en Navarra, 1.521 de ellas fueron presentadas por víctimas españolas, en 1.020 casos tenían origen latinoamericano, 243 eran

de la Unión Europea, 223 del Magreb, 69 eran del resto de Europa, 53 de África Subsahariana y 43 del resto del mundo.

EDAD Por edades, en 73 casos las víctimas eran menores de edad, hasta 1.044 tenían entre 18 y 30 años, 1.065 oscilaban entre los 31 y los 40 años, 717 tenían entre 41 y 50 años, 214 contaban con entre 51 y 65 años y 43 de ellas eran mayores de 65 años. – E. Conde



Imagen de la manifestación del 8-M del pasado año.

Un 8-M sin grandes manifestaciones pero igual de reivindicativo

La alerta sanitaria obliga a dispersar la marcha masiva, pero Navarra volverá a teñirse de morado

✎ Jon Viedma Carrera
 📍 Iñaki Porto

PAMPLONA – A falta de una gran manifestación que sea la protagonista de la agenda de actos reivindicativos por el 8 de marzo, los colectivos feministas y las distintas entidades políticas y sociales que conmemoran esta jornada realizarán diversos eventos que dispersen grandes concentraciones de gente para cumplir con las medidas de una alerta sanitaria que, si bien han descentrado la atención de los días previos a esta fecha, no impedirán que Navarra vuelva a teñirse de morado un año más.

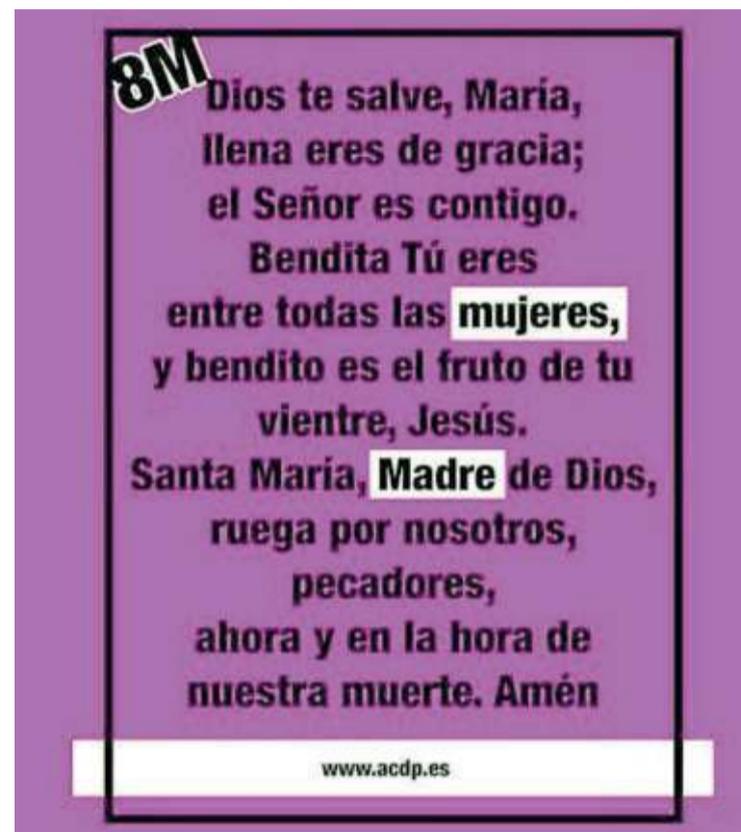
El crecimiento en el número de marchas –que se trasladan desde el centro de Pamplona a los municipios y barrios de la comarca, y también se verán reducidas en las demás zonas de la Comunidad Foral– vendrá acompañado también por un incremento en el número de reivindicaciones, tras un año en el que se ha visto cómo la pandemia del coronavirus ha acentuado todavía más la

brecha de género.

En cuanto a los cuidados y el trabajo doméstico, el 70% continúa siendo atendido por mujeres. Además, la extensión del teletrabajo y su falta de regulación hace que se les haya añadido más carga en distintas labores, según asume la directora gerente del Instituto Navarro de la Igualdad (INAI). Asimismo, el confinamiento, las posteriores restricciones y la derivada crisis económica que ha azotado más a sectores feminizados como la hostelería y el comercio, han hecho que miles de mujeres se vuelvan a encargar exclusivamente del hogar, ya sea tras pedirse bajas para asumir el cuidado de los escolares mientras los colegios estuvieron cerrados, encontrarse en ERTE, o incluso perder su trabajo, lo que hizo reforzar todavía más las normas tradicionales de género. La última injusticia a denunciar es el doble rasero utilizado por la Justicia para impedir algunas manifestaciones, lo que ha hecho que todavía cobre más la importancia de las concentraciones programadas para hoy. ●

LA AGENDA

- **11.00 horas, Pamplona.** Tras una rueda de prensa bajo el lema 'Los Muros y la Fronteras Matan' en la Oficina de Extranjería, el Movimiento Feminista de Pamplona realiza una concentración en la Plaza del Ayuntamiento.
- **11.00 horas, Soto de Lezkairu.** Acto del Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de Navarra (CERMIN). Consistirá en la lectura de un manifiesto en versión lectura fácil a cargo de mujeres con discapacidad pertenecientes al movimiento asociativo de la discapacidad en Navarra. Parque Las Pioneras, en las pistas de baloncesto y fútbol.
- **11.30 horas, Pamplona.** Concentración convocada por el Ayuntamiento de Pamplona en la que participarán los miembros de la Corporación municipal. Plaza del Ayuntamiento.
- **12.00 horas, Pamplona.** Acto institucional del Parlamento de Navarra. El presidente y la vicepresidenta primera de la Cámara, Unai Hualde e Inma Jurío, darán lectura de la declaración institucional consensuada entre todas las fuerzas parlamentarias. El acto contará con la presencia de la presidenta del Gobierno de Navarra, María Chivite.
- **12.00 horas, Pamplona.** El Ayuntamiento de Pamplona realiza una recepción como homenaje a un grupo de mujeres que han contribuido desde su ámbito de competencia al avance de la sociedad pamplonesa. Palacio del Condestable. Se podrá seguir a través del canal de Youtube del consistorio.
- **12.00 horas, Pamplona.** Concentración de delegados y delegadas de UGT y CCOO. Puerta del edificio de los sindicatos, sita en la calle Tudela.
- **12.30 horas, Pamplona.** La presidenta del Gobierno de Navarra, María Chivite, preside el acto de entrega del premio Berdinna a la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2021, que este año recae en la Asociación de Familias y Mujeres del Mundo Rural en Navarra (AFAMMER).
- **Entre las 19 y las 20 horas, concentraciones en barrios y municipios.** La coordinadora del Movimiento Feminista de la Comarca de Pamplona ha convocado concentraciones, además de alguna manifestación, en los barrios de Casco Viejo, Milagrosa, San Juan, Rochapea, Mendillorri, San Jorge y Chantrea, además de en los municipios de Ansoáin, Villava, Barañáin, Burlada, Mutilva, Sarriguren y Huarte.
- **20.00 horas, Pamplona.** Concentración del Movimiento Feminista de Pamplona bajo el lema 'Por una vida digna para todas'. Paseo Sarasate.



UNA ASOCIACIÓN CATÓLICA ATACA AL 8-M EN LAS MARQUESINAS. La asociación católica ACdP ha colocado carteles en varias marquesinas de diferentes ciudades, entre ellas Pamplona, contra el Día Internacional de la Mujer, una jornada reivindicativa que ellos definen como "una supuesta reivindicación por la igualdad de la mujer mediante una confrontación que es falsa". Foto: cedida

LIQUIDEZ
INMEDIATA



PRÉSTAMOS



DAMOS SOLUCIÓN
a sus necesidades

Refinanciaciones, liquidez
No importa RAI, ASNEF
Embargos

619 846 466 • 948 784 088
Calle Irunlarrea, 7, 1ºF - Pamplona
Email: solucionespamplona@hotmail.com
solucionesfinancierasdenavarra.com

SOLUCIONES
FINANCIERAS
DE NAVARRA



8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER →

Pongamos los cuidados en el centro de nuestras vidas

POR Patricia Abad, Ana Arillo y Rakel del Pozo

“Poner la vida en el centro”, “la importancia de los cuidados”, “sin nosotras el mundo no se mueve”, “dignificar los cuidados”... son frases que cada vez escuchamos más desde el movimiento feminista. Es una reclamación histórica, que ha adquirido más sentido si cabe con la pandemia; semanas en las que hemos estado en nuestro hogares cuidando y auto-cuidándonos tanto sanitaria como emocionalmente. Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos de “cuidar”? Nos referimos a cambiar un pañal, a lavar la ropa, a acordarse de llamar para preguntar “qué tal”, a tener la casa apañada para que sea agradable estar en ella, a poner un respirador, a ir a casa de alguien “que no tiene tiempo” para hacerle el baño y la comida, a

atender a las personas dependientes, a tomar un café con tu abuela... Cuando hablamos de cuidados nos referimos al desarrollo de una serie de tareas, remuneradas o no, que resultan indispensables para nuestro bienestar físico y emocional; todas y todos precisamos ser cuidados en diferentes momentos de la vida, en intensidades distintas. La necesidad de que nos cuiden es inherente al ser humano. El confinamiento y los cambios en nuestra formas de relación nos han obligado a marchas forzadas a aprender esta lección: a veces, hemos tenido dificultades para conciliar estando en casa con nuestros niños y niñas teletrabajando a la vez; otras veces hemos sufrido por no poder visitar a nuestros seres queridos o enfermos; bastante a menudo hemos tenido que redistribuir las tareas y los tiempos en casa. Aprendimos lo importante que eran, cuando dejaron de ofrecerse de un día para otro, servicios que se prestaban a la infancia, a la dependencia, a la adolescencia. Empezamos a aplaudir al personal sanitario a la vez que “nos dimos cuenta” de que el personal de limpieza también se la estaba jugando y que su trabajo era tan esencial como el del personal sanitario. Empezamos a dar muchísimo valor al personal sociosanitario que era quien cuidaba en exclusividad y en situaciones durísimas a nuestras personas mayores... En resumen, aprendimos la importancia que tienen para nuestras vidas todas las tareas de cuidados,

sean profesionales o no, sean remuneradas o gratuitas, sean externas o en la intimidad de nuestros hogares. Pero a nadie se le escapa que estos trabajos de cuidados, que tienen tantísimo valor social y son esenciales para mantener nuestras vidas, tienen escaso valor de mercado: son trabajos en precarias condiciones salariales y contractuales –ponemos como ejemplo el personal de residencias–, o en situaciones de informalidad en la relación contractual –empleadas del hogar, por ejemplo–. Y, por supuesto, son trabajos realizados mayoritariamente por mujeres tanto dentro como fuera de los hogares, con alto porcentaje de mujeres migrantes de clases populares. Es decir, los cuidados están altamente feminizados y racializados. Para colmo de todo lo anterior, el mercado laboral “exige” no tener responsabilidades de cuidado para poder realizar jornadas infinitas, tener una gran disponibilidad, poca flexibilización... Y no existe nadie que no tenga responsabilidades de cuidado, a no ser que exista un colchón “invisible”: una mujer a la que se le paga por limpiar la casa, a la que legalmente se puede despedir cuando se quiera y que no tiene derecho a paro; una pareja que se quede en casa si los niños enferman; una inmigrante que cuida al abuelo; o una hermana que cuida de su madre enferma los fines de semana. Y tantos ejemplos más. Sin embargo, los cuidados no solo no son una

prioridad para las administraciones, que han resuelto de forma muy precaria algunas necesidades, sino que muy a menudo han permitido que se conviertan en negocio, dando entrada a empresas con ánimo de lucro que expresen los beneficios gracias a las carencias del sistema público de cuidados. En resumen, tenemos una gran oportunidad de repensar, reorganizar y dignificar los cuidados. A nivel personal corresponsabilicémonos de ellos, no dejemos que todo ese trabajo esencial para nuestras vidas recaiga en las mismas. A nivel laboral, dignifiquemos salarios, condiciones y horarios del personal que cuida, sabemos que son esenciales. A nivel político, hagamos cambios para no permitir que el mercado laboral se alimente de trabajadores exentos de responsabilidades del cuidado y pongamos en la agenda la importancia de construir sistemas públicos de cuidados universales y accesibles. Porque sin nosotras se para el mundo, pero es un mundo que nos invisibiliza, nos precariza, y nos deja carentes de derechos, pero sí cargadas de responsabilidades. Por todo esto, y por mucho más, este 8 de marzo, desde Batzarre os animamos a reivindicar los derechos de todas las mujeres, desde los pueblos, desde los barrios o desde los balcones. ●

Miembros de Batzarre

La Biblioteca de las Mujeres estrena su nueva sede en la calle Aoiz de Iruña

El servicio, cuyo fondo incluye más de 17.000 libros, conmemora su 36º aniversario este 8 de marzo

PAMPLONA – La Biblioteca de Mujeres de la Fundación IPES estrenó ayer su nueva sede ubicada en la calle Aoiz, en la antigua sede del conservatorio Pablo Sarasate y actual Casa de las Mujeres. El servicio, cuenta en la actualidad con un fondo de más de 17.000 libros de todo tipo de temáticas escritas con perspectiva de género y celebra este año su 36º aniversario. En la rueda de prensa participaron la antigua trabajadora y actual colaboradora de IPES, Elena San Julián Resano, y las técnicas de la Fundación, Ainara Galarza Peña, Rut Iturbide Rodrigo y Begoña Arrondo Aguirre.

A pesar de que el traslado a esta nueva ubicación concluyó en noviembre y desde entonces se reanudó el servicio, “hemos querido aprovechar la fecha del aniversario de la apertura de la Biblioteca el 8 de marzo para hacer esta reinauguración del nuevo espacio”, indicó Galarza.

La Biblioteca continuará ofreciendo sus servicios habituales de préstamo, asesoramiento e información, búsquedas bibliográficas especializadas

o consultas en sala, pero como novedad, este año el servicio ofrecerá boletines mensuales con recomendaciones literarias de nuevos ejemplares del fondo, cuatro monográficos trimestrales y clubes de lectura para niños y niñas y adolescentes.

En concreto, el hilo conductor de los monográficos centrará en las mujeres y las artes, cada documento se centrará en obras de un arte y está previsto organizar por cada uno de ellos una charla con una experta en la materia. Por otro lado, se organizarán dos tipos de clubes de lectura, uno para niños y niñas de entre 8 y 12 años y otro para jóvenes de entre 13 y 17 años. Dicha actividad se celebrará en grupos de ocho personas y los interesados podrán inscribirse por teléfono en el 948 22 59 91 o por correo electrónico en fundacion@fundacionip.es, indicando el nombre y la edad de la persona participante.

A lo largo del año, IPES ha organizado una serie de visitas a distintos centros escolares para explicar las funciones de la biblioteca. En este marco, este año se le ha propuesto al



De izq. a dcha: Elena San Julián Resano, Rut Iturbide Rodrigo, Ainara Galarza Peña y Begoña Arrondo Aguirre.

alumnado formar parte del programa *Booktubers* que consiste en que cada uno de ellos, escoja un libro de la biblioteca y tras leerlo realice una descripción del mismo añadiendo su opinión. La particularidad de dicha iniciativa es que la reseña no va por escrito, sino que la graban en un vídeo que tienen que editar y enviar a la biblioteca.

INFORMACIÓN ESPECIALIZADA La Biblioteca de las Mujeres es un servicio totalmente gratuito y accesible para toda la ciudadanía, que según explicó San Julián “visibiliza, agrupa y pone a disposición del público en general una información especializada que habitualmente es invisible e inexistente, dispersa y, en ocasiones

en centros de difícil acceso”.

En cuanto a la programación general de la Fundación IPES, Iturbide destacó la Muestra El Mundo y Derechos Sociales y la 35 Muestra Internacional de Cine y Mujeres que se celebrará del 14 al 18 de junio de 2021, que este año además de su programación habitual, con-

tará con contenidos especiales con motivo del aniversario.

En cuanto a las formaciones, este año se están llevando a cabo otra vez las Escuelas de Feminismo, las destinadas a profesionales sobre todo en torno a teoría básica de género, violencia contra las mujeres e intervención social con perspectiva de género y los materiales didácticos para su implementación en el aula o en espacios colectivos de reflexión. Por otro lado, la entidad continúa realizando sus investigaciones con perspectiva de género. Todo ello, se financia con sendos convenios con el Ayuntamiento de Pamplona y el Gobierno de Navarra, que otorga a la Fundación 25.500 euros y 50.000 euros, respectivamente. – *Diario de Noticias*

“La biblioteca visibiliza una información especializada que habitualmente es invisible”

ELENA SAN JULIÁN RESANO
Colaboradora de la Fundación IPES

8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8 de marzo Día Internacional de las Mujeres

POR
Eva
Isturiz



Cada 8 de marzo es una fecha señalada en la agenda de las Mujeres, del movimiento feminista y como no, también, en la agenda política de administraciones locales, autonómicas y estatales, que deben trabajar en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

El 8 de marzo es una fecha para reconocer a las mujeres como artífices de la historia y hunde sus raíces en su perseverante trabajo por participar en la sociedad en igualdad con los hombres. La conmemoración de este día como día Internacional de las mujeres, nos recuerda que siguen existiendo desigualdades entre las mujeres y los hombres y aunque estamos avanzando, ningún país ha alcanzado todavía la igualdad de género.

Así, hemos de manifestar que en el año 2021 persisten las brechas de género. Existe una brecha salarial. Según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, las mujeres navarras ganan un 23,18% menos

que los hombres navarros. Del mismo modo continúa produciéndose una brecha en los cuidados. El actual modelo hace que éstos recaigan principalmente en las mujeres. Como sociedad afrontamos una crisis de cuidados, es decir, un desequilibrio entre los cuidados necesarios y la capacidad de satisfacción de los mismos. Una de las preguntas clave en esta cuestión es, qué personas son las principales receptoras de cuidados, y quienes son las personas proveedoras de éstos. De forma habitual, hemos identificado a menores (hijas/os, nietas/os, sobrinas/os...) y personas dependientes (mayores y/o enfermas) como los sujetos beneficiarios de cuidados por excelencia, sin embargo todas las personas precisamos de cuidados todos los días a lo largo de la vida debiendo ser, a la vez, cuidadoras y cuidadas.

A pesar de esto, como ya he mencionado, es a las mujeres a las que socialmente se les asigna la tarea de proporcionar estos cuidados, suponiendo una de las mayores dificultades para su participación política y social, produciéndose así, una nueva brecha de género en los espacios de poder. Existen otras brechas, económica, laboral, etc. pero debemos recordar como forma más grave y cruel de discriminación las distintas violencias que a diario siguen produciéndose contra las mujeres.

El movimiento feminista, con sus reivindicaciones, sus movilizaciones y su fuerza, demostrada con el éxito de las huelgas de 2018 y 2019, ha contribuido a la reducción de estas brechas y a agendar las políticas públicas en favor de la igualdad. Es necesario reconocer el trabajo del movimiento

asociativo de mujeres en favor de la igualdad en el medio rural de Navarra y su papel clave en la estrategia contra la despoblación, llevando a cada rincón de cada pueblo la necesidad de romper con un modelo de sociedad que discrimina a las mujeres demostrando que sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible.

Como Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Instituta, tenemos la obligación de recordar, en esta situación de pandemia, que históricamente las crisis han dejado atrás a las mujeres a la hora de poner en marcha mecanismos de recuperación. El Instituto, consciente de ello, ha estado, y está presente desde un principio, en todos los

órganos que se crearon al efecto, para dar una respuesta con perspectiva de género a esta crisis sin precedentes.

Poniendo siempre el enfoque interseccional, uniendo las sinergias respetando la diversidad, es decir, teniendo en cuenta los factores añadidos de discriminación para la inclusión social, tales como la edad, la situación socioeconómica, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

Este 8 de marzo tenemos que seguir reivindicando la presencia de las mujeres en los órganos de participación y decisión política para asegurar que la perspectiva de género es aplicada en la toma de decisiones políticas que nos afecta a todas y a todos.

El lema de la campaña para este 8 de marzo es, *Mujer tenía que ser* que busca reivindicar "el papel de la mujer en mayúsculas y le da la vuelta en positivo a una frase que se utiliza en negativo, reivindicando el orgullo de ser mujer". El lema elegido también homenajea a todas y cada una de las mujeres que han luchado por sus derechos. Este 8 de marzo seguiremos reivindicando y trabajando por los derechos de Todas y cada una de las mujeres. Por una sociedad navarra más justa e igualitaria

Como dijo Celia Amorós "El feminismo ha civilizado las sociedades donde se ha arraigado" ●

La autora es Directora Gerente del INAI

Este 8 de marzo tenemos que seguir reivindicando la presencia de las mujeres en los órganos de participación y decisión política

Más razones que nunca para celebrar el 8 de marzo

POR
Marisol
Vicente



Este 8 de marzo volveremos a celebrar el Día Internacional de la Mujer, y lo celebraremos guardando todas las medidas de seguridad y de prevención adecuadas.

Con menos los actos en la calle, sin aglomeraciones, con más actos virtuales, pero hay más razones que nunca para seguir reivindicando lo que es justo: igualdad retributiva, igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia machista. Porque las mujeres hemos tenido un protagonismo especial en esa primera línea de lucha contra la pandemia que han sido los servicios esenciales y no hay mejor fecha para reconocerlo que el 8 de marzo.

En 2020, y fruto del Diálogo Social, se aprobó el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad 3/2007, modificada por el RDL 6/2019, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad y en materia de igualdad retributiva, tan reivindicado por UGT desde hacía más de una década.

Este desarrollo reglamentario supone, al igual que el Real Decreto 6/2019, un nuevo avance para la consecución de la igualdad en género en el ámbito laboral, y de forma más concreta en el seno de las empresas en las que tiene lugar el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegan en el peor de los contextos, en medio de una gravísima crisis sanitaria causada por una pandemia sin precedentes en los últimos cien años, lo que hace más necesario que nunca redoblar los esfuerzos para vencer los retos que nos plantea en todos los ámbitos y especialmente en los del empleo y la igualdad de género.

La pandemia ha evidenciado en mayor medida los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres y ha puesto de manifiesto importantes déficits de nuestro Estado de Bienestar y de la red de protección social.

La crisis ha agravado y recrudecido la situación en el sector de cuidados a personas dependientes durante la pandemia. Se trata de un sector laboral fuertemente feminizado y muy precarizado, por la ausencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como la falta de una protección social adecuada e igualitaria en las tareas de cuidado.

Han sido mayoritariamente mujeres quienes han tenido que asumir las tareas de cuidados y compatibilizarlos con su trabajo, especialmente durante los periodos más restrictivos de la movilidad y los confinamientos domiciliarios.

La necesidad de dignificar el sector de cuidados, de contar con servicios públicos de

calidad, de adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y compatibilidad de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria, resultan imprescindibles para toda la sociedad, porque aunque las consecuencias especialmente negativas recaen sobre las mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

Asimismo, durante este tiempo de pandemia las situaciones de violencia de género también se agravaron, especialmente durante el confinamiento domiciliario, se

ha destruido empleo y la tasa de pobreza se ha incrementado notablemente, haciendo nuevamente a las mujeres más vulnerables.

Persisten todavía importantes desigualdades estructurales que provocan la permanencia de brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades laborales para las mujeres y por tanto, en limitaciones a su derecho a la autonomía personal y a la igualdad.

Los indicadores muestran, en este balance del año 2020, que seguimos con tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares que representan brechas de género muy importantes. Junto a estos datos, la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, continúa siendo una realidad. Hay que actuar con especial contundencia, para hacer frente a esta situación, no sólo para eliminar la desigualdad, sino también para evitar que esta situación se vea más agravada por los efectos económicos de la pandemia.

Habrà que ver la evolución que esta grave crisis sanitaria tiene a medio y largo plazo y el impacto que va a tener para las mujeres, puesto que si hay algo que la historia nos ha demostrado hasta ahora es que las consecuencias de las crisis siempre tienen un efecto mucho más negativo para las personas más vulnerables, y las mujeres siguen y seguirán siendo más vulnerables mientras no alcancemos una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. ●

La autora es Secretaria de Política Sindical e Igualdad de la UGT de Navarra

Durante este tiempo de pandemia las situaciones de violencia de género también se agravaron, especialmente

Dos personas intentan escapar por el balcón en una fiesta ilegal

La Policía Municipal y Policía Foral interponen 27 denuncias este fin de semana

PAMPLONA – El dispositivo conjunto de Policía Municipal de Pamplona, junto con Policía Foral, interpuso 27 denuncias en la labor de control para el cumplimiento de la normativa por la covid. Una de sus principales actuaciones tuvo lugar en una fiesta celebrada durante la noche del sábado al domingo en el Casco Antiguo, celebración en la que fueron denunciadas un total de nueve personas, incluidas dos de ellas que fueron interceptadas intentando escapar saltando por el propio balcón del domicilio.

En cuando a las demás intervenciones, únicamente el sábado se impusieron hasta un total de 27 denuncias por diversos incumplimientos.

En este cómputo de apercibimientos, siete personas fueron denunciadas por hacer botellón en la vía pública, 13 por realizar fiestas ilegales en domicilios, cinco por no llevar mascarilla en la calle y



Policía Foral y Policía Municipal en un dispositivo conjunto. Foto: cedida

dos por fumar sin distancia de seguridad.

Además, dos locales de hostelería de la ciudad de Pamplona fueron denunciados por exceso de aforo, que actualmente es de 30% en inte-

riores. Por otra parte, se realizaron 11 intervenciones por molestias y ruidos en domicilios, según informó la Policía Municipal de Pamplona a través de su cuenta pública de Twitter. – *Diario de Noticias*

La covid-19 ha aumentado los pacientes de logopedia

San Juan de Dios alerta de que tras la pandemia hay más problemas de voz, lenguaje, habla y deglución

PAMPLONA – Desde el inicio de la pandemia “ha aumentado el número de pacientes necesitados de tratamiento logopédico”, desveló ayer en un comunicado Nerea Rosado, logopeda en el hospital San Juan de Dios. Rosado indicó que la intervención logopédica “está en continua evolución y adaptándose a los cambios que ha traído esta pandemia”. El virus no tiene límites y ha llevado a muchos pacientes a las consultas de logopedia. Las maniobras necesarias para su tratamiento en momentos críticos de su evolución clínica han hecho necesaria la actuación de los profesionales que trabajan problemas relacionados con la voz, el lenguaje, el habla y/o la deglución. – *E.P.*

Afapna critica que maestros del Conservatorio no estén vacunados

El sindicato afirma que estos profesores “asumen mayor riesgo de contagio” por su labor

PAMPLONA – El sindicato Afapna denunció que Educación no previó incluir en el grupo de vacunación contra la covid a los profesores del Conservatorio Profesional y Superior de Música. Para el sindicato es “inaceptable” que estos profesores “queden desprotegidos” fuera del plan de vacunación establecido para los docentes no universitarios ya que son, dice, personal al que se le debería dar prioridad al impartir clases sin mascarilla. Al respecto, afirmó que “estos docentes asumen mayor riesgo de contagio frente al covid por las características de su labor”, por lo que “deben ser vacunados con mayor prioridad”. – *Diario de Noticias*

Sacacorchos Eléctrico



- Revestimiento de caucho
- Funcionamiento con 4 pilas 1,5v (no incluidas)
- Medidas: 26 cm. altura x 5 cm. diámetro
- Incluye cortacápsulas





El regalo perfecto

Consigue con Diario de Noticias este elegante y silencioso sacacorchos eléctrico de Haeger

Por solo

24,95€

SIN CARTILLA

PROMOCIÓN EXCLUSIVA CON CUPÓN/RESERVA

SUSCRIPTORES 

OFERTA EXCLUSIVA SUSCRIPTORES:
23,95€/ud. (máx. 3 ud./suscriptor)

Suscriptor, solicítalo antes del miércoles 17 de marzo mediante reserva:

<p>TELÉFONO 948 23 32 95 (9-14h./17-19:30h.)</p> <p>EMAIL pedidos.promociones@noticiasdenavarra.com</p>	<p>OFICINA COMERCIAL C/ Leyre 13, Pamplona (9-14h./17-19:30h.)</p> <p>OPCIÓN ENTREGA A DOMICILIO + 3,50€</p>
---	--

LLÉVATE HASTA 2 SACACORCHOS CON UN SOLO CUPÓN/RESERVA

HAZ TU RESERVA ANTES DEL MIÉRCOLES 17 DE MARZO

LECTORES CUPÓN/RESERVA

Para adquirir tu pedido **no tienes que rellenar cartilla con cupones**, solo cumplimentar este cupón/reserva y entregarlo en nuestra **Oficina Comercial** de Pamplona, (C/ Leyre 13, Pamplona (9-14h./17-19:30h.); o en tu **Punto de Venta** habitual, **antes del miércoles 17 de marzo**. Tras entregar este cupón/reserva, te darán el resguardo y en unos días podrás recoger tu pedido.



Eres lo que lees

<p>RESGUARDO RESERVA SACACORCHOS ELÉCTRICO (CLIENTE)</p> <p>Cantidad: <input type="checkbox"/> (máximo 2)</p> <p>Nombre y Apellidos: <input style="width: 90%;" type="text"/></p> <p>Teléfono: <input style="width: 90%;" type="text"/></p>		<p>CUPÓN RESERVA SACACORCHOS ELÉCTRICO (PTO. VENTA)</p> <p>Cantidad: <input type="checkbox"/> (máximo 2)</p> <p>Nombre y Apellidos: <input style="width: 90%;" type="text"/></p> <p>Teléfono: <input style="width: 90%;" type="text"/></p> <p>Código Distipress: <input style="width: 90%;" type="text"/></p>
--	--	--

Política

NAVARRA PAGA CASI MEDIO MILLÓN AL DÍA EN INTERESES Y PEAJE EN SOMBRA

- El canon de grandes infraestructuras se ha duplicado en la última década
- Las amortizaciones y los bajos tipos de interés reducen el peso de la deuda
- Ambas suman 150 millones al año

✎ Ibai Fernandez

PAMPLONA — Navarra destinará este año casi medio millón de euros (429.819) al día para pagar los intereses de la deuda y el canon de las obras financiadas mediante el sistema de peaje en sombra. Unas cifras ligeramente superiores a las del ejercicio de 2020, y que supondrá un desembolso total de 156,8 millones en el conjunto del año. De ellos, la mayor parte, 96,9 millones, son para afrontar el canon de las grandes infraestructuras, que sigue creciendo año tras año. Su coste presupuestario prácticamente se ha duplicado en la última década. En cambio, las amortizaciones de los últimos años y la rebaja de los tipos de interés han reducido el peso de la deuda hasta los 60 millones anuales, lejos de los más de 100 que llegó a costar entre 2013 y 2016.

De las obras financiadas mediante el sistema de peaje en sombra —las constructoras asumen el coste de ejecución y luego cobran un canon anual en función de su uso— la Autovía del Camino (A-12) sigue siendo la de mayor gasto presupuestario. El Gobierno de Navarra pagó el pasado año a la adjudicataria 49,5 millones por los vehículos que transitaron la vía que une Pamplona con Logroño. Una cifra prácticamente idéntica a la del año anterior pese al duro confinamiento de primavera y las restricciones de movilidad posteriores. A modo de referencia, solo el canon de la A-12 supuso lo mismo que todo lo invertido en conservación y explotación de carreteras (49,7 millones).

La fórmula de peaje en sombra fue una práctica habitual del Gobierno de Navarra entre 2000 y 2015. Este sistema permite acometer grandes inversiones sin necesidad de recurrir al endeudamiento ni destinar recursos propios que, generalmente, las administraciones públicas no tienen. Y su coste se difiere en los años siguientes con cargo al presupuesto. Así se ha financiado la A-12 y también parte de la Autovía del Pirineo (A-21), que el pasado año supuso en concepto de canon 18,9 millones, un millón y medio más que en 2019.

El mismo sistema se ha empleado para la zona regable del Canal de Navarra y para la ampliación de la

primera fase, que han supuesto en 2020 un total de 14,9 y 7 millones, respectivamente. En ambos casos, el coste fue inferior al del año anterior.

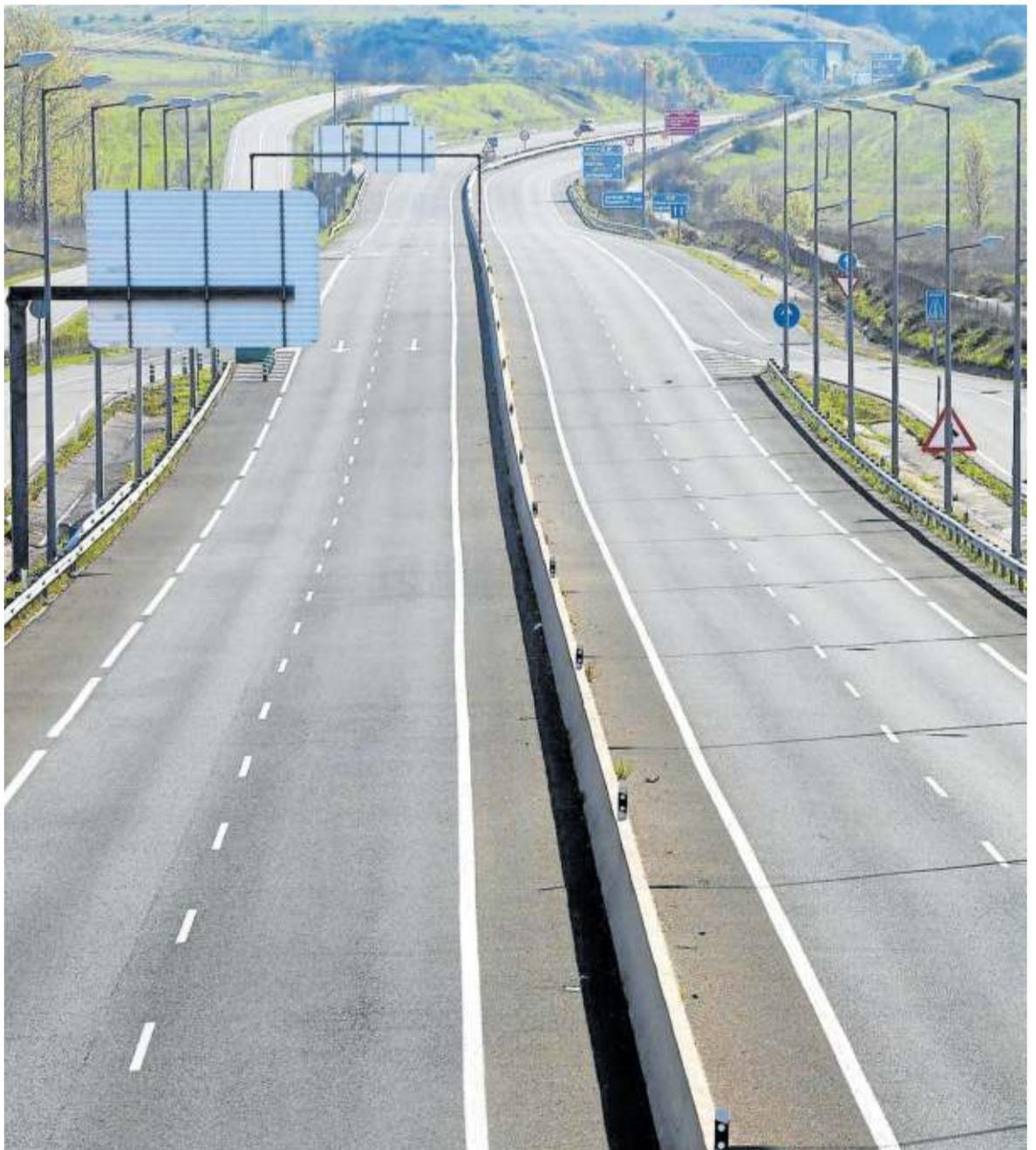
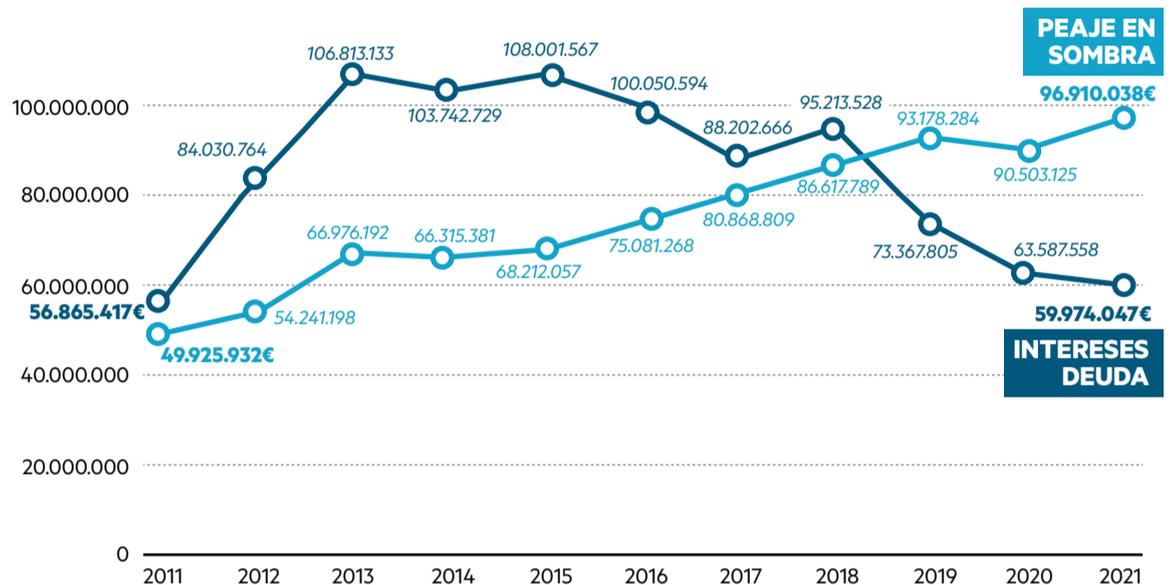
MENOS INTERESES El canon se ha convertido así en un gasto consolidado en el presupuesto del Gobierno de Navarra, y que se asemeja en cierto modo a los intereses de la deuda. Formalmente no es un pasivo, pero desde el punto de vista presupuestario tiene un efecto similar. Hay no obstante una diferencia sustancial. El canon incluye también el mantenimiento de la infraestructura, que el Ejecutivo no tiene que asumir con cargo a sus presupuestos. Y supone de facto una amortización de la inversión, ya que la titularidad de la infraestructura sigue siendo pública.

En cualquier caso, su peso en el presupuesto ha ido creciendo de forma constante en los últimos diez años hasta superar el coste de los intereses de toda la deuda pública del Gobierno de Navarra, cercana a los 3.627 millones.

Algo en lo que han influido las amortizaciones de 2018 y 2019, que redujeron la deuda neta. Pero sobre todo la caída de los intereses, que han permitido refinanciar de forma mucho más barata parte del endeudamiento acumulado en años anteriores. Según datos del Gobierno de Navarra, el coste medio de la cartera se ha situado en 2020 en el 1,4%. Las emisiones del pasado año fueron al 0,7% de interés medio.

Un escenario muy positivo para la Hacienda Foral, que ha podido recurrir a nueva deuda para financiar la caída de la recaudación que ha generado la pandemia sin que ello haya supuesto un coste adicional. De hecho, está previsto que el coste de los intereses de la deuda vuelva a caer a lo largo de este año hasta los 60 millones, frente a los 63,5 que costó durante el último ejercicio. Para este año está autorizada una nueva emisión de deuda de 255,4 millones para cubrir el 2,2% del déficit estimado. No obstante, parte será financiada con deuda ya emitida para 2020, pero que no se ha llegado a ejecutar en su totalidad porque el déficit presupuestario final fue menor de lo esperado. ●

Evolución del gasto (2011-2021)



La Autovía del Camino (A-12), vacía durante el estado de alarma, a su paso por Zizur. Foto: Javier Bergasa



Neniques Roldán, junto a la sede de Podemos, con sus compañeras de candidatura. Foto: Patxi Cascante

Neniques Roldán apuesta por un Podemos ecofeminista que sea “el referente de izquierdas”

Si gana, convocara “una mesa confederal” con todas las fuerzas de izquierda

PAMPLONA – La candidata a la Coordinación de Podemos en Navarra, Neniques Roldán, defendió ayer su proyecto para la coordinación autonómica como una candidatura “ecofeminista”, y apostó por que el partido morado sea “el referente de izquierdas ahora y en el horizonte de 2023”. Roldán presentó su candidatura al Consejo Ciudadano de Podemos en Navarra bajo el lema de *Horizonte Podemos-Batean Podemos*, que encabeza junto con Virginia Alonso, Eva Calleja, Gracia Moreno, Nieves Recalde y Fátima Andreo. Según explicó, se presentan seis personas “porque su idea “no era presentar una lista de 12 personas en bloque que ocupara todos los puestos”. “Creemos en la inteligencia colectiva y para ello hace falta diversidad, criterio propio y que eso se refleje en un Consejo Ciudadano de Navarra”, remarcó.

Neniques Roldán consideró que Podemos Navarra “necesita ser el referente de izquierdas ahora y en el horizonte de 2023” y abogó por “empezar a trabajarlo con otras fuerzas de izquierdas”. A este respecto,

señaló que, si su candidatura gana la coordinación del partido en la Comunidad Foral convocará “una mesa confederal con todas las fuerzas de izquierda que están en Navarra para, en ese horizonte de 2023, ser la fuerza predominante en el Gobierno de Navarra”.

A su vez, destacó que respetan la presencia de Podemos en el Ejecutivo navarro, “porque así lo decidió la Asamblea”. Sin embargo, recordó que la Asamblea “también decidió aprobar un programa que nos llevó al Parlamento y un documento político”. “Y vamos a ser exigentes con ese acuerdo programático que firmamos con los socios de Gobierno”. “Apoyaremos pero desde la exigencia y no des-

de el consentimiento de políticas que no son acordes a nosotras”, recalcó. Según explicó, su candidatura tiene un carácter “eminente ecofeminista porque para nosotras lo prioritario es abordar la crisis climática, que es evidente bajo todo punto de vista, y que creemos que no se está abordando con los mecanismos que necesita”. “Si la crisis de la covid-19, sobre la que ya hay científicos que apuntan a que tiene sus raíces en el cambio climático, hubiera estado solucionarla en manos de negacionistas no hubiéramos tenido una vacuna en un año”, afirmó. En este sentido, aseguró que “el poder que tiene que solucionar esa crisis climática ha estado en manos de negacionistas los últimos 35 años y sigue estando ahí”.

NENIQUES ROLDÁN
Candidata a la coordinación de Podemos

de el consentimiento de políticas que no son acordes a nosotras”, recalcó. Según explicó, su candidatura tiene un carácter “eminente ecofeminista porque para nosotras lo prioritario es abordar la crisis climática, que es evidente bajo todo punto de vista, y que creemos que no se está abordando con los mecanismos que necesita”. “Si la crisis de la covid-19, sobre la que ya hay científicos que apuntan a que tiene sus raíces en el cambio climático, hubiera estado solucionarla en manos de negacionistas no hubiéramos tenido una vacuna en un año”, afirmó. En este sentido, aseguró que “el poder que tiene que solucionar esa crisis climática ha estado en manos de negacionistas los últimos 35 años y sigue estando ahí”.

Por esto, destacó que “nuestra visión prioritaria es abordar la crisis climática” desde “una visión feminista”, lo que significa, ha explicado “hacerlo desde una visión de trabajo en equipo, desde una visión democrática; lo que supone tener toda la información, debate y hacerlo además en red, con cuidados y apoyándonos las unas en las otras”. – E.P.

I-E pide medidas para crear empleo estable

Considera “especialmente sangrantes” los datos en servicios, y entre jóvenes, mujeres y migrantes

PAMPLONA – Izquierda-Ezkerra ha registrado una pregunta oral en el Parlamento de Navarra en la que cuestiona al Gobierno foral por las medidas y estrategias para “combatir el crecimiento del desempleo y favorecer la creación de empleo estable y de calidad”. La coalición valora como “muy negativos” los últimos datos conocidos de desempleo en Navarra. “Durante el mes de febrero, Navarra experimentó la quinta subida consecutiva del desempleo, llegando el número de desempleados y desempleadas a alcanzar las 42.986 personas. Este nuevo incremento, el segundo peor dato de desempleo en Navarra de los últimos 15 años, ha supuesto la pérdida de 1.261 empleos más”, destaca la coalición que cree “especialmente sangrantes” los datos en el sector servicios, y en los colectivos de jóvenes, mujeres y migrantes”. – *Diario de Noticias*

El PSN presenta una ley para regular la Policía Foral

La propuesta busca regular la jornada y el régimen retributivo de los agentes del Cuerpo

PAMPLONA – El PSN ha registrado en el Parlamento una proposición de ley con el objetivo de regular la jornada y el régimen retributivo aplicable a los miembros de la Policía Foral de Navarra. Según recoge el preámbulo de la propuesta, los últimos pronunciamientos judiciales determina “la nulidad de pleno derecho del Decreto Foral 79/2016”, lo que supone que “en torno al 80% de los miembros de la Policía Foral de Navarra vean disminuidas sus retribuciones complementarias desde 1 de enero de 2016”. Los socialistas entienden así que “la necesidad de evitar causar un importante perjuicio económico sobrevenido que afecte a la mayoría de la plantilla de la Policía Foral, por causas no imputables al citado personal, justifica la aprobación de la presente Ley Foral”, que hoy se tramita en el Parlamento. – *Diario de Noticias*



RECUERDO A ISAIÁS CARRASCO. Familiares, amigos y compañeros de partido recordaron ayer en Arrasate (Gipuzkoa) al exedil socialista Isaiás Carrasco con motivo del 13 aniversario de su asesinato a tiros por ETA. Al acto, organizado por el PSE, asistió la secretaria general del partido y vicelehendakari del Gobierno Vasco, Idoia Mendia. “No dejaremos que caiga en el olvido”, afirmó el socialista Eneko Andueza. Foto: Juan Herrero (Eje)

Economía



Un trabajador reparte bombonas de butano a un establecimiento hostelero en Vitoria, Álava. Foto: David Aguilar

Cuatro de cada diez trabajadores se jubila en España antes de tiempo

La brecha entre la edad de jubilación legal, a los 65 años y 10 meses, y la real se sitúa en 1,3 años

MADRID – El 38% de las personas que accedieron a la jubilación el año pasado lo hizo de manera anticipada, con menos de 65 años, un porcentaje similar al de hace diez años y una vía que el Gobierno quiere endurecer para intentar acercar la edad de jubilación real a la legal.

Así, y según los datos de la Seguridad Social, de los 285.870 nuevos jubilados de 2020, 176.289 tenía 65 o más años, mientras que el resto era más joven: 22.970 tenía 64 años; 46.249, 63 años; 10.573, 62 años; 24.901, 61 años, y 4.888, 60 años o menos.

El porcentaje de jubilaciones anticipadas es similar al de hace diez años (38,1%), pero se ha reducido respecto al 44,4% sobre el total que llegó a representar en 2016.

Es uno de los factores que incide en la brecha de 1,3 años que hay en España entre la edad real de jubilación, que se situó en 2020 en 64,5 años, y la edad legal de retiro para ese año (65,83 años o, lo que es lo mismo, 65 años y 10 meses).

Esta diferencia (1,3 años) se ha incrementado en los 10 últimos

años, ya que en 2010 la edad a la que de media se jubilaban los trabajadores españoles eran los 63,8 años, frente a los 65 años legales, lo que situaba la brecha en 1,16 años.

ENDURECER LAS PREJUBILACIONES Con estas cifras, el ministro de Inclusión y Seguridad Social, José Luis Escrivá, trabaja en una serie de cambios que, por un lado, endurezcan las condiciones de las prejubilaciones y, por otro, premien a los que opten por ampliar su carrera laboral de forma voluntaria.

En el primer punto, el objetivo de Escrivá, tal y como ha reiterado en las últimas semanas, es que la pensión de los que decidan jubilarse de forma anticipada –se puede optar a esta opción dos años antes de la edad legal siempre que se tengan 35 años cotizados– se vea reducida de facto con un 8% por año, tal y como recoge la normativa cuando se acredita un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

Actualmente, y según los cálculos facilitados por el Gobierno, esta reducción termina siendo inferior,

alrededor del 4%, ya que se aplica sobre la base reguladora y no sobre la pensión directamente penalizando menos a los salarios más altos y más a los más bajos.

La otra vía en la que trabaja el Gobierno consiste en premiar más a los que se jubilan por encima de la edad legal, y para ello ha avanzado ya dos líneas de trabajo.

Por un lado, Escrivá ha subrayado que se quiere acabar con la posibilidad de que, vía convenio colectivo, se pueda obligar a alguien a jubilarse forzosamente al alcanzar la edad legal.

Y por otro, ha incidido en dar más publicidad y evaluar la posibilidad de modificar los incentivos a quienes se jubilan más tarde, con pagos de una sola vez para que la gente tenga “carreras laborales más largas”.

Todos estos temas, enmarcados en la reforma de pensiones que el Gobierno quiere aprobar de forma consensuada apoyado en las recomendaciones del Pacto de Toledo, deben pasar por la mesa del diálogo social con patronal y sindicatos.

Hasta agosto del año pasado, solo

8.560 personas accedieron a la jubilación de manera demorada, es decir, con más de 65 años y 10 meses, una opción que eleva la cuantía de la pensión hasta un 4% en función de los años cotizados, con un mínimo de 25.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS Esta modalidad se ha reducido en favor de la jubilación activa, aquella que permite compatibilizar el trabajo con el cobro de la pensión de jubilación, que contaba en 2020 con 61.220 personas acogidas a esta modalidad, la mayor parte (52.076) cotizando en el régimen de trabajadores autónomos.

Puesta en marcha en 2013, esta modalidad de jubilación fue modificada en 2017 permitiendo a los autónomos percibir el 50% de su pensión, de manera general, y el cien por cien si acredita tener trabajadores contratados.

Así, según los datos de la Seguridad Social, a 31 de agosto de 2020 el número de jubilados autónomos que trabajaba y cobraba el importe íntegro de su pensión era de 14.920. – Efe

Díaz trabaja en ayudas directas que completen los ERTE

La titular de Trabajo admite que los expedientes “no son suficiente” para superar la crisis del coronavirus

SANTIAGO – La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha admitido que los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) “no son suficiente” para superar la crisis del coronavirus por lo que el Gobierno central ya trabaja en el desarrollo de ayudas directas.

En una entrevista en *RNE Galicia*, dijo que los ERTE “son una herramienta fundamental” por lo que “ahora mismo necesitamos más”. Díaz lanzó un mensaje de ánimo a empresarios y trabajadores, y declaró que el Ejecutivo estatal desarrollará estas ayudas “para pegar un último empujón y ser capaces de transitar estos meses durísimos”.

Por eso, les pidió que tengan “un poco de esperanza” para poder superar estos meses, que espera que sean “pocos”. – Efe

Los parados extranjeros en España suben un 37% en 2020

El último año cerró con 844.600 desempleados no nacionales, 227.900 más que en 2019

MADRID – La crisis de la covid también ha pasado factura a los extranjeros en España: su cifra de parados se ha disparado casi un 37% en 2020, con 227.900 desempleados más que en 2019, según la última Encuesta de Población Activa (EPA).

A cierre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística (INE) contabilizaba 844.600 desempleados extranjeros. En los últimos tres meses de 2020, los parados no nacionales se incrementaron en casi 40.000 personas respecto al tercer trimestre, casi un 5% más.

De los 527.900 nuevos parados que se registraron en 2020, cuatro de cada diez eran extranjeros. Su tasa de desempleo se situó al finalizar 2020 en el 26,58%, 6,6 puntos más que a cierre de 2019 y casi el doble que la de los españoles (14,46%). – E.P.

Diario de

Noticias

CINCO DÍAS Y ESPECIAL PASATIEMPOS 24 PÁGINAS
Hoy, gratis con Diario de Noticias



Messi, entre Manu Sánchez y David García. Foto: Cascaite/Montero

Osasuna no encuentra recompensa a su esfuerzo

FÚTBOL LAS PARADAS DE TER STEGEN Y EL LIDERAZGO DE MESSI NIEGAN UN MEJOR RESULTADO A LOS ROJILLOS (0-2)

PAMPLONA – Osasuna compitió de tú a tú con el Barcelona durante ochenta minutos. Los rojillos, fieles al plan de su entrenador, anulaban la posesión de balón de los azulgranas y buscaron con

ambición el área del rival. Barja, Rubén García y Calleri remataron con intención, pero Ter Stegen mantuvo su portería a cero. El resto lo hizo el ingenio y el liderazgo de Messi. **PÁGINAS 60-67**



De izquierda a derecha, arriba: Nerea Labaca (limpiadora), Ana Areta (cocinera), Celia García (trabajadora de hogar), Mariola (cajera) y Maika Morales (conductora). Abajo: Cristina Esevenri (policía foral), Pili Capilla (educadora), Beatriz Ágreda (Urgencias Extrahospitalarias), Carol Urrea (gerocultora) y Patricia Irigoyen (taxista). Fotos: Javier Bergasa, Patxi Cascaite, Oskar Montero e Itzi Porto

MUJERES ESENCIALES en la pandemia

- Diez trabajadoras en diferentes profesiones relatan su día a día con la covid
- El año de coronavirus ha acentuado más la brecha laboral y salarial
- Eva Istúriz: “Ya había una pandemia de violencia de género y crisis de los cuidados”

INFORMACIÓN EN **PÁGINAS 4 A 18** – ARTÍCULOS DE PILI RUIZ, MARISA DE SIMÓN, ISABEL BURBANO Y CARMEN RUBALCABA, ANDREA CARRILLO, ESTRELLA EXTRAMIANA Y MILAGROS RUBIO

Periódico + pluma estilográfica: 12,45 €. Periódico + Libro Crímenes reales: 8,45 €.

JESÚS SANTOS
SECRETARIO GRAL. UGT

“No hay mejor política social que la del empleo”

PÁGINAS 38-39



TONI COMÍN
DIPUTADO PARLAMENTO EUROPEO

“El indulto sería insuficiente, la solución es la amnistía”

PÁGINAS 30-31



225 MILLONES LE HA COSTADO LA CRISIS SANITARIA AL GOBIERNO FORAL

PÁGINAS 22-23



CINCO GOYAS PARA 'AKELARRE' Y 'LAS NIÑAS', MEJOR PELÍCULA

PÁGINAS 82-84



8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER →

NEREALABACA LIMPIADORA EN VIRGEN DEL CAMINO

“Al principio de la pandemia las limpiadoras del CHN estábamos sobrepasadas”

PAMPLONA – Nerea Labaca, de 52 años, es limpiadora del hospital Virgen del Camino. En el equipo de limpieza, con horarios divididos entre mañana, tarde o noche, trabajan 80 personas. 7 son hombres, pero el resto son mujeres, comenta Labaca, señalando así la importancia que tienen las mujeres en cierto tipo de trabajos esenciales como este.

Afirma que el volumen de trabajo que tenían hace un año era “abismal”, y que más que a la limpieza, se dedicaban a la desinfección. “Era un miedo absoluto lo que había, no sabíamos cómo teníamos que actuar, aunque por parte de la empresa *chapeau*, ya que nos facilitaron todos los materiales de protección”.

Labaca relata que para estar a salvo del virus cuando entran en las habitaciones utilizan el “buzo”. “El mismo protocolo de vestimenta se sigue manteniendo desde hace un año, aunque ahora podemos ponernos también unas batas”. Aparte, detalla que utilizan calzas, gafas y doble mascarilla, una quirúrgica y otra FFP2 para realizar tareas de desinfección.

Cuando comenzó el coronavirus,

señala que tuvieron que pedir refuerzos para la limpieza. “Se nos iba de las manos, porque con todos los EPI parecíamos astronautas y no hacíamos más que sudar. Era sobrehumano trabajar toda la jornada laboral así, y desinfectar todo, habitaciones, urgencias, pediatría, quirófanos...”

Lo que más le apenó de aquellos primeros meses de pandemia, afirma, fue que los enfermos que fallecían no podían hacerlo acompañado de sus seres queridos. “Hoy por hoy por lo menos tienen la posibilidad de tener alguien que les acompañe, pero antes morían absolutamente solos y eso se me ha quedado muy metido en la cabeza”, recuerda con tristeza.

Ahora, muchas de las plantas destinadas al covid han vuelto a sus usos habituales debido al descenso de los ingresos por coronavirus. “Los coches de la funeraria los veíamos de continuo, igual que la ambulancia, era como un artículo más de decoración”.

Otro de los recuerdos que alberga de esos difíciles meses es la sensación de que cada vez que iba al hospital, era como entrar en prisión. “No se veían familiares paseando con nin-



Nerea Labaca, en el área de maternidad del hospital Virgen del Camino. Foto: Javier Bergasa

gún enfermo por el pasillo, había mucho silencio y me entraba sensación de impotencia. En estos momentos por lo menos se ve movimiento, porque ves que viene la gente a hacerse pruebas clínicas”.

Sobre los reconocimientos que recibieron los sanitarios por parte de las televisiones, radios y prensa escrita, Labaca asegura que las encargadas de la limpieza “merecen estar en el mismo saco, ya que

nuestra función también fue primordial, pero no vi que recibiésemos el mismo reconocimiento”.

Ahora, ya con ambas dosis de la vacuna puestas, Labaca seguirá como

“Los enfermos antes morían solos, se me ha quedado metido en la cabeza. Ahora por lo menos pueden tener alguien que les acompañe”

hasta ahora haciendo de los hospitales lugares más protegidos frente a la covid. “Me siento orgullosa y súper satisfecha de poder ayudar en la lucha contra el virus desde mi trabajo”.

En vísperas del 8-M, Labaca quiere reivindicar con fuerza, tanto en su trabajo como limpiadora en el CHN como fuera, “que no haya discriminación o acoso laboral y que todas cuenten con las mismas oportunidades laborales”. – Andrés Goenaga

ANA ARETA COCINERA DE VIRGEN DEL CAMINO

“La distribución alimentaria y la dietética del CHN las llevan las mujeres”

PAMPLONA – Ana Areta, de 46 años es cocinera en el hospital Virgen del Camino. Cuenta que ahora mismo los hospitales están a pleno rendimiento y que ya acogen a todo tipo de pacientes, pero que hace un año, cuando empezó la pandemia del coronavirus, el volumen de trabajo en las cocinas del hospital disminuyó un poco. “Hacíamos algunas dietas menos, porque se cancelaron las operaciones que tenían muchos pacientes”.

El año pasado, cuenta que dieron un total de 1 millón de servicios de comida (entre desayunos, comidas, meriendas y cenas). En su equipo de cocina están 10 personas: 5 hombres y 5 mujeres. Pero el papel que juegan las mujeres en el servicio de distribución es fundamental, ya que explica que son el 80% de la plantilla en ese sector. “El sector de dietética es además un sector bastante feminizado y cuenta con presencia mayoría de mujeres, así que nuestro papel en las comidas es imprescindible”.

Areta afirma que en la cocina siempre han mantenido medidas para evitar la transmisión de virus mediante el uso de EPI. “Trabajamos para gente inmunodeprimida que está en tratamiento, así que antes de la covid-19 también utilizá-



Ana Areta, trabajando dentro de las cocinas del hospital Virgen del Camino. Foto: Javier Bergasa

bamos todo tipo de protecciones: guantes, mascarilla, gorros...”

Detalla como desde cocina siempre han trabajado con responsabilidad y con mucho cuidado con las dietas que preparan. “A pesar de no tener rela-

“Sabemos que la comida es parte de la terapia de los pacientes, y aunque no tenemos poderes curativos, tratamos de mejorarla”

ción con los pacientes y no saber a quien van dirigidos los platos, sabemos que la comida es también parte de su terapia. Aunque no tenemos poderes curativos, siempre estamos intentando mejorar para por lo menos

hacerles la estancia más agradable”.

Sobre las dietas que más se preparaban a los pacientes con covid, apunta a que al principio, eran “blandas y astringentes”. “A los pacientes les daban mucho antibiótico y por eso no estaban bien de las tripas, pero ahora ya se ha ido normalizando todo y han acertado más con los menús, son más variados”, aclara.

La rutina del equipo de cocina sí se vio afectada por la pandemia, ya que por ejemplo, a la hora de los descansos no se podían juntar, como solían hacer. “Esas medidas más relajadas en la pausa del café ya no las teníamos, porque no nos podíamos quitar los EPI, cosa que antes sí”, apunta.

También asegura que se flexibilizaron sus horarios de entrada y salida, para no coincidir todos los trabajadoras a la vez. “A mí me daba un balón de oxígeno poder salir a trabajar durante el confinamiento. Al principio iba asustada, pero luego se convirtió en una válvula de escape porque necesitaba airearme”.

Ahora, cuando lo peor de la pandemia parece que ya ha pasado, explica que los trabajadores de hospitales que no son sanitarios están vacunados y que seguirán trabajando como hasta ahora para que a los pacientes no les falte de nada. – Andrés Goenaga

CELIA GARCÍA BLÁZQUEZ LIMPIADORA DE HOGAR

“En ningún momento he tenido miedo a contagiarme mientras trabajaba”

Durante el confinamiento Celia dejó de trabajar y también de facturar ya que ella trabaja por horas

PAMPLONA – Celia García Blázquez lleva más de cuarenta años trabajando en el sector de la limpieza. En los últimos años ha desarrollado su labor por horas, lo que le dejó sin fuentes de ingreso durante el confinamiento.

Las empleadas de hogar son un colectivo que cuando se decretó el confinamiento, algunas de ellas se quedaron sin ingresos. ¿Cómo recuerda esas primeras semanas?

–Tanto los clientes como yo misma pensábamos que se prolongaría máximo durante un mes. Al principio pensábamos que era para poco tiempo y una vez que fue pasando el tiempo y ya nos dijeron que las empleadas de hogar también podíamos acceder a un subsidio. Entonces yo también empecé a mirarlo pensando en solicitarlo y no ganaba nada, porque ahora estoy trabajando por horas, dentro de lo malo además, en mi caso, mi marido trabajó por lo que tenía su respaldo. Anteriormente estuve en una casa durante 23 años y dentro

de lo mal que está el sector estaba bastante bien.

¿Le costó mucho acceder al subsidio?

–Me enteré en CCOO de la existencia de dicha ayuda e inmediatamente les pedí a las cuatro casas a las que voy los papeles y no tuve ningún problema. Enseguida me mandaron los papeles por Internet. Lo solicité enseguida pero para cuando me dieron la ayuda igual pasaron seis meses. Entonces, en mi caso no fue tan malo estoy respaldada porque tengo mi marido pero si es una persona que no tiene a nadie, me imagino que lo habría pasado mal.

¿Tuvo miedo a la hora de retomar su trabajo?

–Primero me llamaron de una de las casas para volver. Empecé con

“Solicité el subsidio enseguida, pero pasaron cerca de seis meses hasta que lo tramitaron y me lo concedieron”

“Me llamaban en ocasiones para que no fuera porque tenían algún positivo en casa o porque eran contactos estrechos de uno”

ella y luego ya, pues ella ya les fue diciendo a las demás porqué, yo trabajo en cuatro pero son todos gente conocida que han ido conociéndome por el boca a boca. Miedo, la verdad es que en ningún momento he tenido miedo a contagiarme mientras trabajaba, porque durante la pandemia he ido también a unos chalets tutelados de la Caja Rural, porque se quedó un chico allá. En todas las casas que iba había niños y me decían que no fuera casi por mí, porque yo soy ya más mayor. La verdad es que tampoco he cogido la covid-19 ni tampoco lo ha cogido nadie a mi alrededor. También voy ver a mi madre que tiene 89 años y ninguna de las dos tiene miedo. Creo que como no tengo nadie a mi alrededor que lo haya pasado, quizá hace eso que no sienta miedo. Lo que si es cierto es que cuando nos dejaron salir, se me revolvió algo dentro y me eché a llorar. Cuando fui a la primera casa, no tuve esa sensación no sé si es porque me metí a otra casa o porqué. **Desde entonces, ¿ha podido trabajar de forma ininterrumpida?**

–Cuando se reguló el uso de las mascarillas y empezaron a aparecer los primeros brotes, me llamaban para que no fuera porque había dado positivo algún miembro de la familia o porque alguno de los niños



La limpiadora Celia García Blázquez. Foto: Patxi Cascante

estaban confinados porque había detectado algún caso en su clase. La verdad es que era un poco fastidioso para la gente que está yendo a las casas porque no tenemos ningún respaldo, porque si no trabajamos

no pagamos, porque yo no estoy fija y únicamente me pagan las horas que trabajo. Casi era peor eso que cuando nos dijeron que no fuéramos pero tenemos opción de optar al subsidio. – A. Juanikorena

MARIOLA CAJERA EN E. LECLERC

“Cuando la pandemia llegó a Navarra, apenas nos dio tiempo a reaccionar”

PAMPLONA – Mariola es de Pamplona y trabaja como cajera en E.Leclerc desde julio de 1998. Desde que se incorporó hace ya casi 23 años, siempre ha trabajado en el mismo puesto. **¿Qué pensó la primera vez que escuchó hablar sobre la covid-19? ¿y cuando llegó a Navarra?**

–Como era algo que nunca había pasado no le das la importancia, lo ves como algo lejano, que pasa en otros países pero no piensas que pueda llegar a España. Cuando llegó a Navarra fue algo tan rápido que apenas nos dio tiempo a reaccionar. Lo viví con incertidumbre y parecía que estábamos en una película.

Al tratarse los supermercados de unas superficies esenciales y que, por tanto, debían permanecer abiertos durante la cuarentena, ¿qué instrucciones se les dieron desde la gerencia del supermercado para poder desempeñar su labor?

–La dirección de la empresa nos

puso medidas rápidas muy estrictas: fuimos los primeros en tener mascarillas desde el 13 de marzo, sólo abrimos la mitad de las cajas, fuimos los primeros en instalar mamparas de metacrilato para protegernos desde el 18 de marzo. También teníamos guantes, gel hidroalcohólico y nos iban informando de la situación epidemiológica.

¿Sintió que los clientes que acudían al supermercado tenían miedo? ¿Sintió usted miedo al trabajar cara al público?

–Sí, había más silencio que nunca. Iban los clientes nerviosos, sólo una persona por carro con grandes compras; pero sorprendidos una vez más del respeto y el cariño con el que venían cada día a pesar de esa situación tan difícil.

¿Qué significó para usted que los aplausos de las 20.00 fueran también dirigidos a personal de supermercados? ¿Cree que su labor está



Mariola lleva 23 años trabajando como cajera en E.Leclerc. Foto: Itaki Porto

lo suficientemente visibilizada?

–Bueno por un lado, emocionados pero personalmente no las tomé como mías, frente a la labor sanitaria que diariamente se dejaba la piel en primera línea de batalla; nosotros sentíamos que igualmente debíamos dar un servicio a la población para cumplir con nuestro deber. **Principalmente fueron las mujeres quienes tuvieron que llevar**

las riendas de la situación durante la pandemia, ¿Cómo valoraría el papel de la mujer en la sociedad actual y especialmente, su

“Nosotros sentíamos que igualmente debíamos dar un servicio a la población para cumplir con nuestro deber”

papel durante la pandemia?

–En mi caso no he vivido directamente esta situación, pero viéndolo en mis compañeras que han tenido que hacer magia para poder cuidar de sus hijos sin colegios, hemos tenido la suerte de que nuestra empresa nos dio todas las facilidades para poder conciliar, lo que nos tranquilizó y facilitó algo que realmente al comienzo de la pandemia nos preocupaba. – JLM

8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER →

Un 8-M lleno de brechas

POR Pili Ruíz



El reto de la igualdad de género implica tener en cuenta multitud de factores. Desde cuestiones cotidianas en las relaciones de pareja, hasta los roles de género en la familia, pasando por la posición de las mujeres en el mundo del trabajo. Todos ellos completan un camino, el de la igualdad, necesario, que debemos recorrer de la mejor manera posible. Las mujeres que vengan, la sociedad que se construya, merecen vivir en igualdad, porque de eso depende también el avance de nuestros valores.

CCOO, desde hace mucho tiempo, publica estudios sobre las brechas de género en el trabajo, sobre sus causas y sobre las propuestas que a nuestro juicio podrían corregir esta situación. Y la conclusión, año a año, es clara: miremos el dato que miremos la brecha de género en el trabajo es patente, y se está convirtiendo en un problema crónico. Este año además, la pandemia ha ampliado esas diferencias.

En Navarra existen, al menos, seis tipos de brechas de género: en la tasa de paro, en la tasa de actividad, en contratos parciales, en temporalidad, en salarios y, finalmente, en pensiones. Y si a ello le sumamos las diferencias que se producen en las clasificaciones profesionales entre hombres y mujeres, el acceso a las profesiones mejor remuneradas, el techo de cristal y el llamado "suelo pegajoso", el panorama desigual es claro, y los orígenes de la misma también.

Tal y como nos indican los datos, la brecha

de género no se crea solo en el momento de la maternidad, ya que es en el acceso al empleo donde aparecen las primeras desigualdades, diferencias que marcarán todo el itinerario profesional de la mujer, incluso hasta llegar al momento de la jubilación. Suele ser recurrente que a los sindicatos nos pregunten por las causas de la brecha salarial. Pues bien, si las mujeres tienen más contratos parciales y temporales cobrarán menos. Pero también hay diversos factores que influyen en esa brecha salarial; la mayor dedicación de las mujeres a los trabajos de cuidados no remunerados, la menor remuneración de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional, y por lo tanto en el cobro de pluses, son factores que explican esa enorme brecha salarial. Las mujeres cobran en Navarra 6.848 € menos que los hombres. En cuanto a la tasa de parcialidad, 7 de cada 10 empleos a media jornada tiene rostro de mujer. La temporalidad también afecta de forma clara a las mujeres, un 31% de las mujeres tienen un contrato temporal.

Pero una vez que se accede al empleo las desigualdades persisten especialmente en dos aspectos. En primer lugar, porque las mujeres se concentran en menos sectores que los hombres y en las actividades vinculadas con el cuidado, empleos que tradicionalmente están desvalorizados y peor remunerados. Es decir, los sectores donde más se cobra son ocupados sobre todo por hombres. Únicamente 20.500 mujeres trabajan en la industria, mientras que 106.100 lo hacen en servicios, sector que en general tiene peores condiciones y salarios más bajos. En segundo lugar sufrimos la segregación vertical o techo de cristal, que tiene que ver con las barreras que nos encontramos para acceder a puestos directivos y de responsabilidad, a la progresión en categorías profesionales. Una mujer en las mismas condiciones que un hombre, con la misma formación, tarda más en ascender de categoría profesional.

Y si analizamos la parcialidad en la edad de 50 a 64 años, vuelve a aparecer una brecha de género enorme. A esa edad, la tasa de parcialidad en hombres es del 3,2% y la tasa para las mujeres es del 25%. Es decir, justo en la edad anterior a la jubilación la desigualdad golpea, otra vez, a la mujer.

Así pues la brecha salarial, la brecha en temporalidad y la brecha en parcialidad se perpetúa a lo largo de la vida laboral de la mujer, e incluso llega al momento de la jubilación. Todo ello provoca que los ingresos de una mujer por pensiones sean de 547 euros menos que el de los hombres, un 37%.

Frente a ello, y con el objetivo de paliar esas diferencias evidentes se han ido aprobando diferentes leyes. En base a esas normativas, hoy las empresas de más de 100 personas en plantilla deberían tener un Plan de Igualdad. Pero lo cierto es que, teniendo una normativa que también defendimos, esta no se cumple. El 80% de estas empresas no tienen un Plan de Igualdad, a pesar de que la ley les obliga. Por último, el malestar social feminista, que ha removido las calles y las instituciones, es algo que ha calado en las generaciones más jóvenes. No hay vuelta atrás en la lucha por la igualdad.

Pero si ante un movimiento social pujante, transversal, intergeneracional, plural y capaz de movilizar a cientos de miles de personas en todo el país, seguimos hablando despectivamente de "feminismo radical" o de "ideología de género", es que además de acabar con la brecha laboral necesitamos también acabar con una mirada estereotipada ante lo que es un movimiento necesario, que está removiendo muchos prejuicios. Estamos convencidas de que la igualdad en lo económico, por la vía del empleo de calidad, es la puerta de entrada a la autonomía y a la libertad, y en esa tarea CCOO seguirá trabajando en el terreno social y laboral, que son nuestros ámbitos naturales. ●

La autora es secretaria de empleo, formación e igualdad de CCOO

cuerpo, entre otros. De la misma forma, y aprovechando la señalada fecha del 8 de marzo, queremos visibilizar la problemática de las mujeres en el campo de las adicciones. Con este objetivo, nos planteamos construir un espacio en nuestra web donde ellas puedan sentirse aceptadas, normalizar las adicciones y entre todos favorecer el acceso de las mismas a los tratamientos.

¿QUÉ PUEDES HACER TÚ? Si eres mujer, te pedimos tu colaboración en la creación de este espacio en nuestra web. Puedes ayudarnos dejándonos una pregunta que nos harías y te facilitaríamos a ti o a una mujer de tu entorno pedir ayuda. Solo tienes que entrar en nuestra página proyctohombrenavarra.org y acceder al espacio de dedicado para ello. Con esto, construiremos un apartado de preguntas frecuentes en el espacio destinado para ellas en nuestra página web. De este modo, pretendemos llegar a las mujeres que lo necesitan y responder a sus realidades, de manera que las preguntas recogidas y respuestas ofrecidas, ayuden a las demás. Como conclusión, el mensaje que nos gustaría transmitir, es que un día tan señalado como el día de la mujer, escuchemos, incluyamos y pongamos voz a todas estas mujeres que necesitan ayuda, facilitando y normalizando que la soliciten. ●

La autora es psicóloga y trabajadora de Proyecto Hombre Navarra

¡Ni invisibles, ni precarias. Feministas Anticapitalistas!

POR Marisa de Simón, Isabel Burbano y Carmen Rubalcaba

Desde el pasado 8-M la situación mundial ha cambiado. La pandemia ha visibilizado lo que el feminismo y el socialismo venimos diciendo desde hace mucho tiempo. Un nuevo modelo de sociedad justo y sostenible es necesario. Ante este capitalismo generador de desigualdades, guerras, muertes y crisis ecológica, nosotras construimos alternativas. Llevamos un año luchando de muchas maneras, sosteniendo un día a día lleno de urgencias e incertidumbres. Nos hemos seguido organizando *on line* en los barrios y pueblos, hemos estado con nuestras vecinas en las redes de apoyo mutuo, en los desahucios, apoyando los servicios públicos, visibilizando las tareas de cuidados, luchando por la dignidad de los trabajos feminizados, precarizados y contra la falta de derechos de muchas de nosotras: por todas ellas y por nosotras, este 8 de marzo salimos a conmemorar nuestra fuerza, nuestras luchas y nuestras alianzas. Porque la nueva normalidad debe ser un mundo nuevo, donde la producción y la reproducción estén al servicio de las personas y el planeta. La pandemia ha demostrado que somos esenciales para sostener la vida en hospitales, residencias y hogares: cuidadoras, limpiadoras, enfermeras o trabajadoras han estado en primera línea contra el covid, pero desarrollan su trabajo desde la precariedad (el 44% de las mujeres ocupadas no llegan a cobrar el SMI) Es el momento de revertir las reformas laborales y atajar la precariedad y la feminización de la pobreza ante esta crisis en la que entramos. Contra todas las crisis ahora y siempre, reivindicamos lo público y lo común. Estamos convencidas que sólo desde una visión integral que atienda las necesidades específicas de cada una, podremos dar una respuesta colectiva. Solo desde la perspectiva feminista seremos capaces de abordar la reconstrucción del tejido social, económico y público a través de estrategias de redistribución de la riqueza como palanca que garantice la justicia social. Especialmente para las mujeres pensionistas. Reclamamos pensiones dignas y garantizadas para todas y medidas que revertan la brecha salarial y el suelo pegajoso que nos aboca a las mujeres al umbral de la pobreza. Desde IU exigimos que se incorpore la perspectiva de género en todos los planes de reconstrucción y se evalúe su impacto de género para evitar que esta crisis aumente la desigualdad de las mujeres. Mientras, nosotras seguimos avanzando. Cada 8 de marzo volvemos fuertes y juntas llenando las calles, como parte de ese grito global internacionalista y en lucha constante que nos hace avanzar como sociedad. Muestra de ello, es la lucha por garantizar nuestros derechos sexuales y reproductivos a nivel global. Desde IU exigimos aborto libre, seguro, gratuito y en Sistema de Salud Pública, educación afectivo-sexual desde una perspectiva feminista y que sea materia obligatoria en todas las etapas educativas. La pandemia ha vuelto a dejar de manifiesto las situaciones de desprotección, exposición al contagio y falta de derechos de las mujeres en situación de prostitución. Ante estas realidades, en IU planteamos la urgencia de un plan integral contra la trata y la prostitución que articule medidas, planes, alternativas y derechos que garanticen las vidas dignas de todas las mujeres explotadas sexualmente. En IU trabajamos por conformar un frente común. Desde Izquierda Unida no tenemos dudas, el feminismo no es sólo la lucha de las mujeres, es un prisma que amplifica nuestras luchas, interpellando directamente a las realidades materiales de quienes más sufren y creando alianzas y estrategias para cambiar las desigualdades que vivimos día a día la clase trabajadora. ●

Las autoras pertenecen al Área de Mujer e Igualdad de IUN-NEB

Las mujeres y Proyecto Hombre

POR Andrea Carrillo

¿MUJER Y DROGAS? Disponemos de escasos datos que aludan a la situación del uso de sustancias psicoactivas por parte de las mujeres españolas desde una perspectiva histórica. A pesar de los cambios de tendencia en los usos de drogas y de la poca importancia relativa que estos consumos tienen entre las mujeres, estas noticias se asocian a roles y estereotipos de género, y ayudan a la construcción de la imagen de la "mujer drogodependiente", estigmatizada y doblemente rechazada. De esta manera, podríamos decir que las mujeres que usan drogas ilegales son rechazadas doblemente, por contraponerse a los roles femeninos clásicos y por su relación con la ilegalidad. Además, si hubiera que destacar algún tipo de sustancia que diferencie a las mujeres de los varones, que le afecte de manera diferencial y de la que se pudieran temer consecuencias adversas para su salud, éstas son los psicofármacos, sea por uso prescrito

desde el ámbito médico o consumidos de forma "ilegal". No es casualidad, por tanto, que las mujeres aparezcan como una minoría en los tratamientos por uso de sustancias. En esta línea, en los últimos años se han iniciado otros abordajes para estudiar los usos de drogas por las mujeres. Para ello, han surgido distintas perspectivas de estudio entre las que se han tratado de recuperar los discursos de las mismas y de centrar el tema en los motivos, razones o sentimientos de las mujeres en relación a las diversas adicciones.

¿QUÉ HACEMOS DESDE PH? Como venimos comentando, el género es una categoría que atraviesa la problemática de las adicciones. Así, el patrón de consumo que presentan las mujeres es diferente al presentado por los hombres. Igualmente las conductas asociadas al problema así como las consecuencias de la adicción son específicas de las mujeres. Es por esto que desde PH se ha apostado por un abordaje desde la perspectiva de género, con el objetivo de incluirlo en la especificidad de nuestros programas. En el caso de las mujeres, hemos diseñado un itinerario dirigido a ellas, mediante la formación de nuestro personal profesional en perspectiva de género. Además, ofrecemos un espacio para ellas en los grupos de autoayuda de mujeres, en los cuales se intervienen los temas que a ellas les conciernen, tales como la maternidad, la sexualidad o el

8-M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER →

Bastan unos minutos para ver que es feliz con su profesión. La pamplonesa Cristina Ezeverri Soto está al frente de una de las unidades esenciales de la Policía Foral: la Brigada Asistencial, que investiga violencia machista y sexual

✎ Jesús Morales
 📷 Patxi Cascante

PAMPLONA – A los 24 años dio un giro a su vida: dejó a un lado la nutrición y el deporte, y cumplió con su vocación de ser Policía Foral. Hoy, 16 años después de aquella decisión y tras un reciente ascenso, es la primera y única inspectora en la historia del Cuerpo autonómico.

¿De niña ya quería ser policía?

–De niña quizá es mucho decir. Pero sí que era algo que desde muy joven me había atraído.

¿Cómo llegó a ser Policía Foral?

–Por mi relación con el patinaje de alto nivel, decidí estudiar Nutrición en la Universidad de Navarra y me especialicé en Deporte. En tercero de la carrera me ofrecieron trabajar como profesora ayudante y durante tres años estuve implicada en proyectos de alimentación relacionada con el deporte y con otras áreas. Pero sabía que si no optaba por ser Policía Foral siempre me iba a quedar una espinita. Así que de la noche a la mañana, di un giro a mi vida. Lo decidí un 2 de julio. Al día siguiente fui a la Universidad y le dije a mi jefa que quería ser policía foral. Me apunté a una autoescuela, a una academia y me presenté a la oposición. Saqué la plaza (fue número uno de su promoción) y desde ese momento, nunca me he arrepentido de esa decisión.

¿Qué es lo que le atraía de ser Policía Foral?

–El ayudar a los demás siempre me ha gustado y tener la oportunidad de hacerlo a través de mi trabajo es muy gratificante. Ser policía te ofrece la posibilidad de asistir y atender a una víctima en primera instancia, resolver los problemas y necesidades de los ciudadanos en materia de seguridad, ofrecer protección y garantizar la seguridad de las personas, prevenir e investigar delitos... Me siento muy orgullosa del paso que di para ser policía, mi trabajo me encanta.

¿Alguna vez ha sentido que se le ha tratado de forma diferente por ser mujer?

–Reconozco que nunca me he sentido discriminada por ser mujer. Siempre me he sentido muy integrada y respetada por mis compañeros. Desde un principio me he sentido una policía más y así me han tratado. Dentro de la Policía Foral, solo tengo cosas positivas que decir en este aspecto. Soy consciente de que no todas las mujeres tienen esta suerte y abogo por identificar desigualdades y discriminaciones por



La inspectora Cristina Ezeverri, en la comisaría central de la Policía Foral, en Pamplona.

Cristina Ezeverri Soto

JEFA DE LA BRIGADA ASISTENCIAL DE LA POLICÍA FORAL

“Siento satisfacción y responsabilidad por ser la primera inspectora de la Policía Foral”

razón de sexo y actuar contra ello. Ha estado 16 años en Información. ¿Nunca antes se planteó promocionar?

–Siempre he tenido en la cabeza promocionar, pero la verdad es que me sentía afortunada con el trabajo que realizaba día a día y siempre que he tenido la oportunidad de promocionar, he decidido que no era el momento de hacerlo. Trabajar en la División de Información, unidad especializada dentro del Área de Investigación Criminal, me ha permitido tener la oportunidad de investigar el fenómeno de las bandas latinas en Navarra durante varios años. A su vez, me ha permitido colaborar con las distintas Brigadas de Policía Judicial en varias investigaciones complicadas, como el crimen de Nagore Laffage,

Yamiled Giraldo... Siempre he pensado que ya llegaría el momento de ascender.

¿Y por qué decidió dar el salto de ser inspectora?

–Consideré que había culminado una etapa y era la oportunidad de seguir creciendo profesionalmen-

“Me da pena que haya un porcentaje tan bajo de mujeres en la Policía Foral, pero no es porque haya desigualdad en el Cuerpo”

“Una mujer sí puede llegar a ser jefa de la Policía Foral; yo voy a disfrutar del momento y si puedo promocionar en el futuro a comisario, lo haré”

te. Me siento preparada y muy motivada por el puesto. Las funciones que desempeña un inspector (gestión, coordinación, organización, planificación...) me atraen de forma especial.

¿Qué significa para usted ser la primera inspectora de la Policía Foral?

–No puedo ocultar que siento una gran satisfacción personal pero, al mismo tiempo, una gran responsabilidad por el nuevo cargo.

¿Siente una presión extra por ser la primera mujer que ha alcanzado el empleo de inspectora en la Policía Foral?

–No, no lo quiero ver así. Siento una gran responsabilidad por querer ser muy competente en mi nuevo empleo y destino, por mis compañeros, mi organización y por la ciudadanía, no por ser mujer.

¿Se va a notar en algo en su nueva unidad, la Brigada Asistencial, que una mujer es la que manda?

–La Brigada Asistencial siempre ha sido una unidad especializada de referencia en Navarra en materia de Violencia de Género y deseo que siga siendo así. Soy defensora de la mejora continua y lo que pretendo con mi presencia es continuar en esta línea y buscar la excelencia en el servicio que Policía Foral ofrece en este ámbito. Desde la Brigada se le da una especial importancia a la asistencia a las víctimas, porque se investigan e instruyen delitos sufridos principalmente por mujeres o menores, que han pasado por un proceso de victimización doloroso. Llevo 20 días en la unidad y tengo que decir que estoy admirada y muy orgullosa de la sensibilidad, empatía y profesionalidad con la

que los integrantes de la brigada atienden a las víctimas. Una atención inmediata y de calidad es fundamental para la completa recuperación de las mujeres víctimas. A su vez, voy a esforzarme al máximo en luchar contra la violencia hacia la mujer y los delitos sexuales. Me preocupa que a día de hoy siga existiendo este tipo de violencia. Tenemos que aunar esfuerzos entre todos para erradicar este tipo de manifestaciones contra la mujer. En este sentido, considero que la educación es clave para conseguir una sociedad igualitaria.

Las mujeres son un 9% de la plantilla de la Policía Foral, formada por 1.077 agentes. ¿Por qué son un porcentaje tan bajo?

–Es algo que me da mucha pena. Que haya un porcentaje tan bajo no es porque haya desigualdad dentro de la organización, eso quiero dejarlo claro. En Policía Foral todos tenemos las mismas oportunidades para el acceso y promoción. Bajo mi punto de vista, el motivo es que hasta ahora no ha habido un atractivo por parte de las mujeres por el trabajo de policía. Afortunadamente, esta situación está cambiando y en la actualidad, hay más mujeres que quieren ser policías, lo cual me agrada y creo que es muy positivo para la organización. Tanto desde la Jefatura como por parte de la Dirección General de Interior, hay una firme voluntad de incrementar el número de mujeres dentro de la organización, éste es uno de los pilares del Plan Estratégico 2020-2023 que está desarrollando Policía Foral. En la actualidad se está trabajando en un Plan de Igualdad dentro del cuerpo.

¿Cómo animaría a chicas jóvenes a interesarse por ser Policía Foral?

–Le diría que es una profesión apasionante y muy gratificante. Les hablaría de mi experiencia y de los motivos que me animaron a mí a decidir mi futuro profesional. Son muchos los ámbitos policiales en los que se pueden especializar: desde la asistencia a la víctima, atención al ciudadano, investigación, policía científica, delitos informáticos, análisis e inteligencia... Me gustaría que esta entrevista sirviera para visibilizar la figura de mujer policía, me consta que cada vez hay más mujeres estudiantes que están interesadas en ser policía. Creo que hay un cambio en la percepción del trabajo de policía entre las mujeres, pero aún debemos esforzarnos más en visibilizar cómo es nuestro trabajo.

¿Se pone algún límite? ¿Se ve de comisaria o incluso jefa de la Policía Foral algún día? ¿Cree que una mujer puede ser jefa de la Policía Foral?

–Por supuesto que una mujer puede llegar a ser jefa de la Policía Foral. En mi caso, quiero disfrutar de este momento y en el futuro, si hay posibilidad de promocionar a comisario, lo haré. De momento, voy a dar lo mejor de mí día a día y continuar formándome, pero no me cierro puertas. ●

8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER →

Mujer, trabajo y covid-19

POR
Estrella
Extramiana



En el 8 de marzo día de la mujer trabajadora, desde mi responsabilidad en la Dirección del Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, quiero compartir con las trabajadoras, y el conjunto de la sociedad, parte del conocimiento, de las reflexiones, que la experiencia de la pandemia covid-19 nos ha aportado.

En primer lugar, es necesario destacar que también en tiempo de pandemia el disponer de trabajo asalariado es un protector de la salud de las mujeres, y de los hombres, en comparación a la situación de desempleo. También hay que decir, pese a la falta de publicación de los criterios de investigación del origen de los casos, que parece ser que en general el ámbito laboral tiene menor importancia que el ámbito social o familiar como fuente de contagio de este virus.

Los datos de casos de covid en Navarra, confirmados con Pruebas Diagnósticas de Infección Activa (PCR y test de antígenos) muestran que ha habido una mayor incidencia de la enfermedad en las trabajadoras que en trabajadores. El riesgo de infección ha sido mayor en la mujer que en el hombre laboralmente activos.

Si nos interesamos por las actividades económicas con mayor riesgo de enfermar destacan la industria de la alimentación, la actividad socio sanitaria (residencial y no residencial) y el empleo doméstico. No

expongo las cifras dado que se encuentran en periodo de publicación y por razones editoriales no pueden ser difundidas. Las tres actividades citadas con las mayores incidencias de casos son esenciales y mayoritariamente feminizadas. Dos de ellas asociadas a las tareas de cuidados y todas a condiciones de empleo precarias con importante presencia de inmigración.

Otro de los efectos comprobados de la pandemia, miedo al contagio y muerte, y de las medidas de confinamiento, cese de actividades escolares, teletrabajo etc. descrito en múltiples estudios realizados a lo largo del planeta, ha sido el de la difusión y el empeoramiento de los problemas de malestar emocional y salud mental (ansiedad, depresión, estrés postraumático, insomnio...). El mal estado de la salud mental en este periodo afecta en especial a mujeres, jóvenes, personas desempleadas y aquellas que disponen de menores ingresos. Es claro que varias de estas circunstancias se presentan más frecuentemente en la mujer trabajadora. También se ha indicado un aumento del riesgo en relación inversa a los metros disponibles de la vivienda por persona conviviente. El aumento del consumo de cigarrillos, el descenso de la actividad física y el aumento de peso han sido más marcados en mujeres que en hombres. Se desconoce si estos riesgos o daños se cronificarán o no a más largo plazo.

Dado que los centros docentes fueron cerrados desde marzo hasta final del pasado curso escolar, al habitual cuidado de las hijas e hijos ha venido a sumarse la responsabilidad de prestar ayuda a las tareas educativas de escolares, sobrecarga que ha vuelto a recaer principalmente en las mujeres.

El teletrabajo, la pérdida de cualquier atención a los posibles riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al mismo más allá de la dificultad de compatibilización de la vida familiar y laboral en un mismo espacio nos trae nuevos problemas

Al cuidado de las hijas e hijos ha venido a sumarse la responsabilidad de ayudar a las tareas educativas de escolares, sobrecarga que ha recaído principalmente en las mujeres

Otro de los efectos de la pandemia ha sido el de la difusión y el empeoramiento de los problemas de malestar emocional y salud mental

a las mujeres trabajadoras.

Se ha señalado en numerosas publicaciones cómo la violencia de género contra la mujer, llamada violencia doméstica, se ha multiplicado a consecuencia del confinamiento, de la incertidumbre, del aumento del desempleo, del aumento del consumo de alcohol, etc. Los accidentes de trabajo, pandemia permanente en nuestro medio, ha disminuido el 19% en los tres primeros trimestres del año 2020. No hay nada que festejar. Probablemente este descenso es asignable a la paralización de múltiples actividades económicas establecidas en el confinamiento, en definitiva, al descenso del tiempo de exposición a los múltiples riesgos asociados al trabajo. Por último, quisiéramos creer que algo hemos aprendido de este tsunami de consecuencias de la gestión de la pandemia y las empresas entiendan que la salud de las plantillas es un activo a proteger también frente a los daños derivados del trabajo. No puedo finalizar este pequeño texto sin rendir un sincero homenaje a las trabajadoras que han mantenido y defendido la vida en estos duros momentos desde las actividades verdaderamente esenciales que permiten la pervivencia del ser humano. Me refiero al personal cuidador de nuestros mayores y colectivos desfavorecidos más vulnerables, a las trabajadoras domésticas, a aquellas que trabajan en conserveras, en salas de despiece cárnico, a las trabajadoras de limpieza, a las que desempeñan su labor en el sistema sanitario, a las educadoras. Y también a las llamadas amas de casa cuyo trabajo, con mucha frecuencia, ni es reconocido ni compensado social ni salarialmente. Como nos enseñan las reflexiones feministas la vida, la salud y los cuidados deben estar en el centro de nuestras preocupaciones, también en el ámbito de la salud laboral. ●

La autora es jefa del Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

El feminismo necesario

POR
Milagros
Rubio



Aunque a veces no lo recordamos, las mujeres feministas y el feminismo como tal, hace siglos que dejan su huella abriendo caminos de igualdad.

Durante el franquismo, todos los movimientos no adictos al régimen, fueron prohibidos. Las mujeres obteníamos la mayoría de edad más tarde que los hombres y siempre estábamos supeditadas legalmente a ellos, fuese para viajar o simplemente para abrir una cuenta bancaria. Aun así, muchas mujeres continuaron su labor burlando la censura, fuese empoderando a otras mujeres extendiendo la cultura en centros populares, fuese apoyando luchas sindicales, o reivindicándose de mil maneras. Fue en los años setenta, cuando de nuevo el feminismo español volvió a ser un movimiento asociativo legal y recuperó terreno público como movimiento, e incorporando a hombres que trabajan por la igualdad. Desde entonces,

han sido muchos los temas abordados y en los que la sociedad como tal ha ido avanzando de manera desigual. Aunque el movimiento feminista ha ido teniendo diferentes ideas y teorías, ha sido determinante su voz unitaria para ir arrancando mejoras tales como derechos civiles de las mujeres en igualdad con los de los hombres, derecho a la interrupción del embarazo, divorcio, ley contra la violencia de género, leyes de igualdad, matrimonio de personas del mismo sexo, y otras muchas. Navarra se convirtió en el 2009 en la primera Comunidad que aprobó una ley sobre derechos para las personas transexuales. Hoy, vuelve a ser este un tema a debate, con una ley pendiente en el Congreso, y con división en el movimiento feminista sobre su contenido. No es el único tema en el que discrepamos entre nosotras. Solo por señalar algunos más: gestación subrogada, prostitución, cuestiones relacionadas con el género... Últimamente, los debates se han vuelto agrios en ocasiones dentro del movimiento feminista. A pesar de eso, son necesarios, pero también es necesario el mutuo respeto y la confluencia en lo que nos une. Leer acerca de las diferentes posturas, debatirlas con sosiego, ir aunando lo que se pueda e ir avanzando cada cual en la dirección que considere, pero sin atacar a quien no la comparte, ayudará al movimiento feminista a salir más fuerte del debate.

Este 8 de marzo, nuestro objetivo es seguir

Aunque el movimiento feminista ha ido teniendo diferentes ideas y teorías, ha sido determinante su voz unitaria para ir arrancando mejoras

Hay que revertir muchos recortes de anteriores gobiernos y conseguir logros políticos y sociales hasta compartir igualmente el trabajo y el disfrute de los cuidados

visibilizando el trabajo y las reivindicaciones del movimiento feminista para alcanzar derechos e igualdad, y al día siguiente continuar nuestros debates y avances, sea sobre género o sobre otros aspectos que, no olvidemos, no son solo teóricos porque afectan a la vida de la gente. La pandemia no acalla las voces de las mujeres y de los hombres feministas, más necesarias que nunca porque la crisis generada y la necesidad de cuidados aún no compartidos en igualdad, apremia aún más a pesar de las mejoras logradas con el gobierno del cambio en Navarra y en España en los últimos años. Pero todavía hay que revertir muchos recortes de anteriores gobiernos y conseguir logros políticos y sociales hasta compartir igualmente el trabajo y el disfrute de los cuidados. Tampoco hemos alcanzado la igualdad salarial ni la de oportunidades a pesar de los avances. El feminismo es un trabajo continuo, una carrera de fondo que va más allá de las proclamas. Eso sí, en la pandemia, el 8 de marzo cada cual debe calibrar y decidir responsablemente si ese trabajo o reivindicación lo hace en la calle respetando escrupulosamente todas las medidas sanitarias, o desde casa como medida preventiva ante la situación sanitaria. Pero, sea mediante una u otra opción, las mujeres y hombres feministas, seguiremos trabajando por la igualdad, por los derechos, porque aquí cabemos todas y todos. El feminismo, sigue siendo necesario. ●

~ La Cocina de Siempre ~

con



Recetas sabrosas y de nuestra tierra con la calidad de E.Leclerc

Estofado de ternera

Por Juanxo Azcona



Ingredientes:

- Aceite, sal, pimienta blanca y harina
- 1 Cebolla
- 1 Zanahoria
- 1 Pimiento verde
- 1 Pimiento rojo
- 200 ml Vino blanco
- **1 Kg Ternera**
- 1,5 L de caldo

Elaboración:

- **Salpimentamos y enharinamos la carne**
- Sofreimos hasta dorarla
- Añadimos las verduras
- Añadimos tomate, vino blanco y rehogamos
- Añadimos el caldo
- Dejamos cocer durante 1 hora y 45 minutos

También **listo para llevar** en nuestro punto caliente



12'99
€/kg

Pimientos rellenos de bacalao

Por Juanxo Azcona



Ingredientes:

- Harina
- 1 Cebolla
- Pimientos rojos para rellenar
- 300 ml Nata
- 500 grs Bacalao
- Salsa verde: Cebolla, perejil y caldo de pescado

Elaboración:

- **Freír la cebolla**
- **Añadir el bacalao con una** cucharada de harina
- Revolver y añadir la nata
- Dejar cocer hasta que espese
- Enfriar y rellenar los pimientos
- Para la salsa: Freír cebolla y perejil, añadir el caldo
- Añadir los pimientos y cocinar a fuego suave

También **listo para llevar** en nuestro punto caliente



15'99
€/kg

Espaguetis con gambas y champiñones

Por Juanxo Azcona



Ingredientes:

- Espaguetis 200 grs
- 1/2 L Nata
- 200 grs Champiñón
- 1 Cebolla
- 200 grs Gamba
- Pimienta blanca y nuez moscada

Elaboración:

- **Cocer los espaguetis**
- **Freír cebolla con champiñones**
- Añadir las gambas
- Salpimentar
- Añadir nuez moscada
- Añadir la nata
- Dejar cocer 5 minutos
- Añadir los espaguetis

También **listo para llevar** en nuestro punto caliente



7'99
€/kg

Mejillones con tomate

Por Juanxo Azcona



Ingredientes:

- 1 Kg Mejillones
- 1 Cebolla
- 1 Ajo
- 1 Guindilla picante
- 1/2 L Tomate triturado

Elaboración:

- **Cocer mejillones**
- **Sofreír la cebolla, ajo, guindilla y tomate**
- Añadir los mejillones
- Cocinar 5 minutos

También **listo para llevar** en nuestro punto caliente

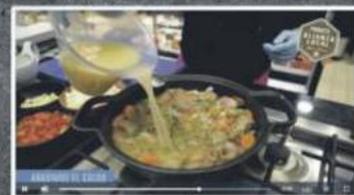


5'99
€/kg

OFERTA

Carne de ternera para guisar

7'99
€/kilo



Disfruta con los videos de las recetas

www.noticiasdenavarra.com/vivir-on/gastronomia

I AM

antonio miro

LA CHAQUETA DE MODA PARA ESTA PRIMAVERA

Diario de Noticias, te ofrece la exclusiva chaqueta "I AM" de Antonio Miró para que vayas a la moda esta primavera.

Estilo, diseño y calidad con el sello de la reconocida marca Antonio Miró.

- Color azul marino
- Unisex
- Disponible en 3 tallas

M L XL



Chaqueta acolchada con relleno 140g



Mangas de french terry con logo bordado



Por solo

29,90€
SIN CARTILLA

■ ■ ANTONIO MIRO ■ ■

PROMOCIÓN EXCLUSIVA CON CUPÓN/RESERVA

SUSCRIPTORES



OFERTA EXCLUSIVA SUSCRIPTORES:
28,90€/Ud. (máximo 4 uds./suscritor)

Suscritor, solicítalo antes del miércoles 24 de marzo mediante reserva:

TELÉFONO
948 23 32 95 (9-14h/17-19:30h.)

EMAIL
pedidos.promociones@noticiasdenavarra.com

OFICINA COMERCIAL
C/ Leyre 13, Pamplona (9-14h/17-19:30h.)

OPCIÓN ENTREGA A DOMICILIO
+ 3,50€

LLÉVATE 1 O 2
CHAQUETAS
CON UN SOLO
CUPÓN/RESERVA

HAZ TU RESERVA
ANTES DEL
MIÉRCOLES 24
DE MARZO

LECTORES
CUPÓN/RESERVA

Para adquirir tu pedido **no tienes que rellenar cartilla con cupones**, solo cumplimentar este cupón/reserva y entregarlo en nuestra **Oficina Comercial de Pamplona**, C/ Leyre 13 (9:00-14:00h./17:00-19:30h.); o en tu **Punto de Venta** habitual, antes del **miércoles 24 de marzo**. Tras entregar este cupón/reserva, te darán el resguardo y en unos días podrás recoger tu pedido.

Diario de
Noticias
Eres lo que lees

RESGUARDO RESERVA (CLIENTE) CHAQUETA ANTONIO MIRO (elige máx. 2) M L XL

Nombre y Apellidos: _____

Teléfono: _____

CUPÓN RESERVA (PTO. VENTA) CHAQUETA ANTONIO MIRO (elige máx. 2) M L XL

Nombre y Apellidos: _____

Teléfono: _____ Código Distipress: _____

8-M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

MAIKAMORALES HUERTAS CONDUCTORA DE VILLAVESAS

“Me tuvieron 9 meses en la calle tras una excedencia por maternidad”

El horario laboral de Maika dificultó la conciliación familiar durante los primeros meses de la pandemia

PAMPLONA – Maika Morales Huertas lleva 17 años como conductora de autobuses, su lucha por conseguir la igualdad en el trabajo ha provocado que se tropiece con más de una piedra en su camino por conciliar su vida familiar.

¿Cuánto tiempo lleva en las villavesas?

–Entré hace diecisiete años y para ello tuve que hacer un curso de 6 meses sobre cuestiones como gestión y prevención del estrés, conducción eficiente, mecánica, de un montón de cosas para poder optar para algo que un tío no realizaba ningún curso. El objetivo era cumplir la ley que establecía que el 10% de los trabajadores del transporte público tienen que ser mujeres. En estos momentos en TCC hay 550 empleados y 50 somos mujeres. **¿Ha tenido algún problema en su**

trabajo con motivo de la conciliación laboral?

–Me cogí una excedencia por maternidad y cuando me tocaba reincorporarme, no lo hicieron y me tuvieron 9 meses en la calle con tres hijos. Denuncié a la Fiscal de Menores y dictaminaron que era una vulneración de los derechos fundamentales y me tuvieron que reincorporar a la empresa. Todo esto por ser mujer, por una excedencia por maternidad y por ser madre. En pocas palabras, en TCC para conciliar hay que pleitear. Con los compañeros y las compañeras bien, pero por el hecho de enfrentarme a la empresa, ahora tengo problemas para cambiar días o vacaciones.

¿Cómo vivió los primeros meses de la pandemia?

–Al principio me daba muchísimo miedo. Cuando llegaba a casa, me quitaba toda la ropa, le decía a mi familia que no me tocaran, iba al baño, y me lavaba. Los dos primeros meses fueron muy difíciles porque al medio no que está en 2º de Bachiller, el aprendizaje *on line* le ponía muy nervioso. Al chiquito, que tiene diez años, le tuvimos que hacer un montón de jue-



Maika Morales Huertas es conductora de villavesas. Foto: Javier Bergasa

gos para que por las mañanas estuviese entretenido.

¿Y en el ámbito laboral?

–Durante los primeros meses no teníamos donde ir al baño porque estaba casi todo cerrado y tardaron bastante en ponernos una solución, lo que supuso un gran problema en especial para las chóferes y las taxistas. Durante esos días, merece una mención especial la carnicería Vizkai de Conde Oliveto, que nos cedía su

baño. Sigo con represalias y denunciando a inspección laboral, porque yo trabajo de 10.00 a 14.00 y tengo fiestas fines de semana y festivos. Por otro lado, desde después del juicio me

“Por el hecho de enfrentarme a la empresa, ahora tengo problemas para cambiar días o vacaciones con mis compañeros y compañeras”

están poniendo horarios como desde las 10.30 hasta las 14.45, cuando hay una sentencia que dictamina que mi horario es de 10.00 a 14.00 por conciliación familiar y por ello he acudido a Inspección Laboral.

¿Qué mensaje lanzaría al resto de las mujeres por el 8-M?
–Si nos apoyáramos más, pero de verdad, e hiciéramos muchísima más fuerza, conseguiríamos mucho más. – A. Juanikorena

PATRICIA IRIGOYEN DE PRADO TAXISTA

“Con los clientes como mujer no he tenido ningún problema”

Patricia es una de las catorce mujeres que trabaja en el sector del taxien Pamplona, compuesto por 314 trabajadores

PAMPLONA – La taxista Patricia Irigoyen de Prado lleva cuatro años trabajando en el sector, se siente muy cómoda como mujer pero confiesa que le tiene mucho respeto al trabajo nocturno.

¿Cómo recuerda los primeros meses de la pandemia?

–En principio, durante los primeros meses de la pandemia las calles estaban vacías, no había nadie y era muy triste ver la ciudad como estaba. Pasamos mucho miedo al principio porque era un período de incertidumbre y lo único que transportábamos eran personas con covid o posible covid, covid positivo con neumonía para hacer radiografías y la facturación bajo un 90% y hacia dos carreras al día.

¿Qué tipo de precauciones o protocolos aplicaron?

–El personal sanitario tiene unos medios de protección súper estrictos, pero en nuestro caso, nadie nos ha ofrecido más que tres mascarillas en mayo y tres en abril. El único tipo de

protección que teníamos era lo que nosotros habíamos invertido, nuestra mampara, el que pudo ponerla económicamente y nuestro gel y nuestras mascarillas que nos lo hemos pagado todos nosotros. Además nos enviaban a los pacientes con covid a llevarlos en taxi porque en el transporte público no les dejaban ir. Y el que no tenía dónde ir, pues pedía un taxi. Tampoco facilitaron traslados de otro modo. Al final, después de llevar un positivo, tengo que parar media hora para desinfectar el taxi. Siempre después de cualquier cliente, tengo que desinfectar el taxi. Asumo el gasto porque yo no sé si la persona que llevo tiene covid y se hace porque la primera que no quiero contagiarme soy yo, porque soy autónoma.

¿Ha tenido algún tipo de incidente por ser mujer taxista?

–Estoy encantadísima con el gremio, la verdad. Con los clientes, como mujer no he tenido nunca ningún problema. Es verdad que me mantengo bastante seria, sobre todo con los clientes de la noche, y que es un mundo más conflictivo. Es verdad que he sentido alguna vez algún tipo de preocupación que no ha llegado a ningún fin. Creo que los hombres, aunque hayan bebido, tienen bastante respeto a las mujeres en el taxi. Por otro



La taxista Patricia Irigoyen de Prado, junto a su vehículo. Foto: Iñaki Porto

“Las mujeres se alegran de que estemos en el sector y eso hace que me sienta como una heroína que rompe estereotipos”

lado, es cierto que como mujer taxista percibo que cuando se monta una mujer, me dicen “que bien, mujer”. Las mujeres se alegran de que estemos en el sector y esto hace que me sienta una heroína, que rompe los

estereotipos entre los aplausos de las clientas que me anima y que se alegran de que sea una mujer. Al final apporto mi granito de arena para que haya más mujeres en un mundo de hombres. – A. Juanikorena

Economía

Jesús Santos Pérez

SECRETARIO GENERAL DE UGT EN NAVARRA

“Las reformas que pide la UE por los fondos me suenan a recortes laborales y en pensiones”

Jesús Santos, que cumple 63 años el 18 de abril, ha reforzado su liderazgo al frente de la secretaría general de UGT en Navarra al salir elegido con el 94,3% de votos

✎ Sagrario Zabaleta Echarte
 📷 Patxi Cascante

PAMPLONA – Jesús Santos Pérez afronta otros cuatro años al frente de la secretaría general de UGT en Navarra con el propósito de acercar a los jóvenes y de conservar la Memoria Histórica. Para ello ha creado en la ejecutiva dos secretarías específicas para estas materias. **¿Objetivos para este mandato?**

–Reforzar comarcas, terminar de engrasar las tres federaciones y potenciar una secretaría de juventud porque debemos resolver los problemas de los jóvenes.

¿De qué manera pueden entrar los jóvenes a puestos de responsabilidad en el sindicato?

–Mediante el sistema de cuota en los órganos de dirección, en las federaciones, en las comarcas y en los comités. Por el momento, he marcado que el 40% de la ejecutiva de UGT sea joven, y posteriormente lo trabajaremos en el resto de ámbitos.

¿Por qué esa brecha entre sindicatos y jóvenes?

–Porque llevamos dos generaciones que carecen de ofertas de trabajo y tienen dificultades para optar a una vivienda. Esta situación favorece su desencanto al desaparecer las expectativas de emancipación o de crear una familia. Su tasa de paro alcanza casi el 30% y entre los que tienen menos de 25 años, aumenta todavía más. Los sindicatos debemos hacer un gran esfuerzo para comprender esta situación y deberíamos incentivar la contratación y la orientación de

estas personas mediante las políticas activas de empleo. Debemos orientar a los universitarios hacia carreras con salida en el mercado laboral y potenciar la Formación Profesional.

¿Cree que los jóvenes están desengañados con los sindicatos?

–Hasta ahora no han encontrado la respuesta que nosotros descubrimos en nuestro tiempo. No hay mejor política social que la del empleo, y los jóvenes desde la crisis de 2008 disponen en muchos casos de trabajos precarios por las reformas laborales. Son la generación más formada y parte de ellos se emplean fuera de España.

Muchos de esos jóvenes trabajan en plataformas digitales que desregularizan las condiciones laborales y potencian el individualismo. ¿Qué hacen los sindicatos ante eso?

–Exigimos una ley de plataformas digitales que parece próxima, denunciamos los casos fraudulentos y queremos encuadrar a estas personas en un convenio colectivo, con salarios dignos para asegurar jubilaciones adecuadas. Hay muchos tipos de plataformas, con 4.000 inscritas en el registro; pero siempre hablamos de los riders. Sin embargo, hay muchos más empleos autónomos vinculados a ellas, como cuidadores, servicios médicos, conductores... Son trabajadores por cuenta propia precarios, que pagan su tarifa plana y sufragan sus herramientas de trabajo. Esto es un fraude porque está habiendo un beneficio escandaloso de estas empresas a costa de la explotación de estos empleados, la mayoría jóvenes e inmigrantes. En diciembre de 2017, el sindicato ya presentó denuncias en Inspección que derivaron en sentencias que reconocen la condición de asalariados.

¿Estas empresas son receptivas a negociar con los sindicatos?

–No, presionan a sus empleados para que reivindiquen en la calle que quie-

ren seguir siendo autónomos.

¿Cómo pronostica el comportamiento del desempleo este año en Navarra?

–Complicado, ya que el paro es galopante. Nos encontramos en casi 43.000 personas desempleadas; y han aumentado en mil los afectados por ERTe y también los autónomos con cese de actividad. La industria navarra va funcionando, pero los servicios están muy tocados, y se crea poco empleo y de alta eventualidad. Al ritmo de las vacunaciones, el mercado laboral va a ser muy malo y creo que no remontará ni en verano. La Semana Santa se pierde y el debate de San Fermín es absurdo porque no va a ningún lado.

En este escenario, ¿urge el Plan de Empleo?

–Desde hace cinco años. En la anterior legislatura no fue posible, y en esta ya lo habíamos solicitado antes de la pandemia. Un plan de empleo da confianza al mundo empresarial y a las personas trabajadoras y seguridad a la Administración.

¿Qué debe incluir el plan?

–Medidas para aumentar la competitividad; apoyo al mantenimiento del tejido productivo, fundamentalmente en los sectores en crisis; y prevención de riesgos laborales y salud laboral, con la recuperación del delegado de prevención territorial para atender a los trabajadores. Además, hay que potenciar la igualdad en las empresas con la creación del agente de igualdad que oriente y asesore a las compañías, comités y plantillas. Organizaciones de más de cien trabajadores deben confeccionar planes obligatorios sobre esta materia y elaborar auditorías salariales a partir de abril para conocer si se produce una brecha por géneros en los sueldos.

¿Los sindicatos asumirían esas figuras?

–Podemos aceptar las funciones del



delegado de prevención territorial y del agente de igualdad a través de convenios con la Administración.

¿Qué otras materias debe incluir este Plan de Empleo?

–Un capítulo aparte de políticas activas de empleo: orientación, formación e incentivos a la contratación para aquellos empleos de más difícil recolocación. Los colectivos con más problemas son jóvenes, mujeres e inmigrantes; y la jubilación anticipada se convierte en la vía de incentivar la contratación para los jóvenes.

¿Quién forma a estas personas?

–El Servicio Navarro de Empleo y las empresas que se presentan a concurrencia competitiva para los cursos que se ofertan. En un tiempo UGT formaba pero eso ya no existe. Además, con los fondos europeos va a llegar más dinero para formar a trabajadores perjudicados por la digitalización o para los de difícil incorporación al mercado laboral, entre otros perfiles.

¿UGT ha calculado el presupuesto de este Plan de Empleo?

–No, pero este sindicato no va a aceptar que el Gobierno considere presupuesto del Plan de Empleo la suma de las partidas aprobadas por cada departamento en esta materia.

Entonces, ¿de dónde se obtiene el dinero para confeccionar este Plan de Empleo?

–Un presupuesto se puede abrir y se

pueden ampliar partidas y no podemos olvidar que hay aprobados unos fondos europeos para la reconstrucción. Si no hay presupuesto no hay Plan de Empleo, que es más necesario que nunca con esta coyuntura.

¿El Plan de Empleo estará para el próximo verano?

–Si el Gobierno pone los medios presupuestarios suficientes por nuestra parte no va a quedar.

¿Y cree que no los va a poner?

–No lo sé. Pero a nosotros el Gobierno nos ha dicho que sí.

¿Entonces de dónde sale el presupuesto?

–Puede haber modificación presupuestaria, y sabemos que va a haber fondos europeos para todas las cuestiones que incluirá el Plan de Empleo.

¿Así que el Plan de Empleo va a financiarse fundamentalmente por fondos europeos?

–Sí. Aunque desconozco si la previsión de la recaudación de Hacienda mejorará este año y eso también puede contribuir. Todos hemos hecho presupuestos y en todos los ámbitos hay colchones.

¿Qué periodicidad tendrá este Plan de Empleo?

–Tres años como mínimo.

¿Sobre quién recae la gobernanza del Plan de Empleo?

–Sobre el Consejo del Diálogo Social, compuesto por el Gobierno, la CEN,



UGT y CCOO. Eso es indiscutible. La digitalización va a destruir empleo en la industria. ¿Navarra puede ser una de las más perjudicadas por el peso de este sector en su PIB?

—No tiene por qué. A diferencia de otras revoluciones industriales, la digitalización va a destruir empleo en todos los sectores no solo en este. Desde hace tiempo UGT defiende que las máquinas deben pagar impuestos para que la sociedad siga cohesionada, y apuesta por el reparto de trabajo con semanas de 32 horas cobrando el mismo salario. Serían cuatro jornadas laborales y una quinta dedicada a la formación.

¿Qué va a ocurrir con esas personas que se queden sin empleo por esta digitalización?

—Habrà que formarlas y reorientarlas. Esta revolución industrial generará nuevos puestos de trabajo, pero consideramos que en esta ocasión aquellos que surjan serán menos de los que desaparezcan.

¿Dónde se ubican esos nuevos empleos?

—En el cuidado de personas dependientes, en la economía verde, en el empleo público (sanidad, educación...) etc. Navarra es una comunidad pequeña y en una coyuntura de normalidad puede absorber su desempleo sin problemas.

En el 12º Congreso exigió la presencia de UGT en los foros de decisión.

—Sí, nosotros queremos estar en la Conferencia Económica para la gobernanza de los fondos europeos en la que están todos los agentes excepto los sindicatos. UGT y CCOO hemos pedido por escrito a María Chivite esta solicitud.

¿Qué responde Chivite?

—Que nos informará de los asuntos

“El Plan de Empleo contempla materias que pueden financiarse con fondos europeos”

“Debemos recuperar la figura del delegado de prevención territorial y la del agente de igualdad”

“Hay que afrontar una reforma fiscal cuando volvamos a la normalidad, y que pague quien más gane”

que se tratan en la Conferencia Económica en el marco del Consejo del Diálogo Social. Pero nosotros no queremos que se nos informe sino exigimos participar y contribuir.

¿También quieren formar parte del Consorcio del Polo de Innovación Digital?

—Sí, porque en este foro se va a hablar de qué va a suponer la digitalización para el empleo. ¿Ninguna de esas 33 entidades públicas y privadas han reflexionado sobre la importancia de que estén los sindicatos que representan a trabajadores y trabajadoras?

¿Considera que los fondos europeos traerán recortes?

—Sí, porque Europa otorga estos fondos a cambio de reformas definitivas en el mercado laboral y en las pensiones. Esto no me suena bien. Yo asocio estas reformas a recortes.

¿Qué reforma laboral exige UGT?

—Principalmente una negociación colectiva equilibrada entre la empresa y los trabajadores; y potenciar el contrato indefinido.

¿Y en pensiones?

—Una revalorización automática del IPC y que se anule el factor de sostenibilidad. La Seguridad Social debe deslindar ya gastos impropios que ascienden a unos 20.000 millones. Asume el mantenimiento de edificios del Estado, el pago de personal de Función Pública e, incluso, las pensiones

no contributivas que deberían abonarse por otra vía.

¿En qué momento hay que abordar una reforma fiscal en Navarra?

—El debate fiscal debe afrontarse una vez se haya superado la pandemia entre partidos políticos y agentes económicos y sociales. Comenzamos de una premisa: sin ingresos no puede haber gastos, por lo que la política fiscal debe ser progresiva para que pague quien más tiene, tanto personas como empresas. A partir de aquí podemos empezar a hablar.

¿Está de acuerdo con la supresión de tributación por módulos para los autónomos?

—Sí, porque el contribuyente paga según lo que ingresa. El Estado ha llegado a un acuerdo con las organizaciones de autónomos para no tributar por este sistema pero su entrada en vigor la ha retrasado a 2022. Otro aspecto diferente es que Navarra haya decidido aplicar la modificación este año.

¿Deben reforzarse con personal los servicios públicos y privados, que han sido esenciales en la pandemia?

—Sí, ha quedado en evidencia la necesidad de contratar más trabajadores en las residencias, en sanidad, en la Seguridad Social o en el Sepe, por ejemplo. Una persona no puede tramitar su jubilación en la Seguridad Social porque las puertas están cerradas y ha habido dificultades para que trabajadores resolvieran sus faltas de cobro por ERITE. Desde hace muchos años UGT se ha movilizó para denunciar la disminución de personal en la Administración porque en la anterior crisis no hubo reposición de plazas, por lo que debe reforzarse esta plantilla en todas sus áreas.

¿Deben mejorar sus condiciones laborales?

—Algunos de estos trabajadores cuentan con salarios razonables, pero otros profesionales de residencias o servicios sociales, no. Debemos reflexionar por qué el Complejo Hospitalario de Navarra tiene dificultades para contratar determinadas especialidades, igual influye el salario.

¿Qué relación tiene UGT con el actual gobierno de coalición de PSN-Geroa Bai?

—Esté quien esté en el Gobierno reivindicamos nuestras cuestiones y defendemos los intereses de los trabajadores. Ante la crisis, ha habido medidas con las que estamos conformes pero queda mucho por hacer, en temas de prevención, igualdad... El año pasado acordamos con el Gobierno de Navarra un complemento a los ingresos menores de 20.000 euros de unidad familiar con ERITE. Defendimos una partida de tres millones, pero solo se adjudicaron 300.000 euros. Ese pacto fue un fracaso, porque las personas en ERITE existían y existen. Con el anterior Gobierno de Geroa Bai sufrimos desencuentros claramente porque una de nuestras peticiones fue el Plan de Empleo que no fraguó, y recurrimos la ley del euskera en las administraciones públicas. A pesar de ello, tuvimos buena relación personal con conversaciones periódicas. ¿Está más cómodo con una coalición PSN-Navarra Suma?

—El PSN ha gobernado en Navarra con el apoyo de UPN, y los socialistas han pactado con los regionalistas. En esos periodos, UGT trabajó bien con esos gobiernos, acordó planes de empleo, pactos intersectoriales, y se constituyó el Tribunal Laboral, entre otros hitos. Ahora ese proceso político ha acabado, aunque yo no estoy aquí para hablar sobre los pactos de coalición, para eso están los partidos.

¿Qué hito conseguido destacaría sobre el resto en los últimos cinco años al frente de UGT?

—Cuando asumí la secretaría general tuve que afrontar una reestructuración del sindicato con un plan de viabilidad que contemplaba despidos y reducción de gastos de la dirección para destinar recursos a las bases para atender a delegados y afiliados en federaciones y comarcas. Pero, en este proceso también hubo zonas en las que tuvimos que dejar de dar servicio. También afronté la fusión de federaciones para pasar de seis a tres, un proceso complejo y con un pequeño carácter traumático. Hoy puedo decir que las federaciones de industria, servicios públicos y servicios privados ya están más o menos acopladas. Para el reto que era, ha sido positivo.

¿Qué consecuencias tuvo el problema económico sobre los servicios?

—Una menor atención en comarcas, por ejemplo tuvimos que cerrar la oficina en Sangüesa. Por eso, ahora, vamos a aumentar el personal en diferentes zonas de Navarra. A partir del próximo mes vamos a atender tres días por semana en Sangüesa; y hemos ampliado plantilla en la comarca de Estella y de Tafalla. Además, también vamos a reforzar las federaciones.

¿Va a seguir exigiendo el mismo esfuerzo para los próximos cuatro años?

—Sí. Tuvo que marcharse mucha gente del sindicato por los recortes en la estructura y en las federaciones; y los que nos quedamos tuvimos que asumir más trabajo. Ahora voy a pedir la misma exigencia para que quede de manera permanente.

¿Para cuándo el cambio de sede?

—Seguimos con la voluntad de modernizar nuestras instalaciones y de buscar otra ubicación alejada del centro de Pamplona para atender mejor a los trabajadores y trabajadoras. El edificio es patrimonio sindical que depende del Ministerio de Trabajo, y puede aplicar la figura de la permuta. Necesitamos un tercero interesado en este edificio y ofrecer al Ministerio otro con la misma tasación. Por el momento, se están valorando otros emplazamientos en los que se construirían estas instalaciones, que seguirán perteneciendo al Ministerio y usarían UGT y CCOO.

¿En qué punto está ahora mismo este proceso?

—El Ministerio trabaja en los proyectos de nueva valoración y está con las tasaciones del edificio de la avenida Zaragoza y del nuevo, ya que permuta bienes iguales. En eso, los sindicatos no entramos. Ahora es cuestión del Ministerio, ya que UGT y CCOO somos usufructuarios, con derecho al uso de por vida. ●

A través del espejo

La función de innovación y emprendimiento

POR
Jon Aldazabal



Haciendo un símil de la máxima de Darwin, la supervivencia de cualquier empresa depende, en gran medida, de los mecanismos que instaure en su seno para regenerar su actividad a lo largo del tiempo.

En línea con distintos expertos en la materia, he argumentado repetidas veces que una organización que tenga vocación de perdurar en el tiempo requiere gestionar esfuerzos en tres focos específicos. 1. Iniciativas orientadas a la ejecución eficiente del negocio actual. 2. Iniciativas alternativas a las actuales en clave de nuevos productos/servicios o negocios. Y 3. La exploración de opciones que puedan redundar en vías de desarrollo futuras.

En realidad, lo de la innovación (focos dos y tres) es una puñeta en toda regla. Entre

otras razones, porque el desarrollo a medio/largo es un ámbito que hay que trabajar mientras el día a día ocupa la totalidad de los recursos. Ahora bien, pretender perdurar a lo largo de los tiempos sin haber sembrado previamente, o esperando a que alguien nos toque la puerta pidiendo sopitas, tampoco parece una estrategia con demasiado recorrido. Desafortunadamente, la función de innovación sigue siendo un ámbito olvidado o ausente en demasiadas organizaciones. Ya, pero, ¿de qué va la función de innovación? Básicamente, de cuatro cuestiones: 1. Desarrollar nuevos productos, servicios y negocios. 2. Adaptar sistemas, procesos y formas de trabajo. 3. Diseñar, gestionar proyectos y equipos de desarrollo e innovación. 4. Gestionar redes, alianzas o compras relacionadas con el desarrollo de una organización a medio/largo plazo.

El punto de partida es que la innovación, al igual que otras disciplinas de la gestión empresarial como la calidad, el ámbito económico-financiero, el marketing o la tecnología, es una disciplina que es conveniente gestionar, dotándola de una serie de recursos y sistemática de trabajo específica.

A partir de ahí, propongo tres preguntas y una hoja de ruta. Las preguntas: ¿cuáles son los sistemas y estructura que necesita implementar cada organización? ¿Cómo convencemos al resto de "personal", inmerso en apagar fuegos diarios, para que la organización comience a testar iniciativas que vayan más allá de lo que se ha ido haciendo hasta la fecha? ¿Cuándo está una organización preparada para comenzar esta transformación?

Recetas pocas, aunque si algunas recomendaciones extraídas de decenas de experiencias para una posible hoja de ruta. Primera: nombrar personas de peso formal e informal en la organización para liderar el desarrollo de iniciativas de innovación y emprendimiento. Segunda: comenzar con un número limitado de proyectos para que poco a poco la dinámica vaya calando en la organización. Tercera: crear equipos interfuncionales para llevar a cabo los proyectos piloto con objeto de integrar la diversidad funcional desde el principio. Tercera: crear un mecanismo de gestión sistemático (comité, reunión específica con herramientas asociadas) que permita analizar avances y tomar decisiones relativas a cada uno de los proyectos en curso. Cuarta: utilizar un conjunto de métricas adecuadas para medir el resultado de dichos proyectos y experimentos. Quinta: formar a equipos y personas para que diseñen y desarrollen experimentos que permitan reducir el riesgo técnico y de mercado de acometer inversiones de gran calado. Sexta: construir una red de "líderes conversos" en la organización que puedan ayudar a resolver problemas que surgen mientras que la nueva lógica de trabajo entra en conflicto con la dinámica del día a día. Sexta: adaptar los conceptos y lógica de innovación al lenguaje y cultura específica de la empresa.

Puedo estar equivocado, pero pienso que la clave de la supervivencia de cualquier organización tiene mucho más que ver con la cultura y el desarrollo de hábitos y prác-

ticas organizativas que permitan adaptar modelos de negocio y formas de hacer que con el raca-raca tecnológico habitual (que también, evidentemente). Incorporar capacidades y desarrollar músculo en aprender a cómo probar nuevas soluciones y formas de hacer negocio de forma sistemática... mientras se es eficiente sirviendo los pedidos de hoy.

El objetivo es un sistema de gestión que contenga en su seno la semilla para su propia evolución dando pie a las personas para que puedan desarrollar actividades tanto de innovación como de emprendimiento. En este sentido, es inviable proponer una apuesta seria por la innovación si mantenemos la mentalidad de administración, certidumbre y pretender acertar a la primera. Si uno atiende a las estadísticas referidas al éxito de nuevos desarrollos o empresas, rápidamente se da cuenta de que la innovación es, cuanto menos, ingrata por naturaleza. Al final, esto trata de fallar mucho para que lo que salga recupere la inversión de todos aquellos intentos en los que hemos fracasado. Destinar tiempo y recursos es fundamental. Poner a personas al cargo de estas actividades también, pero si no trabajamos en los supuestos culturales para hacer de eso un hábito a medio largo plazo el dinero se acabará y esas personas con sus flamantes cargos de innovación terminarán bien como ministros/as sin cartera, quemadas, o como suele ser más habitual, las dos cosas a la vez. ●

Mondragón Unibertsitatea. Investigación y Transferencia



Los manifestantes recorrieron doce kilómetros entre Torres de Elorz y Pamplona.

Más de 200 personas secundan la marcha contra los despidos en MTorres

La empresa propone un recorte de 148 empleos, 84 de ellos en Navarra

✍ Sagrario Zabaleta Echarte
📷 Patxi Cascante

PAMPLONA – Más de 200 personas protagonizaron ayer la marcha contra los despidos de MTorres. Recorrieron

ron a pie una distancia de 12 kilómetros para denunciar las 148 extinciones de contrato. Una pancarta abría la protesta con un mensaje claro: *No a los despidos en MTorres. En defensa del empleo. Engleuaren alde.*

La plantilla de MTorres llegó a las inmediaciones del Parlamento aproximadamente a las 13.30 horas, después de salir a las 10.00 horas desde la planta de Torres de Elorz. *Obrero despedido, patrón colgado*, podía

escucharse desde los megáfonos, y otros lemas, como *Si esto no se apaña, caña, caña, caña; y si esto no se arregla, leña, leña, leña* o *MTorres Despidorik ez*.

El presidente del comité, Carlos Ibáñez (CCOO), remarcó que "la empresa no ha hecho todavía una propuesta seria" y que "el margen de mejora es evidente. La dirección tiene que tener voluntad de negociar, porque la planta de MTorres tiene futuro". Pedro Rey (ELA) empezó su intervención con una pregunta: "¿Qué es MTorres? El éxito de esta empresa es del esfuerzo de los profesionales de antes y de los de ahora. MTorres es cada hombre y mujer que la componen". Rey agradeció la aportación de su fundador, Manuel Torres, a esta compañía. "El mito de que hay que apostar por la empresa de aquí se nos ha caído", dijo. Rey manifestó que CCOO y ELA quieren pactar unas buenas condiciones para la plantilla.

En la última propuesta, MTorres quitó 14 despidos del ERE y redujo el recorte de plantilla de 162 a 148. Cuatro de estos 14 puestos de trabajo se localizan en la planta de Torres de Elorz y diez en Murcia. De esta forma, 84 despidos perjudican a la plantilla de Navarra y 64 a la de Murcia.

Por su parte, la empresa prevé que unas 57 personas podrían salir de manera voluntaria con bajas incentivadas, excedencias y prejubilaciones.

LOS TESTIMONIOS Entre los asistentes a esta marcha se encontraba Mikel Azkarate Iribel, trabajador con FP de Grado Superior e Ingeniería Mecánica, que cumplió en febrero once años en esta empresa como técnico de aplicaciones. "Nos encargamos de la puesta en marcha de las máquinas,

una actividad por la que nos toca desplazarnos mucho por todo el mundo, China, Japón, EEUU, Alemania, Inglaterra...", detalló este profesional de 39 años. "Suelo estar fuera de casa entre 80 y 140 días cada año. Aunque otros compañeros llegan hasta los 200", contó. Pero en los últimos doce meses, apenas ha trabajado tres. "Yo solo quiero desarrollar mi actividad. En MTorres he aprendido mucho, y he viajado y vivido gratas experiencias".

Carlos Ugalde, técnico de mantenimiento, reivindicó durante la manifestación a la empresa una negociación que concluya con salidas dignas. "Decepción se convierte en la palabra que más se escucha estos días entre la plantilla", destacó Carlos, de 45 años, con 16 años de trayectoria en MTorres y doce de delegado por ELA. Apenas quedan dos reuniones para concluir el periodo de consultas del ERE; y el martes a las 17.30 horas harán otra marcha hasta el Ayuntamiento de Noáin para pedir su apoyo en este proceso. ●

"En el último año desde que comenzó la pandemia, solo he podido trabajar tres meses"

MIKEL AZKARATE
Empleado desde hace once años

"Decepción es la palabra que más repite la plantilla de MTorres estas semanas"

CARLOS UGALDE
Trabajador desde hace 16 años

PROGRAMA // 2021 amigos

NUEVOS
REGALOS



Como suscriptor de Diario de Noticias, dispones de la **mejor oferta informativa**, el servicio de **entrega a domicilio** a primera hora de la mañana, **descuentos exclusivos** en todas las promociones, ventajas y descuentos en empresas colaboradoras del **Club Noticias Suscriptores**.

Ahora te ofrecemos la posibilidad de **compartir todas estas ventajas con tus amigos y familiares** y beneficiaros de una oferta especial:

Suscriptor: ¿Tienes un amigo o familiar que pueda estar interesado en suscribirse a Diario de Noticias?

Esta es vuestra oportunidad, si nos recomiendas un **amigo o familiar** que esté interesado en suscribirse a Diario de Noticias y **se da de alta como nuevo suscriptor...**

¡Ambos recibiréis un descuento o uno de éstos 4 regalos exclusivos!

Llama e infórmate
948 33 25 33

(Opm. Suscripciones) Horario de lunes a viernes, de 9:00 a 15:00 horas.

¡Elige!

DESCUENTO SUSCRIPCIÓN

Diario de Noticias



20%

CAFETERA NESPRESSO

DeLonghi



- Diseño compacto
- Bomba de presión 19 bares
- Auto apagado
- Calienta el agua en 25"

SMARTWATCH GPS

AMAZFIT



- Cuerpo de aleación de aluminio ligero
- Pantalla AMOLED 340
- 12 modos de deporte
- Medición GPS + GLONASS.
- Sensor óptico de frecuencia cardíaca de alta precisión
- Medición sueño y notificaciones

TABLET 32GB WIFI

HUAWEI



- Cuerpo metálico, diseño elegante, 460g, 7,8MM
- Pantalla 10.1" FullHD 1920x1200
- 3GB RAM, 32GB almacenamiento
- Batería de larga duración
- Procesador de 8 núcleos
- Sist. Op. Android 8.0+ EMUI 8.0

ROBOT ASPIRADOR

CONGA



- 4 en 1. Barre, aspira, pasa mopa y friega
- App Control. Controla la limpieza desde tu móvil
- Compatible con asistente de voz
- Cepillo ideal para mascotas
- 3 niveles potencia: eco, normal y turbo



(*) Promoción exclusiva para nuevas altas realizadas antes del 31/12/2021. El suscriptor actual y el nuevo suscriptor tendrán que tener modalidad de suscripción de "lunes a domingo". Oferta vinculada a la permanencia de ambas suscripciones. "MODALIDAD OPCIÓN REGALO", aplicable a todas las formas de pago sobre el precio de portada (TARIFA 2021) y realizando contrato de permanencia de 18 meses, trascurrido dicho periodo se aplicará un 5% dto. indefinido, excepto anual que se aplicará un 10% indefinido. "MODALIDAD OPCIÓN DESCUENTO", aplicable a todas las formas de pago sobre el precio de portada (TARIFA 2021). El precio de suscripción "lunes a domingo", con el 20% Dto. 4,312€/mes, descuento especial aplicable durante el primer año, en adelante el 5% dto. indefinido, excepto anual que se aplicará el 10% indefinido. Cada suscriptor del Programa Amigos 2021 podrá elegir cualquiera de las dos opciones al gestionarse el nuevo alta. Promoción no acumulable a otras ofertas. Entrega a domicilio sujeta a disponibilidad geográfica. El muestrario de productos aquí descritos, está sujeto a disponibilidad y stock. En el caso de no estar disponible, se reemplazará por un modelo similar o superior.

Los otros efectos de la covid-19



Juan con unas latas de sardinas, "lo más fácil para comer en el coche".

unos derechos mínimos como un ingreso vital. Y lo peor de todo es que le están haciendo interiorizar que todo se debe a un fracaso personal, cuando lleva desde junio gestionándolo".

Situación de los niños

De las 9.961 solicitudes que demandaron arrendamiento de vivienda protegida en 2020, el 43% correspondían a personas solas "que no tienen ninguna opción de solicitar un alquiler individual", precisan desde la asociación. Según los datos de diciembre, 4.283 fueron de personas solas, 2.341 de familias monoparentales, 2.115 de parejas con hijos y 1.069 de parejas sin hijos.

"Si al contexto actual de pandemia, sumamos unos alquileres altísimos, la pérdida de puestos de trabajos y que los fondos buitres y los bancos se han hecho con el control del mercado de las viviendas vacías, que continúan cerradas, las personas se están encontrando que para poder vivir en una habitación deben pagar hasta 400 euros al mes".

Esta es la realidad, inmóvil, enquistada hasta hoy desde legislaturas pasadas.

-Pero, ¿cómo se puede ampliar el parque público de vivienda?

-Fabricando vivienda nueva, movilizándolo la vacía y comprando vivienda usada. Los propios bancos las han vendido por paquetes a precios económicos a los fondos de inversión. Y las gestoras solo esperan para poder obtener rentabilidad.

-¿Y la administración?

-La administración pública no tiene suficiente conciencia del problema. Hemos pasado de denunciar hace dos años que las familias debían alquilar habitaciones en pisos patera para poder vivir, a tener que vivir en un coche. Y así es complicado frenar la pandemia. No sé cómo se va a entender en el futuro que las familias hayan tenido que sobrevivir a una pandemia hacinadas en habitaciones o en coches, existiendo viviendas vacías y cerradas. No hay que olvidar que en estos pisos pateras, la situación se complica aún más por las limitaciones de luz, gas y agua caliente.

-¿Cómo se encuentran estos niños en la situación actual?

-Para una familia con dos o tres hijos, vivir en habitación no es sencillo. Una balda de frigorífico, una cama para compartir entre todos sin importar

EN FRASES

Tere González

ASOCIACIÓN APOYO MUTUO

"Otro efecto de la covid no es solo la brecha digital, también la brecha entre la administración pública y las familias vulnerables"

"A la persona le hacen sentirse fracasada y culpable de la situación de lo que uno vive"

"No sé cómo se va a entender en el futuro que las familias hayan tenido que sobrevivir a una pandemia hacinadas en habitaciones o viviendo en sus coches"

las edades, una habitación que almacena todas las pertenencias familiares, turnos para la ducha, no hay intimidad, no hay sitio para jugar, hacer los deberes... En la habitación se desayuna, se come, se cena. El salón se ha convertido en otra habitación. Pagan sin contratos ni recibos entre 300 y 400 euros al mes. A veces no les dejan empadronarse y sufren porque ponen en riesgo su Renta Garantizada. Les obligan a abonar un suplemento para empadronarse en el domicilio. No tienen ninguna relación familiar, ni de cercanía. Y si la persona adulta sale a trabajar, las niñas y niños se quedan solos, expuestos a peligros. En un elevado número la familia es monoparental y muy probablemente la cabeza de familia sea mujer.

La tensión psicológica que se padece afecta a niños y adultos. "Vivir hacinados en una habitación con su madre o sus padres, donde tienen que descansar, jugar, comer, estudiar..., compartiendo piso con personas que no conocen, incrementa la dificultad que esos niños tienen para seguir el curso, y es además una amenaza para seguridad. La falta de vivienda en alquiler y la difícil acogida que tienen estos sectores de población, donde se les está discriminando por pobreza y racismo, nos encara a una difícil perspectiva para encontrar viviendas a estas familias".



La marcha partió de la sede de la empresa en Torres de Elorz.

EDUARDO BUXENS

Los trabajadores critican el ERE de MTorres porque la empresa "tiene futuro"

Realizaron una marcha desde la sede de la empresa en Torres de Elorz hasta el Parlamento de Navarra

CC OO y ELA consideran que, a pesar de la incertidumbre actual, la planta tiene "futuro y proyección"

EFE
Pamplona

Una marcha de trabajadores de MTorres convocada por los sindicatos CCOO y ELA llevó ayer hasta las puertas del Parlamento de Navarra sus reivindicaciones en defensa del empleo y en contra del ERE planteado por la dirección cuando la empresa "tiene futuro", por lo que pidieron el apoyo de las instituciones.

Partieron de la planta de la empresa en Torres de Elorz y concluyeron ante el Parlamento de Navarra. En un manifiesto conjunto recordaron que hace ya 25 días que empezaron a negociar el ERE "y por parte de la dirección no ha habido ni un solo avance significativo".

"Todavía la empresa no ha hecho una propuesta seria para evitar despidos y salidas traumáticas, abordando alternativas de carácter voluntario que garanticen el empleo y el futuro de la empresa", dijeron, y sostuvieron que "el margen de mejora es evidente para seguir negociando, pero la negociación requiere de la empresa una voluntad real de alcanzar acuerdos".

Para ambos sindicatos, que tiene 10 de los 13 miembros el



Los trabajadores recorrieron a pie los 15 km hasta Pamplona.

BUXENS

comité de empresa, "es posible hacerlo y es deseable" ya que, aun siendo "conscientes de la situación de incertidumbre actual por la que atraviesa el mercado específico de M Torres, ésta es una planta con futuro y proyección".

Por eso subrayaron que la parte social trabajará "con responsabilidad para mantener el empleo y hacer viable el centro de Torres de Elorz", pero también reclamaron el apoyo del Parlamento de Navarra, del Gobierno foral y de la ciudadanía.

Y al respecto destacaron que "la defensa del empleo y del futuro de MTorres debería ser estratégica para Navarra ya que ésta es una batalla que afecta al conjunto de la sociedad, a nuestro modelo económico y a nuestras relaciones laborales".

Paro el viernes

Esta movilización estuvo precedida de un paro el viernes entre las 7 y las 15 horas, con una concentración ante la factoría de Torres de Elorz, para pedir a la empresa que presente una pro-

puesta sobre la que negociar porque ya solo quedan dos reuniones dentro del plazo señalado para consultas.

En este sentido el presidente de comité de empresa, Carlos Ibáñez, comentó que la "sensación" es que la empresa pretende presentar una propuesta "el último día en el último minuto" para así "intentar forzar un acuerdo".

Según indicó, hasta ahora ha rebajado de 188 a 164 las salidas entre la planta de Navarra y la de Murcia, de las que 9 serían prejubilaciones para mayores de 60 años con el 60% del salario, otras 53 serían salidas incentivadas con 25 días y un máximo de doce mensualidades y el resto, 102, salidas forzadas con una indemnización de 23 días y 12 meses.

Unos términos en los que Ibáñez no ve probable que se pueda llegar a un acuerdo ya que para el grueso de los afectados se ofrece casi lo mismo que la ley. "Que nos dará tres días menos por año si nos quitan la razón pero 13 más si nos la dan".

Jornada taller para avanzar en los planes de igualdad real en las empresas

CCOO ha celebrado una jornada-taller con delegadas y delegados para debatir y analizar los planes de igualdad y los dos nuevos decretos negociados en el ámbito del diálogo social.

05/03/2021.



**HERRAMIENTAS
PARA SEGUIR
AVANZANDO EN
LAS POLÍTICAS
DE IGUALDAD
EN EL ÁMBITO
LABORAL**

**JORNADA TALLER - VIERNES 5 DE MARZO A LAS 9:30
(AULA VIRTUAL)**



Jornada-taller para avanzar en igualdad

CCOO ha celebrado una jornada taller con delegadas y delegados de la organización para debatir y analizar los planes de igualdad y los dos nuevos decretos publicados recientemente que han sido fruto de las negociaciones en el ámbito del diálogo social.

Esta nueva normativa desarrolla el Real Decreto Ley 6/2019 en materias como el diagnóstico, contenidos y materias mínimas en los planes de igualdad, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad. Se trata de dos normas legales que despejan muchas incógnitas previas y que representan nuevas oportunidades para avanzar a través de la acción sindical hacia la igualdad real en las empresas y centros de trabajo.

La jornada taller, impartida por Pili Ruiz, secretaria de empleo, mujeres e igualdad en formato de aula virtual, forma parte de las acciones de formación para el desarrollo de funciones para la negociación colectiva y el diálogo social.