

ACTIVA BizIA

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]



www.navarra.ccoo.es

[Nº 21] · [NOVIEMBRE 2014]



Edita

SECRETARÍA DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS

Avda Zaragoza 12 - 4ª planta

31003 Pamplona - Iruñea

Teléfono: 948 24 42 00

Fax: 948 24 43 11

igualdad@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Consejo de Redacción

PILAR ARRIAGA

DAVID ESCOBOSA

DANIEL HERNÁNDEZ

JESÚS AGUINAGA

BEATRIZ CAPARROSO

MAITE SORO

PILI RUJZ

IZASKUN GURUCEAGA

Directora

PILAR ARRIAGA | parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

ARANTXA HERNÁNDEZ | ahernandezl@navarra.ccoo.es

ARANTXA ZAZPE | azazpe@navarra.ccoo.es

Fotografía

Cristóbal Aguiló

Unión Sindical de CCOO de Navarra

Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

ISSN

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer su confianza a todas las afiliadas y afiliados que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

Financiada por:

**Laborando**

Proyecto “Desarrolla tus habilidades sociales para el empleo” 3

Documentales

Eva Urbano: Siete años de la ley de igualdad y sus medidas en materia de protección social.... 4

Actualidad

La Secretaría de la Mujer e Igualdad de CCOO Navarra ha participado en los 26 Encuentros Estatales LGTB “Diversamente Unidxs” del 14 al 16 de noviembre en Gandía, Valencia 6

Actualidad

Incremento del empleo femenino 7

Espacios

Jornada 25 de Noviembre..... 8

La conciliación no sale gratis

Tras años y años y años y años de lucha de las organizaciones sindicales y feministas, nos aparece Mónica Oriol, Presidenta del Círculo de Empresarios y, a grito pelado, nos dice que “prefiere contratar mujeres que no vayan a ser madres para evitar el problema de que puedan quedarse embarazadas”.

Esta salida de tono en torno a la clase trabajadora empieza a ser su seña de identidad, rozando el más absoluto pensamiento machista, puesto que además aconseja “casarse con un funcionario” y “tener un marido al que el encanten los niños”.

Todas estas “desfachateces” indican una posición claramente discriminatoria, ya que apartar a las mujeres en el trabajo porque responsablemente asuman ser madres en un momento puntual de sus vidas y excluirlas del mercado laboral es, como poco, discriminatorio, además de insultante y poco solidario.

Nada nos sale gratis, las reducciones de jornada, las excedencias por cuidados, etc.. disminuyen los salarios y las cotizaciones

sociales; nadie nos regala nada a las trabajadoras, que además nos encontramos en clara desventaja en relación a los hombres cuando hablamos de conciliación y corresponsabilidad.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal seguirá siendo una de nuestras batallas dentro de la lucha sindical de la clase trabajadora, para que no vengan a decirnos que, o no podemos o no nos dejan trabajar por el hecho de ser MUJERES y MADRES.

Todas estas “desfachateces” indican una posición claramente discriminatoria, ya que apartar a las mujeres en el trabajo porque responsablemente asuman ser madres en un momento puntual de sus vidas y excluirlas del mercado laboral es, como poco, discriminatorio, además de insultante y poco solidario

Proyecto “Desarrolla tus habilidades sociales para el empleo”

Desde FOREM ESTELLA hemos llevado a cabo el Proyecto “Desarrolla tus habilidades sociales para el empleo”, dirigido a mujeres de la zona con el objetivo de desarrollar algunas de las competencias transversales más valoradas por las empresas como la comunicación, la automotivación, la seguridad personal o el trabajo en equipo.

En el taller han participado diez mujeres de distintas localidades de tierra Estella que querían mejorar sus habilidades sociales para acceder a un empleo o bien para mantener y/o mejorar en el que ya tenían.

Las distintas actuaciones del Proyecto se han desarrollado principalmente en dos fases:

En la fase inicial, el equipo técnico del proyecto a través de un cuestionario, ha medido el nivel de competencias que poseía cada participante con el fin de diagnosticar el déficit de competencia y establecer así el plan de desarrollo adaptado a cada alumna.

En la fase de desarrollo, se han combinado actividades y ejercicios en grupo que se han impartido en el taller, los días 8, 9, 14 y 15 de octubre con entrevistas de orientación y seguimiento personalizado. Las entrevistas personales se realizaron del 8 al 31 de octubre, en función de la disponibilidad de cada participante.

En las entrevistas personales el punto de partida ha sido el informe de competencias del diagnóstico y el plan de desarrollo, además de la formación recibida en el taller, ha incluido actividades que se han adaptado al perfil

competencial de cada participante. Uno de los principales objetivos de estas entrevistas ha sido la eliminación de barreras que dificultaban el desarrollo personal y profesional de cada mujer. En la entrevista final se hizo entrega a cada participante del informe final de competencias y se incidió en los logros obtenidos tras el trabajo grupal e individual desarrollado en el proyecto.

En el taller, fundamentalmente se trató de hacer que las participantes lo experimentasen como algo suyo y se sintieran corresponsables en su funcionamiento. Todas las sesiones del taller se llevaron a cabo mediante una metodología activa y participativa, donde en primer lugar la ponente hizo una introducción teórica del tema y posteriormente se trabajó esa teoría mediante ejercicios prácticos y simulaciones.

El taller ha estado subvencionado por el área de Igualdad del Ayuntamiento de Estella y por Forem Navarra.

Tanto las participantes como el equipo técnico que ha dirigido el proyecto lo han valorado muy positivamente y confían en que el año que viene pueda repetirse.



Se trató de que las participantes experimentasen el taller como algo suyo y se sintieran corresponsables en su funcionamiento. Todas las sesiones del taller se llevaron a cabo mediante una metodología activa y participativa, donde en primer lugar la ponente hizo una introducción teórica del tema y posteriormente se trabajó esa teoría mediante ejercicios prácticos y simulaciones.

Eva Urbano: Siete años de la ley de igualdad y sus medidas en materia de protección social

Las abogadas del Gabinete Jurídico Confederal de CC00, Eva Silván y Eva Urbano, desentrañaban la recién estrenada ley de igualdad en la entrevista realizada en mayo de 2007 para el número 24 de la revista "Trabajadora". Siete años después, les pedimos su valoración sobre la puesta en marcha de dicha ley y sus medidas en materia de protección social.

HAN TRANSCURRIDO siete años desde la entrada en vigor de una ley que nació con la vocación de erigirse en el instrumento que permitiera alcanzar la igualdad real entre géneros, la norma llamada a marcar las pautas de la ordenación general de las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, la "ley-código" en la materia, como se autocalificaba en su Exposición de Motivos. Aunque no parece mucho tiempo para un proyecto tan ambicioso lo cierto es que, como pronto se vio, esta norma inició su andadura en momentos nada propicios. La norma, básicamente, sigue siendo la misma; pero las políticas públicas concebidas y desarrolladas en este tiempo ni están a la altura de la dimensión de los problemas ni se orientan a su solución desde el momento en que conciben los derechos sociales como privilegios de los que se puede prescindir.

La ley contemplaba avances en la protección de Seguridad Social relacionados con la maternidad, la conciliación y la corresponsabilidad que han tenido, en estos años, un recorrido práctico relativo. La regulación de la prestación por ma-

ternidad se mejoró reduciéndose el período de carencia exigido, ampliando su alcance, facilitando el acceso del otro progenitor y estableciendo una prestación no contributiva. La protección a la maternidad se extendió también reformando el contenido de las prestaciones de riesgo durante el embarazo e incluyendo otras equivalentes para las situaciones de riesgo durante la lactancia. El derecho a la conciliación se promovía paliando el impacto negativo que las situaciones de reducciones de jornada y excedencias laborales producen en las prestaciones de Seguridad Social y corrigiendo el efecto que en las prestaciones por desempleo tenían igualmente aquellas reducciones de jornada. Para fomentar la corresponsabilidad, la medida estrella era el permiso y su correspondiente prestación por paternidad... Sin embargo, los datos indican que el gasto de Seguridad Social en prestaciones por maternidad, en el conjunto del sistema, se ha ido reduciendo desde 2009, lo que se debe a que el número de procesos desciende. Esto, naturalmente, no parece ajeno ni al hecho de que la tasa de natalidad, aunque había repuntado en el 2008, haya vuelto a retroceder de



forma constante desde 2009, ni a un contexto de desempleo y precariedad atroz para todos pero, además, con una clara tendencia a la feminización. A esto hay que añadir la responsabilidad de un Estado que desprotege a niños y niñas reduciendo bruscamente los recursos destinados a la infancia en un país que es el segundo en Europa con mayor tasa de menores viviendo en hogares bajo el umbral de la pobreza, casi un 30%, y que desde hace tiempo arrastra un claro riesgo diferencial de pobreza en los hogares con niños y niñas. Desde 2007 el número de estos hogares que tienen a todos sus miembros en paro aumentó un 190%. Es sabido que la pobreza infantil es uno de los indicadores más significativos del interés político y social de un país por sus descendientes.

En cuanto a la contribución que la ley ofrecía para impulsar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, la ampliación de trece días a cuatro semanas del permiso de paternidad y la ampliación de la prestación de Seguridad Social permanecen sin entrar en vigor, lo que nos recuerdan puntualmente los presupuestos generales del Estado de cada ejercicio. El proyecto de presupuestos para 2015 vuelve a posponer un año más su aplicación.

Para mejorar las carreras de cotización de las trabajadoras, la ley de igualdad introdujo además otras prestaciones, como los períodos de cotización asimilados al parto. En esta idea avanzó también la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social con los beneficios por cuidados de hijos e hijas, extendiendo la cotización por la participación, mayoritariamente

de mujeres, en programas de formación o con la reivindicada inclusión en el Régimen General del empleo doméstico. También supuso un progreso la reforma en 2013 de la protección social del trabajo a tiempo parcial que, aunque de forma indeseada, sigue ocupado muy mayoritariamente por mujeres. Esta reforma vino impuesta por diversos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional. Sin embargo, estas medidas, algunas evidentemente tímidas, no tienen capacidad por sí solas para evitar que se perpetúen en la jubilación las desigualdades arrastradas de la vida laboral; para lo cual se necesitaría mejorar sustancialmente la pensión media de las trabajadoras, actualmente un 38,5% inferior a la pensión media de los varones. Esto sólo parece posible con políticas que creen empleo de calidad y eliminen las mayores dificultades que tienen éstas para acceder y mantenerse en dicho empleo con salarios y demás derechos en condiciones de igualdad.

El eufemismo de la austeridad también ha marcado la tendencia en las políticas públicas en materia sanitaria, educativa, cultural, de vivienda... por lo que difícilmente han podido ocuparse de pautas favorecedoras de la igualdad en estos ámbitos. El objetivo que se marcaba la ley, la igualdad real, plena y efectiva entre géneros, no puede alcanzarse en tan breve espacio de tiempo

Otros progresos contemplados en la ley de igualdad como la mejora del subsidio por desempleo en los supuestos de pérdida de un trabajo a tiempo parcial u otros caracterizados también por un claro impacto positivo de género, como el abono de cotizaciones a la Seguridad Social por cuidadores y cuidadoras no profesionales en situaciones de dependencia, han sido eliminados en este período. Al mismo tiempo se han introducido retrocesos en otros contenidos de la protección por desempleo, como la supresión como beneficiarios de algunos colectivos o la disminución en la cotización de las personas subsidiadas mayores de 55 años, y de la atención a la dependencia que perjudican directamente a las personas mayores, pero especialmente a las mayores. La desatención de los poderes públicos a las personas dependientes recae doblemente en las mujeres porque son mayoría entre quienes necesitan cuidados de larga duración y porque la responsabilidad de dichos cuidados se asume también por otras mujeres del entorno.

En este tiempo, el eufemismo de la austeridad también ha marcado la tendencia en las políticas públicas en materia sanitaria, educativa, cultural, de vivienda... por lo que difícilmente han podido ocuparse de pautas favorecedoras de la igualdad en estos ámbitos, como prometía la ley. El objetivo que se marcaba la ley, la igualdad real, plena y efectiva entre géneros, no puede alcanzarse en tan breve espacio de tiempo, pero no dejará de ser nunca una tarea pendiente si no hay políticas públicas que garanticen niveles dignos de protección social.

ENTREVISTA A EVA URBANO, ABOGADA DEL GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL (PÁGINA WEB DE LA CS DE CCOO)

La Secretaría de la Mujer e Igualdad de CC00 Navarra ha participado en los 26 Encuentros Estatales LGTB “Diversamente Unidxs” del 14 al 16 de noviembre en Gandía, Valencia

Los Encuentros Estatales LGTB (lesbianas-gays-transexuales-bisexuales) son unas jornadas que se celebran casi anualmente desde 1992, con el objetivo de recoger las demandas que se producen en la vida cotidiana y social de las personas gays, lesbianas, transexuales y bisexuales.



Estas jornadas están abiertas a cualquier entidad LGTB, entidades sociales afines al movimiento LGTB, como sindicatos y partidos políticos, y personas independientes, que deseen escuchar, aprender y participar en las ponencias, comunicaciones y debates que tienen lugar en las jornadas. Las conclusiones que se extraen de los Encuentros Estatales LGTB marcan las líneas de actuación que siguen las organizaciones pro-lgtb a lo largo del siguiente año.

El Campus de Gandia acogió este fin de semana los XVI Encuentros Estatales de personas Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales. Organizaciones de todo el Estado debatieron sobre cuestiones fundamentales para el colectivo, cuyo nexo común es el trabajo común por el respeto a la diversidad en todos los ámbitos.

El Grup d'Acció LGTB de CC00 PV y la asociación Independece Gay han asumido la organización de esta XXVI edición, que reunió en el acto de apertura a representantes políticos, sindicales y de múltiples entidades sociales.



La jornada contó con la intervención del secretario general de CC00 PV, Paco Molina y de la secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de CC00 estatal, AnaHerranz. Durante el acto también tomaron la palabra representantes políticos.

Durante dos días, las más de 150 personas participantes han abordado cinco ejes temáticos, que incluyen la violencia en el ámbito LGTB, la transexualidad, la prostitución, las

nuevas familias y el modelo de Orgullo del 28 de junio.

La agresión homófoba sufrida por dos de los asistentes en uno de los momentos de ocio confirma la necesidad de seguir normalizando la diversidad y reclamando respeto a la sociedad y a sus administraciones.

Estas reuniones anuales se vienen realizando desde 1992 “con el firme propósito de recoger todas las demandas en materia LGTB detectadas en la sociedad española por las entidades que luchamos por la igualdad plena”.

Además de las personas que acudieron al Campus universitario, los Encuentros fueron seguidos por 70 personas mediante conexión de internet desde Madrid, Barcelona, Valencia, Estados Unidos y Dinamarca.

Se aprobaron un total de 24 propuestas por mayoría, tras las diferentes mesas temáticas que se celebraron. Conclusiones que orientan las líneas de actuación que siguen las organizaciones pro LGTB a lo largo del siguiente año.

Incremento del empleo femenino

El Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra explica que la última Encuesta de Población Activa (EPA) muestra que el número de ocupados en España aumentó en 274.000 personas entre septiembre de 2013 y 2014 (+1,6%), el mayor incremento interanual desde que se iniciara la crisis.

Sin embargo, si se analiza el cómputo global de los años de crisis, se encuentra una pérdida acumulada de empleo del 14,8%, que se amplía hasta el 18,9% en el caso de los varones y se modera hasta el 9,4% en el caso femenino.

Todos los puestos de trabajo creados en los últimos doce meses beneficiaron a personas de 25 y más años de edad. Específicamente, el número de ocupados de 25 y más edad aumentó en 300.300 personas (+1,8%), ganancia que fue en parte compensada por la pérdida de 26.300 empleos juveniles (-3,2%).

Respecto al empleo femenino, la creación del mismo ha sido significativamente mayor en Navarra, un 6,6% frente al 0,67% en el conjunto del Estado.

Otro dato positivo es que en comparación con el Estado el protagonismo del sector industrial en la creación de empleo femenino ha sido mayor en Navarra.

De los 7.500 nuevos puestos creados ocupados por mujeres el 24% proceden de la industria, sector que en principio cuenta con unas condiciones más favorables, mientras que el 62,7% son empleos del sector servicios.



Por su parte en España, además de la escasa creación de empleo femenino, el peso de la industria es claramente inferior ya que supone el 16%. Por su parte el sector servicios supone el 82,3%.

Navarra		
7.500 nuevas ocupadas en un año		
Agricultura	1.000	13,3
Industria	1.800	24,0
Construcción	0	0,0
Servicios	4.700	62,7
Total	7.500	100

España		
53.000 nuevas ocupadas en un año		
Agricultura	-3.400	-6,4
Industria	8.500	16,0
Construcción	4.300	8,1
Servicios	43.600	82,3
Total	53.000	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (IIIT).

En comparación con el Estado el protagonismo del sector industrial en la creación de empleo femenino ha sido mayor en Navarra.

Jornada 25 de Noviembre

Ante un nuevo 25 de Noviembre, “Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer”, CCOO reitera su contundente rechazo contra la violencia de género y reafirma su compromiso para la erradicación de este grave problema social que constituye un atentado contra los derechos humanos y los valores que legitiman nuestro sistema democrático.

Por todo ello, el día 25 de Noviembre se va a celebrar una ASAMBLEA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS, en el TRIBUNAL LABORAL (C/Nueva, 32-bajo).

PROGRAMA

10,00 PRESENTACIÓN

RAÚL VILLAR

Secretario General de CCOO de Navarra

10,15 CCOO ANTE EL 25 DE NOVIEMBRE: VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

PILAR ARRIAGA

Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra

10,45 EL ACOSO SEXUAL DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL Y SOCIAL

JESUS AGUINAGA

Coordinador de la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra

11,05 VIDEO COMFIA

No es no. No al acoso sexual. Contra la violencia machista, también en el trabajo.

11,15 MESA REDONDA EXPERIENCIAS SINDICALES

JOSI ALVAREZ – TRW AUTOMOTIVE

LUIS GÓNZALEZ – CAPRABO

IGNACIO LUSARRETA – DANA AUTOMOCIÓN

12,00 CONCENTRACIÓN Y LECTURA DEL MANIFIESTO

RINCÓN DE LA ADUANA

