

# ACTIVA BizIA

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

**Puesta en marcha del  
Plan de trabajo territorial  
en materia de igualdad**



**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  
www.navarra.ccoo.es

**Consejo de Redacción**

PILAR ARRIAGA  
DAVID ESCOBOSA  
DANIEL HERNÁNDEZ  
JESÚS AGUINAGA  
BEATRIZ LACALLE  
SONIA PEDROSA  
PILI RUIZ  
IZASKUN GURUCEAGA

**Directora**

PILAR ARRIAGA  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

ARANTXA HERNÁNDEZ  
ahernandezl@navarra.ccoo.es  
ARANTXA ZAZPE  
azazpe@navarra.ccoo.es

**Fotografía**

IÑAKI ZALDUA  
Unión Sindical de CCOO de Navarra  
Irsa + esc comunicación

**Diseño y maquetación**

Irsa + esc comunicación

**Tirada**

18.000 ejemplares

**Depósito Legal**

NA-1459/2008

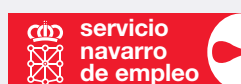
**ISSN**

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:



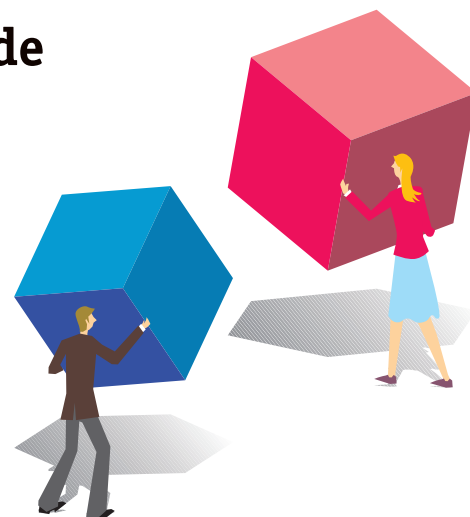
## A propósito de la Ley de Economía Sostenible

Con motivo de la crisis, parece ser, que los debates en torno a la Igualdad de oportunidades se han parado o cuando menos "encogido".

Desde hace tiempo, no en el contexto de la crisis, mucho antes, CCOO ha venido demandando un cambio de modelo productivo: Se anunciaba desde este sindicato que el actual era IN-SOSTENIBLE, un modelo productivo basado en el ladrillo, la descualificación de las personas trabajadoras, la desigualdad, la falta de competitividad de las empresas... En aquel momento nos tacharon de alarmistas porque la economía española iba viento en popa a toda vela. La realidad nos ha caído encima como un potente muro de hormigón que ha destruido el castillo de arena en el que habíamos basado nuestro crecimiento.

Hoy en día parece ser que todo el mundo tiene claro que debe cambiarse nuestro modelo productivo y, en este contexto, se presenta como posible y próxima la adopción de una Ley de Economía Sostenible, demandada desde hace tiempo por este sindicato. Una ley que, en palabras de nuestro secretario general Toxo, debe permitir una transición justa en la que se cambie de modelo productivo, teniendo en cuenta a las personas trabajadoras, teniendo claro lo que queremos para los treinta próximos años.

Para CCOO, "transición justa" es un concepto que contiene la exigencia de empleo de calidad que, a su vez, contiene la exigencia de acabar con la discriminación por razón de género y llegar a la igualdad en toda su amplitud.



**Tenemos la oportunidad de dar carpeta a un modelo de sociedad caduco e insostenible, basado en la división sexual del trabajo que ha relegado a las mujeres al ámbito reproductivo, dejando a los hombres el ámbito productivo.**

Afortunadamente como digo este modelo ya no sirve. Las mujeres se han incorporado al mundo laboral de forma irreversible y el cambio es inevitable y necesario. La Ley de Economía Sostenible debe resolver de una vez por todas lo que ya es insostenible: la desigualdad entre géneros.

La Ley se proyecta con un largo recorrido, que debe servir para mucho tiempo, es decir, que si NO se contempla el cambio incorporando la perspectiva de género, corremos el riesgo de retroceder en todo lo que hasta ahora, con el esfuerzo de mucha gente de nuestro sindicato hemos conseguido.

## [sumario]

**Editorial**

A propósito de la Ley de Economía Sostenible.....2

**Laborando**

Protocolo de prevención y atención al acoso sexual y moral en el transporte sanitario ..3

**Documentales**

Ante la crisis, más formación .....3

**Actualidad**

Plan de trabajo territorial en materia de igualdad .....4

**Encuentros**

Anacar Senosiáin, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Burlada.....6

**Ponte al corriente**

Permiso retribuido para familiares en caso de parto .....7

**El globo**

Situación de la mujer extranjera .....8

**Saber más**

Decreto Foral por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario .....8

**Espacios**

25 de Noviembre "Día Internacional para la eliminación de la violencia de género" .....8



## CCOO firma un protocolo de prevención y atención al acoso sexual y moral en el transporte sanitario

La Ley de Igualdad incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El artículo 7 define y distingue entre ambas figuras y el Art. 48 establece la obligatoriedad para las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y establecer procedimientos para su prevención y sanción.

La consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como actos discriminatorios contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, impone la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva dicha igualdad en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Por tanto, ya que la Ley de Igualdad no establece el contenido de los protocolos frente al acoso, es necesario que las empresas dispongan de esta herramienta donde se recogerán las acciones para prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

En esta línea, las partes integrantes del Convenio Colectivo para el Transporte Sa-

nitario, entre ellas la Federación de Servicios para la Ciudadanía de CCOO, han firmado un **"Protocolo de Prevención y Atención al Acoso Sexual y Moral"**. Dicho Protocolo recoge un procedimiento de intervención, en 2 niveles independientes, aunque sí recomienda seguirlos por este orden:

- 1º) Solución a través de la Mediación y Conciliación entre las dos partes.
- 2º) Solución a través de la Comisión de Investigación.

Además, como medida de prevención, **establece la creación de una Comisión de Igualdad, que en el plazo de 1 año negociará un "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"**. Otras herramientas complementarias de prevención son la **difusión de dicho protocolo entre todas las plantillas** de las empresas del sector, así como la inclusión de la **prevención del acoso sexual en la formación básica de salud laboral** para

las trabajadoras y los trabajadores del sector.

Si las empresas quieren ser rentables y competitivas deben garantizar un clima y entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas que trabajan en ellas, factor esencial para su crecimiento y sostenibilidad.

**Toda conducta hostil constatada debe ser reconocida como accidente de trabajo**



## [DOCUMENTALES]

### Ante la crisis, más formación: TALLERES DE EMPLEO EXPRESS Y FORMACIÓN CUALIFICANTE

El Gobierno de Navarra junto a CCOO y otros agentes sociales y económicos, han acordado medidas de formación y empleo para hacer frente al aumento de personas en desempleo. Estas actuaciones se enmarcan dentro del Plan de Medidas Anticrisis que el Gobierno de Navarra ha propuesto para dinamizar la economía y el mercado laboral.

A través de estas acciones de formación para el empleo de carácter presencial, se pretende cualificar y capacitar profesionalmente a las personas desempleadas para que tengan más y mejores opciones de encontrar un empleo.

El Plan contempla varias líneas de actuación o programas y éstos a su vez incluyen diferentes tipos de acciones formativas:

**EL PROGRAMA DE FORMACIÓN CUALIFICANTE** integra dos tipos de ac-

ciones, **las acciones de formación y los proyectos singulares**. En ambos tipos de acciones podrán participar personas en desempleo inscritas en las agencias de empleo de nuestra comunidad, que hayan agotado las prestaciones contributivas o que no hayan cotizado lo suficiente para acceder a ellas y, además, sean susceptibles de percibir la renta básica.

**EL PROGRAMA "TALLERES DE EMPLEO EXPRESS"** va dirigido a personas en situación de desempleo, que estén percibiendo la prestación contributiva o tengan derecho a ella en el momento de inicio de la acción formativa o incorporación a la misma. Constará de acciones formativas que podrán estar o no estar vinculadas a certificados de profesionalidad y cuyo objetivo principal debe consistir en el logro, por parte de las personas participantes en las mismas, de una mejora de sus compe-

tencias profesionales y de una mayor especialización profesional.

Desde FOREM-CCOO ya estamos trabajando por el diseño de una oferta formativa de calidad que se adecúa a los requerimientos de dicho plan.

- ▶ **Forem:** "Las mujeres siguen siendo las que más se forman. El número de mujeres que han recibido formación en Forem supera al número de hombres: 5.296 mujeres frente a los 4.796 hombres".
- ▶ **Anafe:** "El reconocimiento de la formación adquirida es una gran oportunidad para las trabajadoras extranjeras, ya que es clave para cumplir sus expectativas personales y laborales".

## Plan de trabajo territorial en materia de igualdad



Asamblea sobre Planes de Igualdad

En abril de este año finalizaba la cadena de procesos congresuales de las Federaciones de CCOO de Navarra, con la fusión de dos Federaciones históricas de nuestro Sindicato en una sola, la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

En dichos Congresos, se nombraron las Comisiones Ejecutivas, con un avance importante en el tema de la igualdad: el nombramiento de las responsables de igualdad de todas las Federaciones del Sindicato. Junto con ellas, la Secretaría de la Mujer de Navarra está desarrollando un Plan de Trabajo en materia de Igualdad de género, al igual se estableció en las Jornadas de mujeres sindicalistas celebradas en Córdoba a finales de mayo para el conjunto del Estado.

En estas Jornadas se debatieron las acciones necesarias para seguir avanzando en

las políticas transversales de género en el seno de la organización sindical y analizar las herramientas de las que dispone CCOO para favorecer la igualdad tanto en el ámbito laboral como en la sociedad.

Tras la celebración del 9º Congreso Confederado de CCOO y la aprobación del Programa de Acción para el nuevo periodo congresual, CCOO ha adquirido su compromiso con las políticas de igualdad, siendo el objetivo de estas jornadas articular y adecuar las estrategias y medidas a desarrollar en los planes de trabajo de las Secretarías de la Mujer en materia de igualdad de género.

También tras el último Congreso de la Unión Sindical de CCOO celebrado en enero, la Secretaría de la Mujer de Navarra, tiene la responsabilidad de adecuar los objetivos del Programa de Acción Confederado a su **Plan de trabajo territorial en materia de igualdad** y de no discriminación por razón de sexo, para lograr una mayor eficacia y eficiencia de la acción sindical en materia de igualdad de género.

El objetivo de este Plan de trabajo es superar la situación de desigualdad de las mujeres en el empleo, reduciendo la fuerte segregación ocupacional, la temporalidad y el paro, combatiendo la discriminación salarial, elevando las tasas de actividad, fortaleciendo la prevención y la protección de la salud, atendiendo de manera específica los riesgos psicosociales, embarazo y lactancia e incrementando la diversificación y mejora de la formación profesional.

Es de vital importancia asegurar un compromiso que garantice la presencia de Comisiones Obreras en todos los ámbitos y a través de todos los ámbitos. La consecución de estos objetivos obliga a reforzar la cultura de pertenencia al sindicato y reforzar la acción sindical. De ahí, la importancia de la transversalidad como uno de los objetivos del Programa de Acción.

*Es imprescindible avanzar hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales*

Hay dos objetivos clave que entroncan la igualdad con la acción sindical:

**1. Creación de Comisiones de Igualdad en las empresas**, o elección de un delegado o una delegada especialista en materia de género dentro de los comités de empresa, o alguna persona responsable de la acción sindical en igualdad de oportunidades.

Para ello, sería necesario elaborar estrategias conjuntas con las Federaciones realizar un estudio sobre en qué empresas se podría llevar a cabo esto y fijar unos objetivos específicos, medibles, realizables, realistas y limitados en el tiempo.

**2. El segundo objetivo sería potenciar la participación de las trabajadoras para equilibrar su representación en las**

**empresas**, garantizando su presencia en las mesas de negociación, así como en la formación de candidaturas a las elecciones sindicales.

Es imprescindible avanzar hacia la **paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección** de todas las estructuras sindicales, incluidas las **secciones sindicales**.

El encuentro entre la Secretaría de la Mujer de la Unión y las responsables de igualdad de las distintas Federaciones ha propiciado el análisis y la reflexión con perspectiva de género para la adecuada aplica-

ción del Plan de trabajo, al objeto de identificar y desarrollar las estrategias y herramientas necesarias que favorezcan, impulsen y hagan efectivo el avance de políticas para la igualdad real entre mujeres y

hombres, ya que es necesario seguir avanzando en las políticas transversales de género, eje de actuación prioritario para trabajar con eficacia en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.

## Responsables de igualdad de las distintas Federaciones



**Beatriz Lacalle Peñas. SERVICIOS**

Empezó su andadura sindical en el año 2002, como sindicalista en diferentes sectores. A mediados del 2003 pasó como sindicalista a la Federación de Servicios y miembro de la Ejecutiva de la misma. Desde el año 2005 y hasta el momento asume la responsabilidad de la Asesoría Jurídica de esta Federación y en noviembre de 2008 responsable del área de Mujer.



**Mónica González Castellana. FECOMA**

En el año 2002 entró en Comisiones Obreras como sindicalista de la Federación de Construcción, Madera y Afines. En el 2004 fue elegida Secretaria de Salud Laboral y Mujer de esta Federación, además de técnica de la comisión y seguimiento en salud laboral en la obra pública en Navarra y miembro de la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Navarra.



**Asunción Garrido Martín. INDUSTRIA**

Trabajadora de la empresa B/S/H Electrodomésticos España desde el año 2003 y miembro del comité de empresa desde el 2006. Este año 2009 entra a formar parte de la Comisión Ejecutiva del Metal como responsable del área de Mujer.



**Susana Bozal Viguria. COMFÍA**

Trabajadora desde el año 1991 de Deutsche Bank, en el año 2006 fue nombrada delegada de personal de la empresa y es en este año 2009 cuando asume la responsabilidad del área de Mujer de la Federación de Comfia.



**Villar Catalán García. ENSEÑANZA**

Después de estar en el desempleo durante más de un año, en el 2002 entró a trabajar en un centro de Inserción Sociolaboral donde fue elegida delegada sindical de CCOO. En septiembre de 2005 se incorporó como auxiliar administrativa en la Federación de Enseñanza, sector de privada, y en 2009 es elegida responsable del área de Mujer de esta Federación.



**Susana Castanera Gómez. SANIDAD**

Docente en Forem, área Jurídica y Recursos Humanos, desde el año 2002 y hasta el 2006, año en el que entró a trabajar en la Asesoría Jurídica de Comisiones Obreras. En 2007 estuvo como asesora jurídica de la Federación de Servicios y en el año 2008 pasó a la Federación de Sanidad como asesora jurídica y responsable de Acción Sindical y Mujer.



**Sonia Pedrosa Obregón. FSC**

Trabajadora en Canal 6, en el año 2003 fue elegida delegada sindical de CCOO. En el 2005 entró en la Ejecutiva de la antigua Federación de Transporte y Comunicación como responsable de Mujer y Juventud. En el 2007 se incorporó a esta Federación para trabajar en el proyecto de temporalidad y es este año 2009, con la fusión de esta Federación y la de Administración Pública, cuando es elegida además, responsable de Igualdad y Políticas Sociales de la nueva Federación, Servicios a la Ciudadanía.



**Pilar Gallego Fernández. PENSIONISTAS**

Trabajadora del sector de limpiezas en Virgen del Camino, donde estuvo durante muchos años como presidenta del comité de empresa. Después estuvo liberada y fue miembro de la ejecutiva de la Federación de Servicios durante 15 años, como responsable del sector de limpiezas. Prejubilada desde hace aproximadamente dos años y medio, en la actualidad es miembro de la ejecutiva de la Federación de Pensionistas y responsable del área de Mujer.



**Mónica Iraizoz Oyaregui. FITEQA**

Su andadura sindical comenzó en el año 2004, al ser elegida representante sindical de una empresa de inyección de plástico. En el 2005 entró a formar parte de la Ejecutiva de Fiteqa Navarra y a mediados del año 2007 empezó a trabajar en el sindicato para llevar a cabo un proyecto de temporalidad. En 2009 asume la responsabilidad del área de Mujer y elecciones sindicales.



**Goya Ramos Murugarren. AGROALIMENTARIA**

Trabajadora de Egacoop, es delegada de la empresa y de Salud Laboral desde el año 1996. En mayo de 2001 empezó como sindicalista de la Federación de Alimentación y como responsable de Mujer y responsable de la comarca de Estella. En la actualidad continúa con las mismas responsabilidades.

ANACAR SENOSIÁIN ECHARTE · *Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Burlada.*

## Trabajando la igualdad desde el Ayuntamiento de Burlada

Anacar Senosiáin Echarte, de 47 años es Licenciada en Pedagogía y experta universitaria además de especializada en numerosos cursos y Masters sobre igualdad de oportunidades y violencia de género.

En 1998 fue Directora de la Casa de Acogida, y desde 2001 es Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Burlada; desde 2008 ostenta dicha plaza en propiedad.

**Como mujer y feminista, ¿crees que es posible la consecución de la igualdad?**

Decía Concepción Arenal que "todas las cosas son imposibles mientras lo parecen". Si no nos la creemos, la igualdad no llegará. La igualdad es una cuestión de justicia social y no es solo posible sino obligatoria; la igualdad es la que permite ejercer las libertades y alcanzar la plena ciudadanía, y eso está solo "medio conseguido".

Tengo que creer en ella, además, por una cuestión de pura coherencia: ¿qué sentido tendría si no el activismo feminista y el trabajo en un organismo cuyo sentido no es otro que el logro de la igualdad, no sólo formal sino real y efectiva?.

Además, soy optimista y pienso que la única forma de avanzar en la igualdad es incorporando a hombres y mujeres y apostando por la sororidad, el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y la educación en igualdad de nuestras niñas y niños. La sociedad ha evolucionado mucho y es muy importante que avancemos en un cambio de mentalidad: tomar conciencia de tener derecho a tener derechos.

**¿Cuáles crees que son los principales problemas a los que se enfrenta la mujer desde el punto de vista social, familiar y laboral y cuál es su papel en la sociedad actual?**

Depende si hablamos del mundo global o solo de Occidente. En Occidente, las prioridades son la violencia, el empleo y la representación en todos los ámbitos de la sociedad. En el resto del planeta, ser mujer es una condena perpetua en muchos países, a veces por razones religiosas o de la cultura heredada.

**¿Existen actuaciones concretas en el Ayuntamiento para impulsar el empleo femenino?**

***"Me hice feminista por puro sentido de la justicia"***

En 2006 y 2007 realizamos dos talleres de empleo que sirvieron para la inserción laboral de mujeres desempleadas tituladas de Burlada, a la par que se generaban recursos para la conciliación en el municipio, y desembocaron en la creación de tres empresas.

En este momento, estamos inmersas en un "Programa de empleo con apoyo y empoderamiento para la prevención e intervención en violencia de género". Se trata de una formación para ayudar a las mujeres en la conquista de la autonomía personal y económica.

**¿Qué clase de iniciativas se llevan a cabo desde el Ayuntamiento de cara a la promoción socio-laboral de las mujeres?**

En el Ayuntamiento de Burlada estamos haciendo una apuesta bastante fuerte para evolucionar, desde las políticas específicas, a la transversalidad.

Llevamos a cabo programas de sensibilización, formación en igualdad, programas específicos de empleo para las mujeres, diseño de un plan de igualdad interno, participación en los Pactos Locales por la Conciliación, etc.

Respecto del trabajo en favor del mainstreaming, nos hemos embarcado en el diseño de un ambicioso Plan Transversal de Género, como alternativa de evolución a los Planes de Igualdad, que supone la in-

***Soy optimista y pienso que la única forma de avanzar en la igualdad es incorporando a mujeres y hombres y apostando por la sororidad, el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y la educación en igualdad de nuestras niñas y niños***

corporación de una perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de la planificación.

**¿Qué tipo de servicios se ponen a disposición de la mujer desde la Concejalía de Igualdad?**

El Ayuntamiento de Burlada, en este sentido, tiene muy bien delimitados los ámbitos de actuación, de manera que, para la atención e intervención con mujeres, existe un programa específico en Servicios Sociales, quedando para la Comisión de Igualdad la tarea de "promoción", diseñando planes y políticas de actuación en aras de lograr la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Burlada.



## Permiso retribuido para familiares en caso de parto

**Una sentencia del Tribunal Supremo condena a la empresa Alcampo S.A. a reconocer que el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que establecen tanto el art. 37.3b) del E.T. como el art. 38.c) del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes actualmente vigente, debe ser concedido por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma ya que, el Convenio no precisa acreditar otros requisitos.**

Alcampo no negaba a su plantilla el permiso o licencia retribuidos por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, bastándole como justificante del mismo la acreditación del hecho en sí de tal hospitalización, y sin exigir la motivación o razón sanitaria concreta de ésta incluso en los supuestos en

los que la razón de la hospitalización venga derivada de un parto no natural como por ejemplo: cesárea. No obstante, Alcampo sí consideraba injustificado el que personas empleadas utilizarasen tal permiso en los supuestos en los que la razón de la hospitalización se derivara de la que comporta un parto natural, normal o sin problemas, denegándosele, en consecuencia, a aquel de sus empleados que sea el padre del nacido/a por disfrutar dicho empleado de los permisos convencionales, y denegándosele, también y en consecuencia, a personas empleadas que resulten ser parientes de la madre hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por entender que la hospitalización que conlleva un parto natural, normal o sin problemas no queda incluida en el artículo 38.c del Convenio Colectivo.

Así pues, **el problema concreto era determinar qué debía entenderse por hospitalización y si los partos "naturales" estaban comprendidos en esa expresión** o la misma abarcaba sólo a los "problemáticos". El alto Tribunal concluyó que el permiso debe hacerse extensivo a los familiares.

Las razones del Tribunal Supremo para tal afirmación fueron las siguientes:

- ▶ La Ley y el Convenio solo hablan de "hospitalización", por lo tanto no podemos distinguir la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto.
- ▶ El vigente texto legal acentúa esa solución interpretativa, al conceder la licencia sin necesidad de hospitalización, cuando por intervención quirúrgica se precise reposo domiciliario, reposo que siempre necesita la mujer tras el parto, acto que frecuentemente necesita de cirugía menor.
- ▶ La mujer que es hospitalizada para dar a luz sería discriminada por su sexo en caso de denegarle la posibilidad de que sus parientes la auxilien sin sufrirla merma salarial. Por ello se procede igualmente a rechazarla por discriminatoria y contraria al artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007.

*Los partos en que exista hospitalización de la madre dan derecho a licencia a los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad y afinidad, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones, otra interpretación sería discriminatoria para la mujer y contraria a lo dispuesto en el art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007.*



## Situación de la mujer extranjera

Mujer, entre 30 y 40 años, latina y residente en Pamplona y Comarca.  
Es el perfil de la mujer extranjera residente en Navarra.

Según los últimos datos elaborados por el Observatorio de las Migraciones de ANAFE-CITE, las mujeres representan el 47% de la población extranjera residente en Navarra. Proceden de América Latina (Ecuador, Colombia y Bolivia), y trabajan en el sector servicios, principalmente en las ramas de actividad de "hostelería y restauración" y "atención a personas dependientes y cuidadoras de hogar".

Hoy día, las mujeres extranjeras representan el 12,5% respecto a la población femenina total de Navarra.

Entre los años 2003 y 2007, hubo una importante llegada de mujeres procedentes de América Latina en busca de nuevas oportunidades laborales para ellas y sus familias. Una vez consolidada su situación en España, han ido emprendiendo procesos de reagrupación familiar con



el fin de reunir a toda la familia en su nuevo entorno.

Las mujeres extranjeras son uno de los colectivos que más está padeciendo las consecuencias de la actual crisis económica.

La tasa de desempleo de las mujeres inmigrantes asciende al 29%, ligeramente superior a la de los varones extranjeros y más del doble que la tasa del conjunto de la población femenina (13,7%).

La explicación de este aumento se encuentra en la sistemática destrucción de puestos de trabajo en aquellas ramas de actividad con una mayor ocupación femenina y extranjera, como es la hostelería y restauración.

Por el contrario, ha aumentado considerablemente la afiliación al régimen de empleado/a de hogar. Una de cada cuatro mujeres extranjeras en Navarra trabaja en servicio doméstico, uno de los sectores más precarios del mercado laboral.

### [SABER MÁS]

Publicado el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

En licencias retribuidas se regula la licencia por exámenes oficiales, por matrimonio o pareja estable, por parto, por adopción o acogimiento, el disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento y la licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Otro capítulo regula las licencias no retribuidas por asuntos propios y el último regulariza los permisos retribuidos; por paternidad, por lactancia de hijos/as menores de doce meses, para someterse a técnicas de fecundación asistida, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, para la atención de hijos/as tratados en centros de educación especial, por el fallecimiento o la enfermedad de familiares, por cirugía mayor ambulatoria de familiares, por traslado de domicilio, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por ser candidato/a en las elecciones y por asuntos particulares.

BON nº 24 - 25 de febrero de 2009

[http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2009/24/boletin.pdf](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2009/24/boletin.pdf)

### [espacios]



**25 de Noviembre**  
**"Día internacional para la eliminación de la violencia de género"**

IV concurso de carteles y esloganes de CCOO Navarra contra la violencia de género, organizado por la Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra, con el objetivo de sensibilizar sobre la violencia de género.

Infórmate en el 948 24 42 00  
o en [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)