

Nº7. 8 de marzo de 2024

TRIBUNA VIOLETA

*Maite
Alascio*



ESPACIO LIBRE Y SEGURO
DE VIOLENCIA MACHISTA



DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

Goberna nuestro proyecto

La Tribuna Violeta es un proyecto fundado el 8 de marzo de 2021 por la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y por la Secretaría de Juventud de CCOO de Ceuta con la intención de visibilizar y reivindicar la postura de las mujeres en nuestro sindicato, así como reafirmar nuestro compromiso social y sindical en lo que a feminismo se refiere.

Su nombre es un homenaje a nuestra compañera histórica Maite Alascio. Fallecida en el año 2003. Abogada, sindicalista, amiga y parte de nuestra pequeña gran familia.

Esta revista acoge ilusiones y muchas horas de trabajo, pero es nuestra forma de consolidar la lucha feminista en nuestras siglas. Por ello, esperamos que la disfrutes tanto como nuestro equipo realizándola.

Puedes leer las anteriores ediciones de nuestra **#TribunaVioletaMaiteAlascio** y todas las noticias en la sección de **#MujerElGualdad** en nuestra web, escaneando este código



@CCOODECEUTA



Mujeres
en pie

Diseño, edición y maquetación:

Marina Alicia Vivo Pozo

María Núñez Gómez

Ceuta, marzo de 2024

ÍNDICE

Contenido:

- Pag. 1** Cartel reivindicativo 8M de CCOO Confederal
Más sindicalismo, más feminismo
- Pag. 2** Manifiesto 8M de CCOO Confederal
Feminismo sindical para mejorar la vida de las mujeres
- Pag. 4** Manifiesto 8M de la Federación de Servicios a la Ciudadanía
8M. Todo el año, todo el tiempo por la igualdad de género
- Pag. 5** Solidaridad con Palestina
Marina Alicia Vivo. Secretaria de la Mujer FSC-CCOO Ceuta
- Pag. 6** Señales contra la Violencia de Género
Campaña 25N CCOO Ceuta
- Pag. 8** In Memoriam. María Ángeles Lozano
Miguel Ángel Medina Perea. Secretario General del SAJ CCCOO-Ceuta
- Pag. 9** Programa galardonado XVIII Premio Maite Alascio
O´Cambalache. Atención a mujeres
- Pag. 10** Con más avances sin brechas
#CorresponsablesParaGanarMás
- Pag. 15** La evolución de las mujeres en los puertos españoles
Pilar Sierra Fernández. Presidenta Comité de Empresa Autoridad Portuaria
- Pag. 17** Nuestro compromiso con el futuro. Avanzamos en igualdad
José Manuel Ortega. Secretario de formación de CCOO-Ceuta
- Pag. 18** Acumulación del permiso de lactancia
Información sobre el nuevo permiso de lactancia
- Pag. 19** Equiparación de permisos de paternidad y maternidad
Impacto en la desigualdad de género en el empleo en España
- Pag. 22** Evolución en los planes de igualdad
Yolanda Díaz García. Secretaria de las Mujeres de CCOO-Ceuta
- Pag. 27** IV Concurso de fotografía internacional “Valentina”
Secretaría de las Mujeres de CCOO-Ceuta
- Pag. 25** 028. Servicio arcoiris LGTBIQ+
- Pag. 26** Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo
- Pag. 28** Redes de espacios seguros para mujeres
CCOO. Espacio libre y seguro de violencia machista



COMO USAR LOS CÓDIGOS QR:

Descarga cualquier aplicación de lectura QR en tu dispositivo. Si es ANDROID desde PLAY STORE, si es iOS (Apple) desde APP STORE. Abre la aplicación y escanea.



más
sindicalismo

DE

8

más
feminismo



#EsFeminismo
#FeminismoSindical

2024

Feminismo sindical



CCOO, como sindicato feminista, manifiesta su firme compromiso de seguir luchando contra la discriminación laboral de las trabajadoras en cualquiera de sus formas y negociando propuestas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

El feminismo está siendo el mayor motor de transformación social, y de ahí el empeño de las facciones sociales más reaccionarias de condenarlo, pero detrás del mismo hay más de **40 años de historia de lucha de muchas mujeres**. Luchas constantes, comprometidas y arriesgadas pero libradas con la alegría que produce ir acabando con las múltiples discriminaciones y apostando con creatividad, sororidad y alegría por unas condiciones de vida justas. Estas luchas se han librado en todos los ámbitos, donde el **laboral no ha sido el menor**. Las mujeres necesitamos independencia también económica para ser autónomas y no depender de nadie. El trabajo asalariado ha sido una de esas fuentes de autonomía y la necesaria batalla por el acceso al empleo, la **promoción profesional**, la **corresponsabilidad**, la **igualdad salarial** o el **fin de la violencia** son objetivos sindicales. Por esta razón desde CCOO también reivindicamos el feminismo sindical, que colabora con el resto de feminismos para lograr dinamitar el machismo que aún persiste y conseguir extender el feminismo a todos y cada uno de los espacios.

La subida del SMI #EsFeminismo

También el 8M reivindicamos este feminismo sindical que nos es propio y la lucha por los derechos laborales dentro del movimiento feminista y aunque nos sumamos a disfrutar este día lúdico de reivindicación feminista, actualizamos el feminismo en los centros de trabajo todos los días del año a través de nuestro activo sindical, porque los derechos no se paran en las puertas de los centros de trabajo. Día a día denunciaremos la discriminación laboral y aportamos propuestas para mejorar las condiciones laborales y de vida mediante el Diálogo Social en aspectos tales como el **Salario Mínimo Interprofesional**. El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%. La subida del salario mínimo interprofesional **beneficia más a las mujeres** al ser nosotras las que tenemos las peores condiciones laborales y salariales.

Reducir la brecha salarial #EsFeminismo

La brecha salarial actual es del **18,6%** y aunque es la más baja de los últimos 15 años hay que seguir reduciendo la diferencia salarial entre hombres mujeres. Desde CCOO seguiremos poniendo un sueldo mínimo en los convenios, cuestionando la falta de complementos salariales para las habilidades típicamente femeninas, disminuyendo la parcialidad y elevando el salario mínimo interprofesional.

La reforma laboral #EsFeminismo

La reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida y reducido la temporalidad, consiguiendo mayor estabilidad del empleo femenino. **En los últimos 12 meses, el número de mujeres sin empleo se ha reducido en 23.400**. Es decir, ha habido más de 21.000 nuevos contratos laborales con sello femenino. La Encuesta de Población Activa demuestra que la temporalidad ha disminuido hasta el **13,24%** y se han creado 783.000 empleos. Hay más mujeres trabajando que nunca. De las 21.246.900 personas ocupadas el **46,7% son mujeres**, sin embargo, el **75% de los contratos a tiempo parcial son femeninos**. En CCOO apostamos por reducir la parcialidad y mejorar las condiciones laborales de la misma.

La reforma de las pensiones #EsFeminismo

La subida del SMI permite también **reducir la brecha que existen en las pensiones**. En el caso de las pensiones de jubilación la brecha es de un **31,91%** a pesar de que se han negociado mejores condiciones para integrar las lagunas de cotización. Considerados como cotizados al **100% hasta 3 años** los casos de reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares y/o menores y de aumentar el complemento para la reducción de la brecha de género en las mismas. Sin embargo, aún existe una brecha en las pensiones de jubilación del **31,4%**. Es vital nuestro compromiso sindical para acabar con esta brecha en las pensiones.

Negociar planes de igualdad #EsFeminismo

También se mejora la vida de las mujeres trabajadoras negociando convenios colectivos que racionalizan la jornada e introducen medidas que favorecen la corresponsabilidad y planes de igualdad. **Este año se han registrado casi 5000 planes de igualdad** en el REGCON y actualmente hay **10.729 planes de igualdad** en activo. Sin embargo, **un 66% de las más de 31.400 empresas que deberían tener plan de igualdad no lo tienen**. Desde CCOO seguiremos denunciando la falta de negociación, reclamando la convocatoria de las mesas de negociación y vigilando el seguimiento de las medidas adoptadas en los mismos.

La lucha contra el acoso sexual #EsFeminismo

Aunque es obligatoria la existencia de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para todas las empresas, solo tienen protocolos aquellas que tienen plan de igualdad, al ser estos una parte de los planes de igualdad. **La mayoría de empresas**, sobre todos las PYMES y microPYMES **carecen de protocolo** contra el acoso sexual y por razón de sexo y además hay mujeres, como empleadas de hogar o las de ayuda a domicilio, que sufren acoso sexual en las casas de sus empleadores. Para orientar tanto a profesionales, como a sindicalistas y a las víctimas contamos y seguiremos trabajando en el **Observatorio de Acoso sexual y por razón de sexo**.

Pero también es feminismo romper los estereotipos de género en el acceso, impedir preguntas sexistas, acabar con la penalización de la reducción de jornada, conseguir permisos para las menstruaciones incapacitantes, lograr flexibilidad de la jornada, sensibilizar contra la homofobia, reducir la jornada laboral, hacer registros retributivos para ver los sesgos en los complementos salariales, valorar el puesto de trabajo atendiendo a capacidades y habilidades féminas históricamente solicitadas, pero ni reconocidas, ni pagadas, implementar una prevención de riesgos laborales acorde a los cuerpos y realidad de las mujeres.

Todo ello y mucho más #EsFeminismo y además de animar a la afiliación a sumarse a las convocatorias del movimiento feminista en los distintos lugares, manifestamos nuestro compromiso con un #FeminismoSindical que hará a las mujeres más autónomas, felices e independientes.



8M

Todo el año, todo el tiempo

POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La militancia sindical y feminista se va incrementando cada año, y el carácter del movimiento es cada vez más global y está integrado desde la transversalidad acogiendo a distintas generaciones de mujeres, desde aquellas que comenzaron con la petición de derechos reales y cambios legislativos en los años 70, a las hijas y nietas que han seguido su estela, pero ya con un trecho de camino andado y con derechos conquistados. Las feministas tenemos muy buenas razones para estar satisfechas por el resultado de años de lucha desde diferentes foros, localidades, ímpetus y responsabilidades, pero aún se necesitan más cambios, más apoyos, más compromisos y más gente remando en la misma dirección.

Desde FSC-CCOO no hemos dejado de trabajar, y el objetivo es no dejar de hacerlo, pero no todo depende en exclusiva de nosotras. Por ello, seguimos utilizando el 8 de marzo, como día de reivindicación y de encuentro, y como demanda, solicitando que se unan más fuerzas a nuestro presente, a nuestro combativo 8M.

Desde de FSC-CCOO demandamos:

- 1. Elaborar y defender nuestra agenda.** Las mujeres no podemos dejar que nos impongan la agenda, somos nosotras las que conocemos las necesidades, y los tiempos que se precisan. Es una agenda constructiva para seguir trabajando, y sumando mujeres y hombres que nos acompañen en el camino, utilizando nuestra habilidad y experiencia. Debe ser una agenda de presente y de futuro, siempre mirando hacia delante, aunque sin olvidar de dónde venimos. Hemos logrado muchos retos, pero el propósito final es conseguir la igualdad real. Se gana con empoderamiento, con sororidad. Nuestra pluralidad no debe apartarnos de lo que nos une.
- 2. Hacer pedagogía,** con un **discurso preparado, único y universal** que tenemos que repartir en todos aquellos lugares donde nos movemos, distinguiendo nuestro feminismo del que vende la derecha.
- 3. Saber que el presente son los cuidados,** porque tenemos el derecho a ser cuidadas y cuidados y la obligación de cuidar con tiempo y con corresponsabilidad, no como tarea de mujeres, sino de hombres y mujeres.

- 4. Defender lo social y lo público como antídoto de las políticas liberales que pretenden devolvernos al hogar,** exclusivamente al mundo doméstico y de los cuidados, excluyéndonos de la esfera pública. Debemos defender nuestra apertura al mundo del trabajo, y para ello se necesitan servicios públicos de calidad que ayuden y colaboren para el cuidado de las familias.
- 5. Luchar por el empleo de calidad,** por las promociones y la formación contra la parcialidad, la temporalidad y los bajos salarios. Obligar a las empresas a la formación en igualdad en el ámbito laboral.
- 6. Participar en la negociación colectiva.** Fomento de medidas de flexibilización horaria, bolsas de horas de cuidados, mejora de los permisos o adaptación de jornada, entre otras iniciativas que faciliten la conciliación y promuevan la corresponsabilidad, en el marco de la negociación colectiva y adaptadas a la realidad de cada empresa, centro de trabajo o sector.
- 7. Erradicar la brecha salarial.** Los planes de igualdad, que tanto nos han ayudado a ver la realidad ya tratar de corregirla, no han acabado con las desigualdades salariales. Hay que perseguir a todas aquellas empresas que, conociendo la brecha dentro de su plantilla, camuflan resultados para no tomar medidas.
- 8. Reforzar la salud laboral y la detección de enfermedades profesionales,** mientras "ellos se accidentan y ellas se desgastan" (OIT). Deben ser obligatorias las evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género, para que las mujeres tengan visibilidad y atención en los problemas de salud en el trabajo.
- 9. Seguir trabajando contra las violencias machistas,** en el trabajo y en la sociedad. No permitir que las empresas carezcan de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo pactado con la RLPT o, de no existir, con las personas trabajadoras.
- 10. Eliminar el impacto de género de la digitalización.** Existe una brecha digital de género, pues solo alrededor de un 13% de mujeres trabajan en carreras y empleos especializados, porque no han tenido acceso a tecnologías de la información y la comunicación. Esta falta de preparación impacta directamente en el empleo y obstaculiza el camino a carreras laborales mejor remuneradas y consideradas. La formación es la clave.

LOS DERECHOS NO SE HEREDAN, POR ESO ES NECESARIA LA LUCHA FEMINISTA. JUNTOS Y JUNTAS CONSTRUIREMOS UN PRESENTE Y UN FUTURO MÁS IGUALITARIO

CCOO 
servicios a la ciudadanía



SOLIDARIDAD CON PALESTINA

Comisiones Obreras de Ceuta ha mostrado siempre su solidaridad con el pueblo palestino. Desde este sindicato condenamos toda forma de violencia y exigimos un cese inmediato de cualquier tipo de agresión en la región. **Denunciamos la masacre por parte de Israel contra el pueblo palestino en Gaza, que incluye ataques armados, bloqueo de alimentos, electricidad, agua y suministros, así como la destrucción de infraestructuras básicas.**

Instamos a la comunidad internacional a implementar políticas concretas basadas en las numerosas resoluciones del derecho internacional, con el objetivo de poner fin a la ocupación en Palestina, el bloqueo a Gaza, la colonización, la discriminación continua y las violaciones de derechos humanos contra el pueblo palestino.

Comisiones Obreras es un sindicato feminista, por ello, este 8 de marzo **no podemos pasar por alto las declaraciones de la ONU donde nos advierten sobre agresiones sexuales, incluida violación, contra mujeres y niñas palestinas detenidas en Israel, y solicitan una investigación exhaustiva.** Además de estas agresiones, mencionan también otros incidentes de humillación sexual y amenazas de violación. El feminismo debe ser interseccional y respaldar a todas y cada una de las mujeres y niñas que sufren el terror de este genocidio. Es nuestra responsabilidad como sociedad dar voz a las silenciadas y visibilizar la realidad de la comunidad palestina.

CIFRAS PARA REMOVER CONCIENCIAS

- **MÁS DE 2.339 MASACRES.**
- **MÁS DE 33.000 PERSONAS ASESINADAS:**
 - 13.022 NIÑOS/NIÑAS.
 - 8.190 MUJERES.
 - 340 PERSONAL MÉDICO.
 - 50 PERSONAL DEFENSA CIVIL.
 - 125 PERIODISTAS.
- **MÁS DE 64.000 PERSONAS HERIDAS DE GRAVEDAD.**
- **MÁS DE 2.700 PERSONAS DETENIDAS O DESAPARECIDAS**
- **MÁS DE 60.000 EMBARAZADAS EN RIESGO POR FALTA DE ACCESO A LA ATENCIÓN SANITARIA.**
- **MÁS DE 10.000 PACIENTES ONCOLÓGICOS EN RIESGO DE MUERTE INMINENTE.**
- **MÁS DE 8.000 PACIENTES INFECTADOS CON HEPATITIS EN RIESGO POR FALTA DE TRATAMIENTOS.**
- **MÁS DE 140 INSTITUCIONES DE SERVICIOS DESTRUIDAS POR LAS FUERZAS DE OCUPACIÓN ISRAELÍ.**
- **MÁS DE 328 ESCUELAS Y UNIVERSIDADES DESTRUIDAS POR BOMBARDEOS DIRECTOS**
- **MÁS DE 75.000 VIVIENDAS DEVASTADAS.**
- **MÁS DE 290.000 VIVIENDAS PARCIALMENTE DESTRUIDAS.**
- **MÁS DE 30 HOSPITALES FUERA DE SERVICIO POR BOMBARDEOS DIRECTOS E INDISCRIMINADOS.**
- **MÁS DE 122 AMBULANCIAS BOMBARDEADAS DIRECTAMENTE POR LAS FUERZAS DE OCUPACIÓN ISRAELÍ.**
- **MÁS DE 1.700 FÁBRICAS DESTRUIDAS**
- **MÁS DE 200 SITIOS ARQUEOLÓGICOS DESTRUIDOS PARCIAL O TOTALMENTE.**
- **376 MEZQUITAS Y 3 IGLESIAS DESTRUIDAS, LA MAYORÍA DE ELLAS DE INTERÉS CULTURAL IMPORTANTE, COMO LA IGLESIA DE SAN PORFIRIO, DE LAS MÁS ANTIGÜAS DEL MUNDO.**
- **MÁS DE 2.000.000 MILLONES DE PERSONAS DESPLAZADAS, ES DECIR, MÁS DEL 85% DE LA POBLACIÓN DE LA FRANJA DE GAZA.**
- **MÁS DE 66.000 TONELADAS DE EXPLOSIVOS ARROJADOS POR LAS FUERZAS DE OCUPACIÓN ISRAELÍ.**
- **LA AMENAZA DEL EJERCITO SIONISTA DE QUE, PROBABLEMENTE, OTRAS 58.000 PERSONAS MUERAN ASESINADAS, SI EL ATAQUE A GAZA CONTINÚA EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES.**
- **CIENTOS DE CAMIONES REPLETOS DE AYUDA HUMANITARIA BLOQUEADOS EN LA FRONTERA DE RAFAH (EGIPTO), POR LA INTERVENCIÓN DIRECTA DE LOS COLONOS ISRAELÍES.**
- **MILES DE PERSONAS EN RIESGO DE MORIR DE HAMBRE EN LAS PRÓXIMAS SEMANAS POR LA FALTA DE ALIMENTOS ACTUAL.**

SEÑALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAMPAÑA 25N
2023



Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO-Ceuta, creemos que una de las herramientas que se puede usar para enviar un mensaje de sensibilización, concienciación e información sobre la violencia de género son los mensajes con impacto social para que de forma especial invitan a dar "señales" tan especiales en la lucha contra esta lacra social.



C/ Alcalde Fructuoso Miaja
(Edificio Sindical)



Estación Marítima de Ceuta



Paseo Alcalde Sánchez Prados
(Palacio de la Asamblea)



Plaza de los Reyes



Plaza de Azcárate



Plaza del Teniente Ruiz



Avenida de Otero
(Estadio Alfonso Murube)



I.E.S Lúis de Camoens



I.E.S Almira



I.E.S Abyla



I.E.S Clara Campoamor



Escuela de Arte de Ceuta



Centro Integrado de Formación Profesional



I.E.S Puertas del Campo



IN MEMORIAM

María Ángeles Lozano



Próximamente se va a cumplir dos años de algo tan triste que nunca debería haber ocurrido. **La muerte de María Ángeles de forma inopinada y desgarrada, víctima de la violencia de genero.**

A María Ángeles, le truncaron lo más preciado del ser humano y se nos fue en la flor de la vida, en plenitud de facultades y de una forma tan cruel e inhumana, que a todos sus compañeros aun nos resulta difícil asumir y salir del golpe que nos produjo tan triste acontecimiento, que no por ser ley de vida deja de ser impactante y doloroso.

Funcionaria de Justicia del Cuerpo de Auxilio Judicial, querida por todos sus compañeros, que, a sus 47 años, pese a su timidez, desprendía la ilusión y la determinación de una joven con toda una vida por delante.

Dos años después de su cruel muerte, todos sus compañeros no la olvidamos y seguiremos alzando la voz para hacer visible la reclamación a título póstumo, que la Sede Judicial del Banco de España o el servicio donde estaba destinada, lleve su nombre.

No cabe otra, en estos momentos y después de dos años, echándola mucho de menos, que reproducir las palabras que nuestro compañero Fco. Javier Miguel Blanca del Servicio Común de Notificaciones y Embargos, le dedicó en su día:

“María Ángeles, seguro que cuando has llegado al cielo, no has tenido que llamar para que te abran la puerta. En esa ocasión hubiera sido bueno, no encontrar a nadie en este especial domicilio. De esa forma hubieras dejado uno de nuestros avisos y volver a intentar esta triste notificación dentro de unos años. Lamentablemente no ha sido así, pues te han forzado a realizar ese viaje de una forma muy injusta. Te vamos a echar mucho de menos en el Servicio Común en particular y el resto de compañeros también. Hasta siempre compañera, no te olvidaremos nunca”.

Miguel Ángel Almedina Perea
Secretario General del SAJ de CCOO de Ceuta

A su familia, madre, hijas sólo decirles que sus lágrimas por un dolor tan profundo esperamos todos sus compañeros vayan dejando paso con el tiempo a un sentimiento de orgullo, al comprobar el reconocimiento y agradecimiento de cuantos tuvimos la suerte de trabajar con ella y de compartir momentos.



María Ángeles
Te tendremos en el recuerdo
y seguimos echándote
de menos



Dibujo de María Ángeles
Autor: Jesús Pérez Rivera



PROGRAMA GALARDONADO XVIII PREMIO MAITE ALASCIO



Cruz Blanca lleva trabajando con personas en situación o riesgo de exclusión desde su constitución en 1969. Desde la creación en 2004 de la Fundación Cruz Blanca, **se atiende con especial vocación a mujeres en situación de vulnerabilidad.**

El Centro San Vicente de Paúl de Fundación Cruz Blanca Ceuta, viene desarrollando desde el año 2013, el **Programa O'Cambalache de Atención a Mujeres, dando cobertura a un colectivo de personas altamente vulnerables, como son las mujeres en situación de prostitución, víctimas de trata y víctimas de violencia de género.**

A lo largo de estos años hemos **atendido y contactado con más de 1300 mujeres**, y la relación con ellas nos permite formar parte de sus historias de vida, teniendo en cuenta lo difícil que es generar confianza y acompañarles en su proceso de recuperación. Pese a todo esto, hemos de resaltar que estas luchadoras son **capaces de reconstruir poco a poco sus vidas y salir adelante.**

Uno de los pilares de nuestro trabajo es la **intervención comunitaria que realizamos en el barrio del Príncipe Alfonso**, donde uno de los objetivos principales es prevenir la violencia contra las mujeres y trabajar para favorecer la igualdad.

En este sentido realizamos campañas de **prevención y sensibilización tanto en los colegios como en la misma barriada**, con el fin de ofrecer un modelo de relación basado en el respeto y el buen trato.

Además, se realiza una **intervención directa con mujeres víctimas de violencia de género.** Dichos casos pueden ser detectados directamente por nuestro equipo de mediadores y mediadoras durante su trabajo habitual en el barrio.



O'CAMBALACHE *Atención a mujeres*

Desde el Programa O'Cambalache, hemos trabajado el aspecto preventivo en torno a la salud de nuestras usuarias, y desde el servicio de mediación damos respuesta a diferentes tipos de cuestiones que surgen en el día a día de estas mujeres.

Otro aspecto fundamental de nuestro trabajo es la intervención en el Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI), donde desarrollamos actuaciones dirigidas fundamentalmente a detectar posibles situaciones de trata de personas en las mujeres allí acogidas.

La trata de personas implica múltiples delitos contra los derechos humanos de las personas, en particular de mujeres y niñas. La explotación sexual femenina es una forma de violencia de género que tiene su base en la manifestación de poder de los hombres sobre las mujeres.

En definitiva, **Fundación Cruz Blanca en sus diferentes programas y dispositivos hace una apuesta clara por la defensa de los derechos humanos desde un enfoque de género, posicionándose siempre del lado de las víctimas y ofreciendo todos los recursos disponibles para favorecer su recuperación integral.**



www.fundacioncruzblanca.org

c.ceuta@fundacioncruzblanca.org

956 50 68 87

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás



CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS

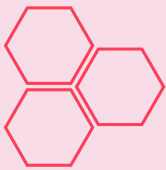
Secretaría de las Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta

#CorresponsablesParaGanarMás

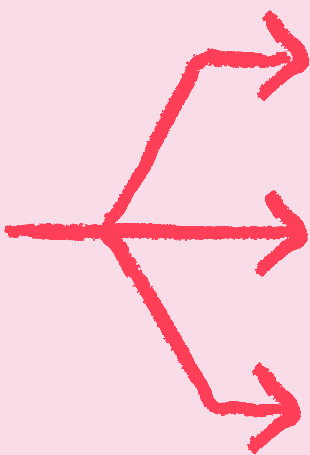
Para sensibilizar a la ciudadanía contra la brecha salarial de género, se promueve en España y en la UE, un día relacionado con la igualdad salarial, cuya finalidad es visibilizar que las mujeres de cualquier edad, sector, tipo de jornada o contrato, etc. tienen que trabajar más para ganar lo mismo que los hombres.

Promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobada por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010), la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, celebra cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial. Con ello se pretende **concienciar a la sociedad española sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas brechas.**

Desde la secretaria Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO realiza este año un nuevo informe con el lema **“CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS. #CorresponsablesParaGanarMás”**.



Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:



- 1** La desigualdad a priori que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados
- 2** La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado.
- 3** La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género, retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares, percibiendo prestaciones de pensiones no contributivas y/o de menor cantidad, agrandándose aún más la brecha en las pensiones, cuando además su esperanza de vida es mayor. Viven más, pero son más pobres.



DOCUMENTO INFORMATIVO
#CorresponsablesParaGanarMás

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.642 euros entre los hombres y 23.301 euros entre las mujeres en 2022, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.341 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. **El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18,6% para igualar el salario medio anual de los hombres.**

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: **Las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.**

En primer lugar, hay que recordar que debido a la división sexual del trabajo no son todas las mujeres las que están en el mercado laboral. Hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales

La parcialidad es una de las características que hace que las mujeres padezcan mayor precariedad. En 2023 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo han soportado una mayor precariedad laboral:

- ✿ Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad) y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.
- ✿ Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%) que los hombres (15,1%).
- ✿ Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. A esto se suma que la permanencia y antigüedad en la empresa es menor entre las mujeres, ya que interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado.
- ✿ Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 34,8% en promedio en 2023.
- ✿ Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.
- ✿ Según los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, el 25% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2021, frente al 10,7% de los hombres.

**CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS**

#CorresponsablesParaGanarMás

»»»»»
DOCUMENTO INFORMATIVO
#CorresponsablesParaGanarMás



Desde CCOO se apuesta por un sistema integral de cuidados. Es necesario un gran Pacto Estatal e Integral de los Cuidados, que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio, los de la, cuidados de larga duración y los cuidados indirectos en el que las personas sean el centro de las políticas públicas, los cuidados se desfeminicen y proponemos que se aborde el concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”.

La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su responsabilidad, empezando por el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía, siguiendo por las empresas y acabando con los hombres.

Apostamos por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.

El Pacto de cuidados que CCOO propone debe hacerse desde la negociación colectiva y el Diálogo Social que regulen distintas medidas de corresponsabilidad. Apostamos por la flexibilización horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidados.

En las empresas tienen que negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad contundentes y eficaces.

Desde CCOO exigimos un gran Pacto Estatal por lo cuidados y formulamos algunas propuestas sindicales en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más y no solo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas y en equidad para esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.



**CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS**

#CorresponsablesParaGanarMás

»»»»»
DOCUMENTO INFORMATIVO
#CorresponsablesParaGanarMás





“
Siendo corresponsables,
avanzamos para lograr una sociedad más justa.
Con más igualdad. Y sin brechas”.

**CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS**

#CorresponsablesParaGanarMás

LA EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUERTOS ESPAÑOLES



PILAR SIERRA FERNÁNDEZ

PRIMERA PRESIDENTA DEL TERRITORIO ESPAÑOL DEL COMITÉ EMPRESA DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE CEUTA

Nos encontramos en vísperas de celebrar el Día Internacional de la Mujer el próximo 8 de marzo, la gran fiesta para todas nosotras, en la que recordamos nuestra lucha por la igualdad de derechos en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y que en tantas ocasiones han sido vulnerados, y nosotras hemos sido las olvidadas.

Cada 8 de marzo se celebra el DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER, que conmemora la lucha de las mujeres por la igualdad y los derechos laborales y políticos. Sus orígenes se hallan en las manifestaciones de mujeres trabajadoras que tuvieron lugar a principios del siglo XX. El 8 de marzo de 1908 murieron 129 mujeres en un incendio en la fábrica COTTON de Nueva York, Estados Unidos, después de que se declararan en huelga, permaneciendo encerradas en su lugar de trabajo. En 1977, las Naciones Unidas proclamaron oficialmente el 8 de marzo como DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.

Todos los derechos conseguidos a través de la historia han sido gracias al movimiento sindicalista y, sobre todo, al trabajo de las mujeres que han luchado en las distintas organizaciones sindicales. Poco a poco, hemos ido avanzando y rompiendo los famosos "Techos de cristal", luchando desde nuestro centro de trabajo para que se igualen oportunidades y salarios. Se ha conseguido implantar en todas las empresas los "Planes de Igualdad", que regulan las medidas y condiciones laborales y suponen un auténtico avance para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de sexo.

Hemos conseguido formar parte de instituciones tan masculinizadas como el Ejército, Guardia Civil o Policía Nacional, que siempre han estado vetadas para las mujeres. En la actualidad, hay mujeres que ocupan altos cargos y desarrollan todo tipo de trabajos, que tradicionalmente sólo realizaban hombres.

Uno de los sectores más masculinizado, a parte de las Fuerzas Armadas, es el Portuario. El incremento del empleo femenino en este sector, en las últimas décadas, ha sido espectacular en todos los Puertos en general, y en particular en la Autoridad Portuaria de Ceuta.

En el año 1984, la Autoridad Portuaria de Ceuta contaba con una plantilla total de 150 trabajadores, de los que solamente 2 eran mujeres. Poco a poco se fue incrementando este número y en 1989 pasamos a ser un total de 7 mujeres, trabajando en labores administrativas, exclusivamente. En Talleres y Policía Portuaria no había ninguna. Por supuesto, ni que decir tiene, que no existían los Planes de Igualdad ni medidas parecidas. Solamente contábamos con el permiso de maternidad y poco más. Sin embargo, sí teníamos garantizada la igualdad en el cobro de nuestros salarios, regulados por el Convenio de Puertos a nivel nacional. En relación a la actividad sindical, las dos centrales que tenían representación en el Puerto de Ceuta eran CC.OO. / U.G.T., pero sin ninguna mujer como delegada.

Fue a partir de 2003, que se ofertaron varias plazas de Policía Portuario, cuando por primera vez una mujer pasaba a ocupar una de ellas, nuestra compañera Raquel Muñoz Benítez, primera Policía Portuaria del Puerto de Ceuta. En cuanto a la actividad sindical, comenzaron a salir elegidas algunas mujeres, y entraron a formar parte como miembros del Comité de Empresa. **En 2007, CC.OO. ganó por primera vez las elecciones sindicales. De ahí salió elegida, por unanimidad, como Presidenta del Comité Empresa la compañera Pilar Sierra Fernández.** Era todo un logro, del que la Sección Sindical de CC.OO. se sentía satisfecha, no sólo por presidir por primera vez el Comité de Empresa del Puerto de Ceuta, sino porque se convirtió en la primera mujer que presidía un Comité de Empresa en toda la historia de los puertos españoles.



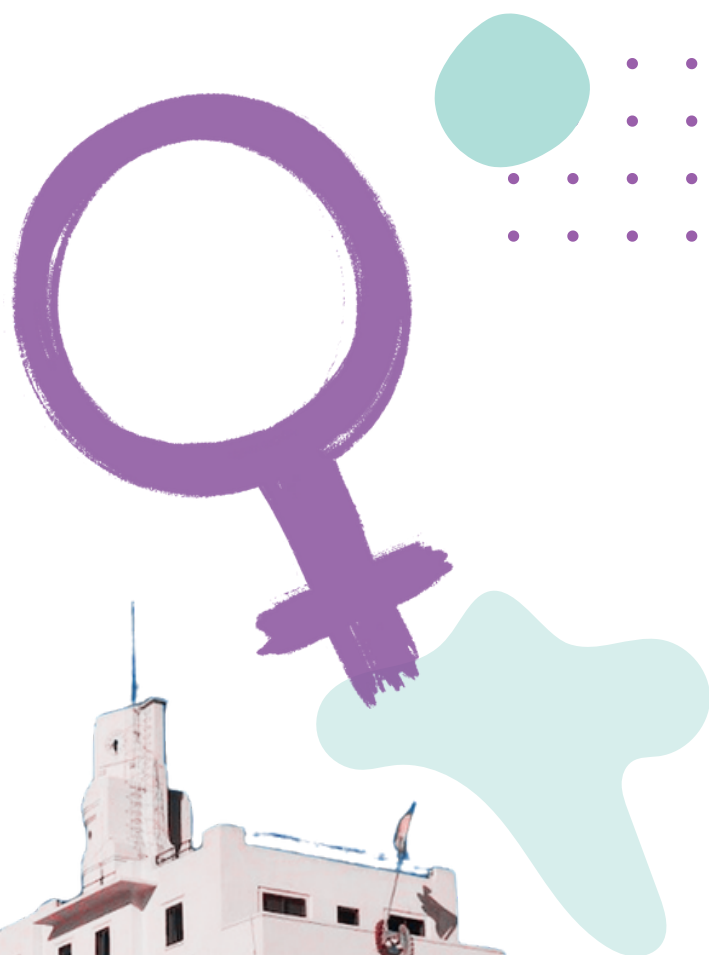
A partir de ese momento, la actividad sindical se incrementó con más delegadas, y más participación en la actividad portuaria. Comenzaron a ponerse en marcha las cuotas de paridad, tanto en tribunales como en el Consejo de Administración. Hoy en día el número de trabajadoras se va incrementando de forma continuada. Tenemos dos Policías Portuarias, con contrato indefinido, una Fija-Discontinua. **En Oficinas, contamos con 20 trabajadoras. De la última Oferta de Empleo Público, de 9 plazas, 6 son mujeres. En total, pasamos a ser 23 empleadas.** En cuanto a actividad sindical, contamos con dos mujeres como miembros del Comité de Empresa, Presidenta y Secretaria.

A día de hoy, y a nivel nacional, las delegadas sindicales se están convirtiendo en mayoría en todas las Autoridades Portuarias, ocupando puestos que han sido tradicionalmente masculinos, comprometidas con la defensa de los derechos laborales y la igualdad de género en un entorno tradicionalmente dominado por hombres. Se están logrando avances significativos en la representación y empoderamiento de las trabajadoras portuarias. Cabe destacar la labor que están llevando a cabo, por ejemplo, las trabajadoras de la Estiba, tanto en el Puerto de Algeciras, como el de Barcelona y Valencia.

Un trabajo duro, que consiste en la carga y descarga de mercancía. Estas mujeres se han enfrentado con multitud de problemas para poder acceder a estas empresas estibadoras, uno de los trabajos más masculinizados que existen. Pero al final lo han conseguido, y siguen derribando muros y barreras, avanzando día a día en su lucha. Y al final, están siendo recompensadas y han conseguido la admiración por parte de todos. Como aseguró el Presidente de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, Manuel Morón, que con la entrada de estas mujeres en las empresas estibadoras “ojalá se abran otros colectivos portuarios como amarradores o remolcadores”.

Las mujeres sindicalistas en puertos se enfrentan diariamente obstáculos significativos, desde la discriminación de género hasta la falta de representación en puestos de liderazgo. Sin embargo, a pesar de estos desafíos, muchas de estas mujeres están marcando la diferencia a través de su activismo sindical y su compromiso con la igualdad laboral.

Elas siguen desafiando día a día las normas establecidas, abogando por cambios significativos y abriendo nuevas oportunidades para las generaciones futuras. Solo hay que mirar atrás para ver y reconocer todo lo conseguido. Pero hay que seguir luchando, día a día, desde nuestro puesto de trabajo, desde nuestra organización sindical, reivindicando nuestros derechos. Ese es nuestro objetivo.



NUESTRO COMPROMISO CON EL FUTURO

AVANZAMOS EN IGUALDAD

La Unión Provincial de Comisiones Obreras y desde la Secretaría de Formación y Empleo, por compromiso, responsabilidad y por obligación moral teníamos de nuestra mano el gran reto de crear **una plataforma de formación propia, abierta, ágil, viva y que se adecúe a los diferentes cambios legislativos, sociales, políticos o de cualquier otra índole.**

Y en nuestro objetivo ya conseguido y consagrado, fomentamos, promovemos e impulsamos acciones formativas destinadas al mejor de los desempeños en el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades, independientemente del género, y por el crecimiento, avance y liderazgo en cualquier sector profesional.

Para CCOO es un gran objetivo desarrollar el grandísimo potencial, la creatividad y la perspectiva o visión que pudiera tener cualquier persona, y en ello la mujer juega un papel fundamental, juntos de la mano estamos logrando construir un entorno laboral sin importar el género y donde cada trabajador y trabajadora se sienta valorado.

En este sentido CCOO se sentía con la exigencia de invertir en programas que promoviesen la capacitación de la mujer en el ámbito laboral, donde puedan desarrollar sus habilidades con la confianza suficiente como para igualar y, si cabe, invertir los roles en el sector empresarial, ya han sido muchas las mujeres que se han visto fortalecidas gracias a los diferentes planes formativos y continuaremos en la senda de la igualdad; por justicia, por la búsqueda de la equidad salarial para que todos y todas reciban unas remuneraciones justas en el trabajo y por la valoración de las capacidades para alcanzar el máximo potencial sin importar el género.



Fórmate para avanzar
Plataforma de cursos online
de CCOO de Ceuta



José Manuel Ortega Serrán
Secretaría de formación de CCOO de Ceuta

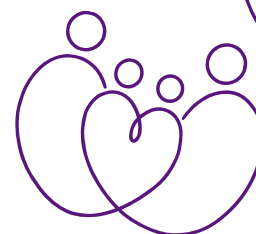
Formación es sinónimo de conocimiento, pero también de fortalecimiento y adquisición de habilidades y competencias que permitan desarrollarse tanto personal como profesionalmente y es una herramienta para aumentar e impulsar la confianza; por la lucha, por la ausencia de la discriminación, por la obtención de los mismos derechos y oportunidades, por la eliminación de barreras, por ascensos justos y por la participación igualitaria en la empresa.

La formación transforma vidas, y la mujer está en constante transformación, mujeres que brillan y mujeres que han dejado una marca imborrable en el camino hacia el éxito.

El poder de cambiar las cosas



ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA TRAS LA DEROGACIÓN DEL RDL 7/2023



Nuevo permiso de lactancia de 28 días con el derogado Real Decreto Ley 7/2023

El Real Decreto Ley 7/2023 introdujo un nuevo permiso de lactancia que se mantuvo vigente desde el 21 de diciembre de 2023 hasta el 12 de enero de 2024, fecha en que fue derogado. Este permiso permitía a los trabajadores disponer de tiempo para atender las necesidades de lactancia de sus hijos.

Aunque se hablaba de un permiso de 28 días, su duración real variaba según la jornada laboral de cada empleado. La novedad principal era que este permiso podía acumularse en días, sin requerir un convenio colectivo o acuerdo específico con la empresa.

¿Cómo y quién puede solicitar el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia está disponible para madres o padres trabajadores con hijos menores de 9 meses, aunque en ciertos casos puede extenderse hasta que el bebé cumple los 12 meses, con una reducción proporcional del salario. Se debe solicitar con al menos 15 días de antelación.

Marco legal del permiso de lactancia

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores aborda el descanso semanal, días festivos y permisos, incluyendo situaciones como el nacimiento, adopción, cuidado temporal con fines de adopción o acogimiento. El Real Decreto-ley 6/2019 se centra en medidas urgentes para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Además, el Real Decreto Legislativo 8/2015 aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, detallando la acción protectora del sistema de seguridad social en situaciones de cuidado corresponsable del lactante, incluyendo tanto la situación protegida como las prestaciones económicas asociadas.

¿Cuántos días son el permiso de lactancia acumulada?

Hasta que se apruebe una nueva regulación, el permiso de lactancia sigue siendo regulado por lo establecido en los convenios colectivos o por acuerdos individuales con la empresa. En el caso de acuerdos individuales, se calcula sumando la hora a la que se tiene derecho por cada día de trabajo efectivo y convirtiéndola en jornadas laborales.



ejemplos:

Persona trabajadora con jornada de 8 horas diarias, si le corresponden 112 horas de permiso, serían 14 días hábiles ($112/8=14$)

Persona trabajadora con jornada de 4 horas diarias, si le corresponden 112 horas de permiso, serían 28 días hábiles ($112/4=28$)

Despidos durante permisos de lactancia

La legislación laboral protege a las personas trabajadoras durante el ejercicio de sus derechos, incluido por supuesto el permiso de lactancia. Por lo tanto, cualquier despido realizado de manera injustificada durante este período podría considerarse como despido nulo.

LA EQUIPARACIÓN DE PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD Y SU IMPACTO EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN:

La política de igualación de permisos implementada en enero de 2021, que posicionó a España como líder a nivel mundial, ha tenido un ligero impacto en la reducción de la brecha de género en el empleo. **Después del periodo de baja, los padres trabajan menos días y las madres reducen en menor medida su jornada laboral.**

Sin embargo, su efecto en la probabilidad de continuar empleado es más complejo, ya que disminuye tanto entre hombres como mujeres un año después de la reforma.

DESTACAMOS:

La política de igualación fomenta que, para los hombres, se reduzca la probabilidad de estar empleado a los 6 y 12 meses de la paternidad.

»» Para las mujeres, la probabilidad de empleo a los 12 meses del nacimiento se reduce, incluso en mayor medida que para los hombres. Por tanto, la brecha de género en participación laboral no se cierra con la reforma.

»» Aquellas mujeres que permanecen en el empleo reducen menos su jornada laboral gracias a la igualación de permisos. Esto disminuye levemente la brecha de género en horas trabajadas.

»» Más allá del periodo de baja, el número de días trabajados al cabo de un año se reduce para los hombres, pero no para las mujeres, lo que también ayuda a cerrar la brecha de género. Este resultado, sin embargo, no se relaciona con un cambio en el uso de las excedencias, que siguen recayendo casi en exclusiva sobre las mujeres.

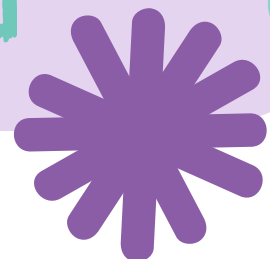
¿POR QUÉ ES TAN RELEVANTE LA IGUALACIÓN DE PERMISOS EN ESPAÑA?

La igualación de permisos en España es relevante debido a la brecha de género en el mercado laboral, donde la maternidad desempeña un papel central. **Los permisos de maternidad y paternidad se han considerado herramientas para distribuir las responsabilidades familiares y equiparar las oportunidades profesionales** de ambos progenitores. Sin embargo, los permisos asimétricos y el enfoque excesivo en las mujeres pueden haber obstaculizado los esfuerzos por cerrar esta brecha de género.

Desde 2016, ha habido un acercamiento gradual en la duración de los permisos de paternidad y maternidad en España. **En enero de 2021, el país se convirtió en el primero en ofrecer permisos igualitarios de 16 semanas de duración.** Estos permisos incluyen 6 semanas obligatorias para ambos progenitores de forma simultánea tras el nacimiento, así como 10 semanas adicionales, intransferibles y de libre disposición hasta el primer año del hijo. Estas 10 semanas pueden ser utilizadas de manera conjunta o por separado.

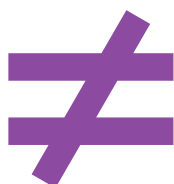


**INFORME ISEAK
2024**
Policy brief
Empleo y Género



¿QUÉ DIFERENCIAS DE GÉNERO EXISTEN EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL EN RELACIÓN CON LA TENENCIA DE HIJAS/OS?

A pesar de las mejoras en la igualdad de género en el mercado laboral, persisten diferencias notables entre mujeres y hombres, especialmente agravadas con la llegada de hijos. Un cuarto de las mujeres que trabajaban antes de dar a luz dejan el mercado laboral seis meses después del parto, mientras que casi el 90% de los hombres permanecen. Aunque esta brecha se reduce después de un año, no desaparece por completo. Además, la reducción de las horas trabajadas afecta principalmente a las mujeres. Un 7% de las mujeres reduce su jornada laboral un año después de tener hijos, tres veces más que los hombres. La menor interrupción de la carrera profesional para los padres conduce a un mayor número de días trabajados después de la paternidad. En resumen, **la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad busca reducir estas brechas y lograr un equilibrio más igualitario.**



LA REFORMA REDUCE LA PROBABILIDAD DE EMPLEO ENTRE MUJERES, PERO LAS QUE PERMANECEN EN ÉL TRABAJAN MÁS HORAS.

La igualación de permisos de maternidad y paternidad produce efectos notables en el empleo y la jornada laboral de las mujeres. A los 12 meses del nacimiento del bebé, la probabilidad de permanecer empleada disminuye en un 5,5%, lo que sugiere un posible aumento del vínculo familiar. Sin embargo, la probabilidad de reducir la jornada laboral para equilibrar la vida familiar y laboral es menor para las mujeres que continúan empleadas, con una reducción de 5,3 p.p. a los 6 meses y 8,1 p.p. a los 12 meses. En resumen, **la igualación de permisos contribuye a cerrar la brecha de género en la intensidad laboral, permitiendo que las mujeres trabajen más horas.**

LOS PADRES REACCIONAN ANTE LA EQUIPARACIÓN: REDUCEN TANTO SU PROBABILIDAD DE EMPLEO COMO LOS DÍAS TRABAJADOS AL CABO DE UN AÑO

La extensión de los permisos de paternidad de 12 a 16 semanas en España ha impactado el empleo y la brecha de género. Los padres experimentan una reducción en la probabilidad de empleo tanto a los 6 como a los 12 meses después del nacimiento, con una disminución de 4,1 y 3,3 puntos porcentuales respectivamente. Sin embargo, las mujeres sufren una disminución mayor del 5,5%. Aunque los padres trabajan aproximadamente 9 días menos después del período de baja, no se observa un efecto en las madres. **La igualación de permisos no afecta la reducción de la jornada laboral para los hombres, ya que continúan sin utilizar este instrumento incluso después de la reforma.**

LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADOS SIGUEN RECAYENDO SOBRE LAS MADRES, SIN EFECTO SOBRE LOS PADRES

Además de los permisos de maternidad y paternidad remunerados, la legislación española contempla la posibilidad de que madres o padres utilicen un periodo de excedencia por cuidados hasta tres años después del nacimiento del bebé. Si ambos progenitores trabajan, solo uno de ellos puede hacer uso de este derecho. Aunque este periodo no está remunerado, se garantiza el retorno al mismo puesto de trabajo si la excedencia es de menos de un año, o a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente si es superior a un año.

Con la igualación de permisos de maternidad y paternidad, **podría haberse esperado que un mayor número de padres hicieran uso de este derecho, con un menor uso por parte de las madres. Sin embargo, esto no ha ocurrido.** No se encuentran resultados estadísticamente significativos al respecto. De hecho, a nivel descriptivo, persiste una enorme brecha de género: aproximadamente el 15% de las madres hacen uso de este derecho, frente a solo el 1% de los padres. La reforma no ha alterado esta desigualdad.

¿En tu
EMPRESA

No tienen
un PLAN?

PLAN DE IGUALDAD

DESDE LAS SECRETARIAS DE LAS
MUJERES DE CCOO DE CEUTA,
HEMOS CREADO UN CONTACTO
ESPECÍFICO PARA QUE LAS
EMPRESAS QUE TANTO DE FORMA
OBLIGATORIA COMO VOLUNTARIA
QUIERAN REALIZAR EL PLAN DE
IGUALDAD COMO INDICA LA LEY
3/2007, DE 22 DE MARZO.



CCOO



@CCOODECEUTA

ESCRÍBENOS UN EMAIL

CCOOPLANESIGUALDAD
@CEUTA.CCOO.ES





EVOLUCIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta

En 2007, vio la luz la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Hemos de decir que, aunque desde entonces se ha avanzado en este terreno, aún sigue habiendo desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo. Algunos ejemplos a los que nos podemos referir son los datos publicados sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres que en el 2023 asciende al 18,6% según los datos de la EPA, las reducciones de jornadas son mayoritariamente solicitadas por mujeres así como los trabajos parciales.

Para dar un necesario empuje al cambio, aquella ley de 2007 se actualizó en 2019 con el Real Decreto- Ley 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ya que, hasta entonces, **solo las empresas con 250 empleados o más tenían que aplicarla, algo que no parecía demasiado lógico teniendo en cuenta el perfil del conglomerado empresarial español**, integrado en su gran mayoría por pymes. Se estableció entonces que, a partir del 7 de marzo de 2021, deberían contar con un plan de igualdad todas aquellas firmas con hasta 150 personas en plantilla, y, desde el 7 de marzo de 2022, esta obligación será extensible a las que tengan entre 50 y 100 trabajadores.

En la actualidad, en nuestro país hay **3.678.261 empresas (INE)**, de las cuales, **32.067 empresas con más de 50 trabajadores**, según los datos de la Seguridad Social.

Entre Ceuta y Melilla se encuentran registradas **3.383 empresas**, con un total de **31.296 trabajadores**, según datos de la Seguridad Social.

Desde el punto de vista social y laboral, para las personas trabajadoras, especialmente las mujeres, esta ley implica algunas mejoras, ya que los planes de igualdad han de contemplar cuestiones tan relevantes como la prevención del acoso sexual o por razón de sexo; facilitar y promover la conciliación corresponsable; la eliminación de la brecha y la discriminación salarial por la que el trabajo de las mujeres se valora y se remunera por debajo del de los hombres; o evitar sesgos de género en la promoción profesional, que habitualmente relega las candidaturas femeninas a causa de estereotipos o prejuicios sobre la dedicación, la capacidad de liderazgo o las habilidades directivas, todo ello a pesar de que ya está claramente demostrado que nada de eso se ajusta a la realidad.

Un aspecto positivo es que la igualdad ha entrado a formar parte de la gestión empresarial. La elaboración de los planes de igualdad está sirviendo para visibilizar discriminaciones laborales que, por llevar siglos existiendo, se habían naturalizado.

La aprobación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 son un paso más en ese difícil camino hacia la igualdad socio-laboral, ya que expresan una serie de reglas de juego precisas sobre los marcos de negociación que permite lograr un mayor eficiencia y eficacia de los mismos. Hay que recordar que los planes de igualdad también son negociación colectiva y tienen el mismo valor jurídico.

En el RD 901/2020 ha solucionado la ausencia de datos respecto a los planes de igualdad, obligando a registrar en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON) todos los planes de igualdad a través de la autoridad laboral.





REGISTROS

Con fecha actual, se encuentran registrados **16.625 planes de igualdad en el REGCON, un 52% del total de las empresas obligadas a tenerlos.** En nuestra ciudad, se han registrado desde enero de 2022 hasta la actualidad, 15 Planes de Igualdad; el 34 % de ellas con representación legal de los trabajadores y con más de 50 trabajadores, dando cobertura a un total de 1.094 trabajadores/as del total de las empresas obligadas a ello y el 13% de empresas con menos de 50 trabajadores y con representación legal de los trabajadores, dando cobertura a 60 trabajadores/as, según los datos proporcionados en la Seguridad Social, siendo el resto de empresas con planes de igualdad registrados sin representación legal de los trabajadores. **A la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO-Ceuta, participantes activos en la elaboración de los Planes de Igualdad** tanto en empresas con Representación Legal de los Trabajadores como no, podemos decir que se trabaja intensamente en esta área y que se encuentran otros tantos Planes de Igualdad en estudio para su posterior aprobación y registro.

Este hecho se debe a la capacidad de concienciación y visibilización de la existencia de discriminaciones laborales en las empresas, administraciones e incluso ONG's.



Desde la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO- Ceuta venimos realizando campañas de concienciación desde la entrada en vigor de los RD 901 y 902/ 2020, poniendo énfasis en la necesidad de realizar planes de igualdad en todas las empresas con más de 50 trabajadores/as así como la conveniencia de las empresas con menor número de trabajadores/as que indica la normativa vigente. Hay que recordar que la Secretaría de Mujeres de CCOO tiene un correo electrónico para facilitar el contacto de las empresas con nuestro servicio, CCOOPLANESDEIGUALDAD@CEUTA.CCOO.ES



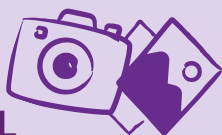
TENEMOS UN PLAN

Hay que destacar que, a nivel institucional se han utilizado técnicas de motivación para animar a elaborar planes de igualdad como son las ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y otras entidades, para que lo elaboren y lo implanten, así como la creación del distintivo de igualdad, pero también de sanción para las empresas incumplidoras. La Ley de Contratos del Estado está en esta dirección, y el refuerzo de la Inspección de Trabajo también. Existe la paradoja de que en nuestra ciudad, la Administración Local, tras la petición de CCOO se encuentra trabajando en la actualización de su Plan de Igualdad desde hace más de 2 años sin haber tenido aún ningún fruto, dada la falta de prioridad de esta cuestión para sus gestores. **La paradoja es mayor si se piensa que este tipo de administraciones no contratan a aquellas empresas sin plan de igualdad y que incluso es la administración la que puede sancionar a las empresas si éstas no lo tienen.**

Por lo anteriormente expuesto, podemos decir que vamos en el camino correcto aunque aún falta mucho por recorrer. **Desde CCOO-Ceuta animamos a todas las empresas a promover e implantar un Plan de Igualdad en sus empresas ya que, de todos es sabido, que las empresas más responsables, con mayor equidad para esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado son las más productivas.**



IV CONCURSO DE FOTOGRAFÍA INTERNACIONAL *Valentina*



Desde la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta, FSC-CCOO, junto a Jóvenes de Comisiones Obreras, presentamos el certamen fotográfico "Valentina". La finalidad de dicho espacio trata de visibilizar sobre las graves consecuencias de la violencia machista en nuestra sociedad a través del arte.

1



1º PREMIO: ¡Ya basta!
Gabriella Barok

2



2º PREMIO: La novia
Raquel Muñoz Hidalgo

3



3º PREMIO: No estas sola
José Ramón Domínguez Carnero

25 N

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer





028 SERVICIO ARCOÍRIS



Información y atención integral en materia de derechos LGTBIQ+

¿CUÁNDO CONTACTAR?

Cuando quieras recibir información en general y asesoramiento jurídico para todas las formas de violencia y discriminación por motivos de:

- ▶ ORIENTACIÓN SEXUAL
- ▶ IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ▶ CARACTERÍSTICAS SEXUALES

¿CÓMO FUNCIONA?



24 horas los 365 días del año



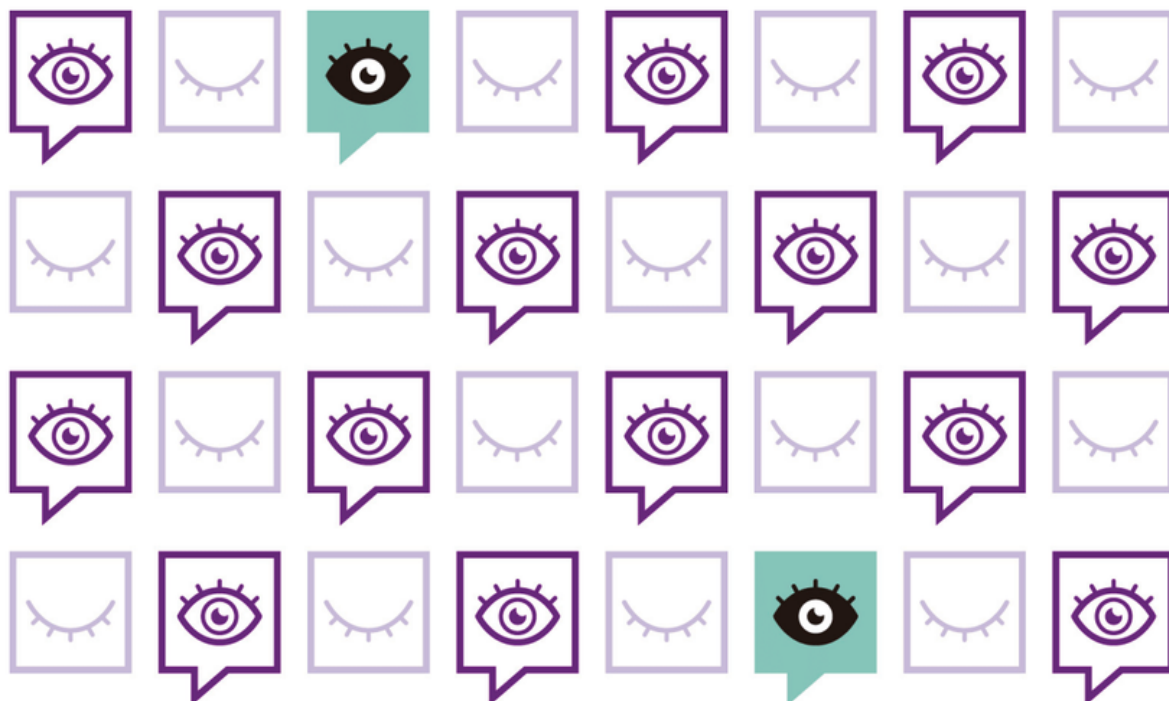
Accesible para personas con discapacidad auditiva y/o del habla



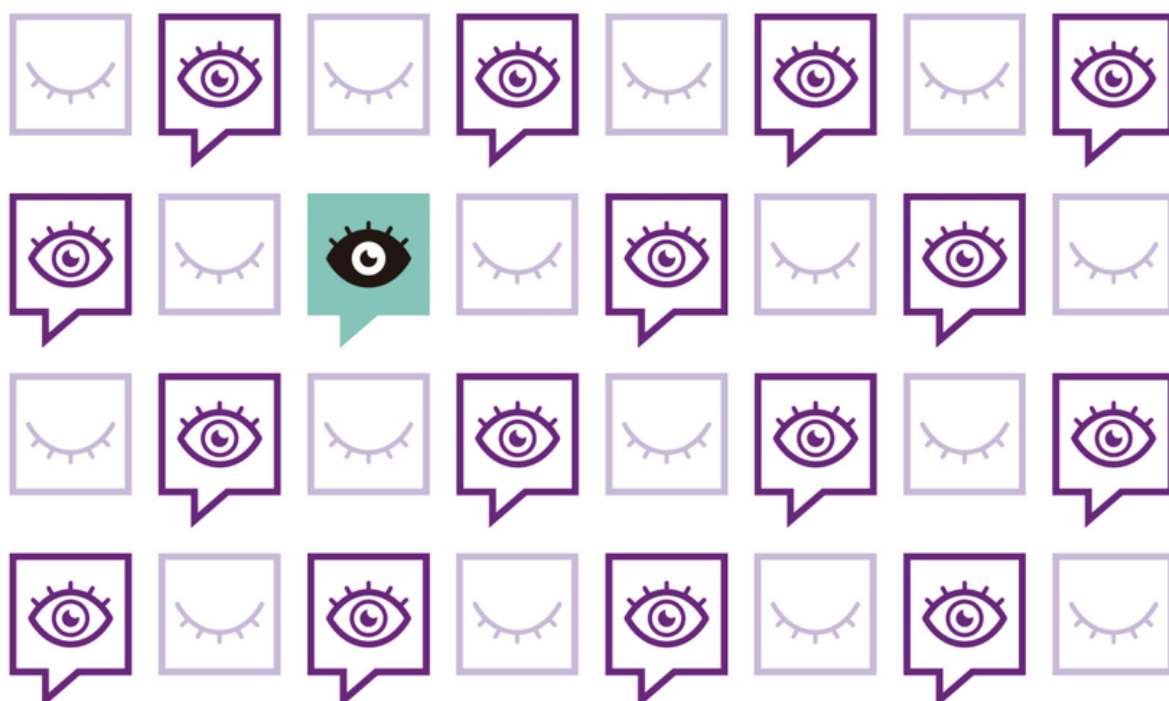
Confidencialidad absoluta de las consultas



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE LGTBIFOBIA



CCOO  **observatorio**
de acoso sexual y por razón de sexo



ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Se pondrá a disposición de la ciudadanía una fórmula de contacto mediante la cual tanto mujeres víctimas de estos acosos como delegadas y delegados, y el conjunto de las personas puedan recibir una primera orientación.

El Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO está pensado también para orientar y ayudar a toda la población sobre las actuaciones más pertinentes a realizar ante este delito, lo cual es particularmente necesario para la muy pequeña empresa o las personas que trabajan solas en hogares como la empleadas de hogar o las asistentes de ayuda a domicilio, por ejemplo. Para ello, en el mismo habrá un **CORREO ELECTRÓNICO HABILITADO: observatorioacoso@ccoo.es**, dirigido a la ciudadanía, con el que se pretende que corra el aire y se airee un problema enorme.

Las trabajadoras deben sentir que cuentan con una ventana a través de la cual gritar que están sufriendo este tipo de violencia y sentir que alguien les escucha, orienta sobre cómo actuar, las refuerza y ayuda.



CCOO 
observatorio
 de acoso sexual y por razón de sexo

Web 



Escanea este código para
 acceder a la web
 #VamosAContarlo

Una de las principales herramientas del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO para visibilizar estos tipos de acoso y, al mismo tiempo, poner a disposición de la ciudadanía recursos y materiales será una **página web: <https://observatorioacoso.ccoo.es/>**



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA



016

Teléfono de información
(No deja huella / rastro en la factura)

112

Teléfono de emergencias

682 916 136
682 508 507

Whatsapp de apoyo psicológico

**PONEMOS ESTA
ORGANIZACIÓN SINDIAL
A COMPLETA
DISPOSICIÓN DE LAS
VICTIMAS DE TODO TIPO
DE VIOLENCIAS
MACHISTAS, OFRECIENDO
ASESORAMIENTO Y
ACOMPAÑAMIENTO.**

DIRECCIONES Y CORREOS

de centros asistenciales, centros de
atención telefónica y presencial.

► CENTRO ASESOR DE LA MUJER

☎ 956 52 20 02
✉ cam@ceuta.es

► SECRETARÍAS DE LA MUJER E IGUALDAD DE CCOO DE CEUTA

☎ 956 51 62 43
✉ alicia.vivo@fsc.ccoo.es
ydiaz6315@gmail.com

► PRO INTEGRRA FUNDACIÓN MÁRGENES Y VÍNCULOS

☎ 856 74 84 81
✉ prointegra@fmyv.org

► CENTRO CEPAIM

☎ 956 51 48 83
674 24 54 35
✉ ceuta@cepaim.org



VIOLENCIA DE GÉNERO

SEÑAL DE SOCORRO

Utiliza esta señal para pedir auxilio durante una
videollamada sin dejar rastro.

1



Situa la palma de tu mano
frente a la cámara con el
pulgar doblado.

2



Cierra el puño y
esconde el pulgar
entre tus dedos.

SI OBSERVAS ESTA SEÑAL LLAMA AL 016





[www](#) [f](#) [i](#) [X](#) @CCOODECEUTA

CCOO ♀



Juntas
avanzamos

