Nº 3 8 de marzo de 2022

TRIBUNA VIOLETA

Maite Alascio

8M Día Internacional de las Mujeres

CCOO

Sobre NUESTRA TRIBUNA *Violeta*

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. Tras la celebración de nuestro Congreso electoral, los equipos de la FSC, de la Unión provincial y Juventud aunaron fuerzas para desempeñar este proyecto.

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 el feminismo en nuestras siglas. Por ello, esperamos que la disfrutes tanto como nuestro equipo realizándola.

Ahora y siempre,
es el tiempo de las mujeres.

ÍNDICE

Contenido:

Pag. 1 **Manifiesto confederal de la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo**
De las palabras a los hechos. Para la igualdad tenemos un plan.

Pag. 4 **Cartel reivindicativo FSC-CCOO**
#NoHayIgualdadSinPerspectiva

Pag. 5 **Planes de Igualdad. Para la igualdad tenemos un plan**
Yolanda Díaz García

Pag. 7 **Mujeres en la forma laboral**
#AhoraSí. Ganamos en derechos.

Pag. 9 **Presentación de la guía confederal sobre la brecha salarial**
¡Igualdad Salarial Ya!

Pag. 10 **Mujeres en Comisiones Obreras de Ceuta**
Fatima Sohra Ahmed Mohamed

Pag. 12 **Lucha ecofeminista**
Equipo de Jóvenes de Comisiones Obreras

Pag. 14 **Galardonada XVI edición del premio Maite Alascio**
Equipo de Jóvenes de Comisiones Obreras

Pag. 16 **Entrevistamos a Amalia Díaz García**
Galardonada de la XVI edición del premio Maite Alascio

Pag. 17 **Comisiones Obreras, espacio libre y seguro de violencia machista**

@CCOODECEUTA

C/Fructuoso miaja S/N
teléfono 956 51 62 43
www.ceuta.ccoo.es

Diseño, edición y maquetación:
Marina Alicia Vivo Pozo
María Núñez Gómez

Ceuta, marzo de 2022

8 Marzo 2022 CCOO

De las palabras a los hechos

PARA LA IGUALDAD TENEMOS UN PLAN

8 Marzo 2022 CCOO

De las palabras a los hechos

Para la igualdad tenemos un plan

Los planes de igualdad son la herramienta feminista en los centros de trabajo

¡Se acabó la paciencia! Porque la paciencia tiene un límite, este **8M** adoptamos el lema sufragista "de las palabras a los hechos" y vamos a pasar a la acción porque "para la igualdad tenemos un plan".

Cansadas de esperar que el tiempo sitúe la igualdad real como principio. Hastiadas, horrorizadas y resistentes al negacionismo y el avance de la derecha. Preocupadas de la elevada crispación en el propio movimiento feminista y ante la necesidad de abrir diálogo y espacios nuevos, CCOO trabaja cada día por conseguir mejorar las condiciones de la vida y de trabajo de las mujeres con hechos concretos.

La revolución feminista es tan intensa como inmensa, transversaliza cualquier acto o actividad por mínima que pudiera parecer, hasta el punto de provocar importantes fricciones de reconfiguración social e incluso económica y por ello, en esta Revolución imparable, CCOO quiere seguir sumando, como siempre lo ha hecho, su granito de arena. La actuación cotidiana de defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación llevó a la aprobación unánime de la inclusión del feminismo como principio estatutario en el último Congreso. Esto implica asumir el feminismo y la perspectiva de género en todas y cada una de sus políticas de manera transversal con hechos y no solo con palabras, con un Plan.

Algunos de estos hechos son muy recientes y, solo por ejemplificar, podemos hablar de la importancia que para las trabajadoras tiene la aprobación de la reforma laboral, la subida del Salario Mínimo Interprofesional o la de los salarios mínimos de los convenios. A lo que debemos añadir el trabajo cotidiano de las delegadas y delegados sindicales en sus centros de trabajo: informando, asesorando, acompañando y negociando en las distintas comisiones (de jornada y horarios, prevención de riesgos laborales, etc.). A esta labor se ha venido a sumar la negociación, implementación y evaluación de las medidas y planes de igualdad. Y estos son hechos, no palabras.

Estos hechos suponen una mejora importante en la vida de las mujeres y, sobre todo, de las más vulnerables y por ello este **8M** desde la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo queremos poner en valor este trabajo. Las mujeres necesitamos recursos suficientes para tener una vida autónoma,

un trabajo seguro, decente y con buenas condiciones laborales para conseguir estabilidad, una asunción corresponsable de los cuidados y las labores domésticas por parte del Estado y de los hombres para no estar sobreexplotadas y tener cierto bienestar. Hechos, no palabras.

Los centros de trabajo son el espacio donde se desarrolla la actividad sindical y es allí donde el sindicato va a llevar el feminismo. **Los derechos fundamentales no se dejan en las puertas de las fábricas.**

Este **8M** pasamos de las palabras a los hechos. Es el momento de llevar el esfuerzo feminista del Sindicato de los últimos años a las relaciones laborales. La acción sindical organizada en torno a la centralidad del trabajo promueve la expansión de un sindicalismo feminista universal e integrador que convierte a nuestra organización en agente de igualdad, dinámico y socializador, donde las feministas de todo tipo confluimos.

Este **8M** queremos reconocer el trabajo cotidiano feminista que delegadas y delegados realizan en su actividad diaria, pero también usar esa fecha para

que en los centros de trabajo se debata sobre las desigualdades y discriminaciones existentes en esos centros y dentro de sus empresas. Hacer a las trabajadoras y trabajadores cómplices del cambio y contar con ellas y ellos para conseguir transformar la discriminación en igualdad. Pasamos "De las palabras a los hechos" porque los últimos Reales Decretos que hemos negociado nos permiten situar **los Planes de Igualdad como herramienta feminista** que revierta los desequilibrios laborales, económicos y sociales entre hombres y mujeres en miles de empresas de este País. Es el momento de garantizar el cumplimiento normativo y de que las empresas pequeñas apliquen medidas y las grandes y las administraciones públicas negocien y también apliquen los planes de igualdad.

Este **8M** buscamos con hechos que, desde la negociación colectiva afrontemos una organización de las relaciones laborales diferentes para procurar una vida distinta para hombres y mujeres, que atiendan los cuidados corresponsablemente, y que permita a las mujeres vivir una vida autónoma y segura en igualdad y ejercer sus libertades dentro y fuera del centro de trabajo.

Para CCOO todos los días son 8 de marzo, pero aprovechando la fecha MANIFIESTA su compromiso por llevar el feminismo a los centros de trabajo en sus múltiples formas, y colocar los planes de igualdad como herramienta política del mismo. Asimismo, quiere con ello contribuir a ensanchar el feminismo sumando espacios y que las actuaciones en los centros de trabajo se añadan a la acción feminista que otros colectivos despliegan en la calle.

Por todo ello, con este Manifiesto, proponemos a la RLPT a desplegar la acción feminista en todos sus centros de trabajo, mediante las fórmulas que consideren idóneas, el día 8 de marzo por la mañana y a todas las trabajadoras y trabajadores a asistir a las convocatorias de las manifestaciones que se realicen en sus respectivas ciudades.

Porque el feminismo no se deja en las puertas de las fábricas y juntas somos más fuertes.

#NoHay Igualdad SinPerspectiva

8M CCOO servicios a la ciudadanía

#PARA LA *igualdad* TENEMOS UN *plan*

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sigue siendo una **realidad palpable y visible que condiciona,** cuando no cercena, los derechos laborales, sociales y económicos de las mujeres, a pesar de contar con normativa suficiente para contrarrestar esta realidad.

La **cultura de las empresas** en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren **reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados**, en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. **Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH.**

Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar. Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser la escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad de rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres.

La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

En las empresas, como ocurre en la sociedad, su sistema de valores está **condicionado por los estereotipos de género,** y estos actúan en la cultura empresarial de dos formas:

• En la creencia que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejores personas de un sexo que de otro.

• En la consideración de que los valores estereotipados atribuidos a los hombres, tales como la competitividad, el riesgo, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el mundo empresarial.

Los planes de igualdad **facilitan una hoja de ruta para el cambio** que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una **mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.**

Para CCOO es necesario poner en **valor la Negociación Colectiva, nuestra herramienta fundamental de trabajo, y el vehículo que nos permite incorporar nuestras propuestas en los Convenios Colectivos y hacer que se cumplan**. Ahí radica su importancia. Tal y como está la situación actual, para nuestra organización es fundamental realizar una apuesta fuerte para seguir introduciendo la Igualdad de Oportunidades en las empresas, a través de los Convenios Colectivos y los Planes de igualdad, ya que son instrumentos claves para mejorar la situación laboral de todas las personas trabajadoras, Mujeres y Hombres.

La ley proporciona instrumentos correctores fundamentales, como son las medidas y planes de igualdad, que además suponen herramientas sindicales principales para lograr que el ámbito laboral, cada escenario concreto de empresas y centros de trabajo, quede libre de discriminación sexista y garantice a las mujeres el ejercicio de derechos laborales, incluido el derecho a la igualdad. Se trata de una negociación que, obviamente, no solo depende de la parte sindical, pero sin duda es nuestro empuje, nuestro buen hacer y nuestra fuerza sindical quien puede inclinar la balanza del lado de la equidad, la igualdad y la justicia social. Porque tenemos la convicción, el compromiso, la determinación, la experiencia y la capacitación para revisar diagnósticos, detectar desigualdades y formular medidas correctoras

Esta es la razón por la que hemos querido orientar la campaña del 8M en los Planes de Igualdad, con nuestro lema **“DE LAS PALABRAS A LOS HECHOS. PARA LA IGUALDAD TENEMOS UN PLAN”,** con el deseo y la intención de que sea útil para mejorar los convenios colectivos y la situación de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas.

#AhoraSí

MUJERES EN LA REFORMA LABORAL

INFORMACIÓN EXTRAIDA DE LA PÁGINA WEB CCOO.ES

El acuerdo de reforma laboral pactado de forma tripartita en el Diálogo Social ***supone una recuperación nítida de derechos para todas las personas trabajadoras.*** La prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, la recuperación de la ultraactividad de los convenios (éstos ya no 'caducan' mientras se negocia uno nuevo), la reducción de la temporalidad mediante la reducción de los tipos de contratos (que deben aclarar sus causas), el nuevo contrato formativo, la elevación de las sanciones antes las infracciones en la contratación, o la flexibilidad interna busca mecanismos para que los despidos sean siempre la última opción para las empresas son medidas que suponen claras mejoras para el conjunto de las personas trabajadoras. Todas ellas han sido explicadas con detalle en la Gaceta Sindical.

Al mismo tiempo, **algunas de las mejoras que contiene el acuerdo benefician de manera particularmente positiva a las mujeres trabajadoras**, puesto que son quienes, precisamente, venían sufriendo la mayor precariedad. Desde la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO destacamos cinco aspectos claves:

Se pone coto a la temporalidad: **La temporalidad es uno de los males endémicos de nuestro mercado de trabajo y afecta más a las mujeres**. Según el último informe del Gabinete Económico confederal de CCOO, **la tasa de temporalidad para las mujeres en 2020 fue del 25,7%, mientras que en los hombres se situó en el 22, 6%.** A lo largo de la última década, la temporalidad siempre, siempre ha sido mayor para las mujeres.

En la reforma laboral pactada por el Diálogo Social el contrato laboral se presume como indefinido, se acotan las causas para poder realizar contratos temporales y se limita su duración en el tiempo, con lo que muchas mujeres trabajadoras verán dignificadas sus condiciones de trabajo.

Se elimina el contrato por obra y servicio: **En noviembre de 2021 hasta un 30% de las mujeres contratadas lo fueron por este tipo de contratos que ahora queda eliminado.** En su lugar se impulsa la figura del contrato fijo- discontinuo con el que se logrará una mayor seguridad y estabilidad.

Este cambio debería suponer una importante transformación en sectores en los que se viene utilizando este contrato y que tienen una importante presencia femenina, como las actividades agrarias, forestales y de pesca, la restauración o la industria manufacturera.

Se ataja la precariedad en el sector público: **Es un sector particularmente importante para las mujeres, puesto que un 21,9% de las ocupadas lo está en el sector público**. **Además,** se da la circunstancia de que **la brecha de temporalidad en este caso es aún mayor**: en 2019, afectaba a un 32,4% de las empleadas públicas frente a un 21,6% de los empleados públicos.

Se ataja la precariedad en el sector público: **Se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajadora indefinida, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.** También en este caso los datos apuntan a que l**as mujeres se verán también proporcionalmente más beneficiadas**, puesto que eran ellas quienes estaban encadenando más contratos.

Se regulan contratas y subcontratas: La reforma supone el **establecimiento del convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratas y subcontratas. Trabajadoras de la limpieza, camareras de piso y otras trabajadoras de empresas multiservicios** que durante estos años han visto mermados sus salarios y empeoradas sus condiciones de trabajo **tendrán una equiparación de derechos con el resto de su sector.**

"Con esta reforma ganamos derechos todos y, muy especialmente, también todas", apunta la **secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López**. "Ahora será el momento de reclamar y hacer efectiva esta recuperación de derechos centro a centro de trabajo y seguir peleando desde la acción sindical por otras mejoras necesarias para eliminar todas las brechas de género".

#AhoraSí

GANAMOS NOSOTRAS

Ganamos Derechos

ACTUAR PARA AVANZAR CONTRA LA BRECHA:

- SUBIDA DE DEL SMI Y DEL SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO
- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL
- PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
- VALORACIÓN DE LOS CUIDADOS
- CORRESPONSABILIDAD

Este código te redirige a la guía completa sobre la Brecha Salarial. Escanéalo para más información

Mujeres EN CCOO DE CEUTA

Desafortunadamente, al principio de su historia, nuestra Organización ha tenido muy pocas representantes tanto en los Consejos Sindicales como en los Secretariados que se han ido eligiendo en cada uno de los Congresos, tanto de nuestro territorio como de cada una de las Federaciones que componen nuestro Sindicato.
Pocas han sido las mujeres que se han “atrevido” a dar un paso adelante en lo que se refiere a responsabilidad sindical. Este hecho ha dado lugar a muchos debates internos en CC.OO. de Ceuta durante muchos años.

A pesar de que **nuestra afiliación históricamente siempre ha estado compuesta por casi un 55% de mujeres,** a nivel de responsabilidad sindical, secretariado, miembros del Consejo Sindical, etc., siempre hemos estado en minoría.

Sin embargo, a nivel reinvindicativo, en lo que se refiere a movilizaciones, manifestaciones, huelgas, etc., la diferencia siempre es aplastante: Las mujeres somos mayoría.

Ya han pasado varias décadas desde que nuestras primeras compañeras liberadas en las **Federaciones de Enseñanza, Sanidad y Actividades Diversas** (hoy en día renombrada Habitat), comenzaran a pavimentar el camino que hoy en día recorremos muchas de nosotras, en lo que se refiere a la lucha por la equidad, la igualdad, contra la violencia de género, contra la brecha salarial, etc.

De hecho, no fue hasta finales de la década de los 90 cuando se nombró a nuestra primera Secretaria de la Mujer, Maribel Lorente, liberada de la Federación de Enseñanza. Fue un momento histórico para nuestra Organización.

Con ella se inició una etapa de mayor visibilidad, tanto en los órganos de dirección de nuestro Sindicato, como a nivel reivindicativo sindicalmente, dando los primeros pasos en la inclusión de planes de igualdad en los distintos convenios colectivos que negociamos a nivel provincial. También fue la encargada de poner en marcha los primeros cursos de alfabetización para mujeres, además de otras muchas iniciativas en el área de formación.

Esa labor fue continuada por **Maite Carretero, liberada de la Federación de Sanidad.** Bajo su dirección, junto con el grupo de compañeras que formábamos parte de CC.OO. de Ceuta en esos momentos, se puso en marcha la Primera Edición del Premio Maite Alascio en el año 2007, cuatro años tras el fallecimiento de nuestra querida compañera y Letrada de nuestro Sindicato.

Desde entonces, cada 8 de Marzo, rendimos nuestro pequeño homenaje a todas las mujeres que, por méritos propios, se distingan por su militancia, compromiso, entrega y lucha por los valores que representamos los sindicatos y las organizaciones sociales de nuestra ciudad.

En este **grupo de mujeres magníficas que han formado y forman parte de CC.OO. de Ceuta,** no podemos dejar de mencionar a nuestras compañeras de la Federación de Actividades Diversas, hoy en día conocida como Habitat, personificado por nuestra Concha García Garrido.

Su retirada por motivos de salud dejó un hueco inmenso en nuestra Organización pero, afortunadamente, en la etapa actual de CC.OO. de Ceuta, contamos con compañeras que se están encargando de retomar las riendas de la labor de asesoramiento en la Federación de Habitat.

Quisiera hacer una mención, con especial orgullo, a la **primera mujer que ostenta el cargo de Secretaria de Acción Sindical en la historia de CC.OO. de Ceuta, nuestra compañera Claudia González;** ejemplo de dedicación, tenacidad, resiliencia y diligencia. Una mujer joven, dinámica y honesta que se bate el cobre día a día junto con el resto de sus compañeros/as para que nuestras siglas sigan siendo ejemplo de buen trabajo.

Al igual que ella, el resto de las compañeras que han comenzado su andadura en CC.OO. de Ceuta en estos últimos años, están trabajando muy duro para conseguir que esas inigualdades que antes eran la norma, ahora se vayan diluyendo.

Estamos procurando cubrir todos los frentes, incluso con los pocos recursos de los que disponemos, para que, en todas las Federaciones y Sectores, nuestras afiliadas se sientan arropadas y apoyadas por cualquiera de nosotras.

Si tenemos que resaltar un grupo específicamente, sería injusto no mencionar a las **compañeras del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.** Muchas de ellas madres de familias monoparentales, siempre en precario, cotizando muchas menos horas de las que realmente trabajan, con condiciones de trabajo indignas para los tiempos que corren.

En este sector, no podemos dejar de incluir en la historia de nuestro sindicato a las miles de mujeres dedicadas al servicio doméstico en nuestra ciudad. La gran mayoría, trabajadoras transfronterizas que, en estos momentos están sufriendo una situación dramática como consecuencia del cierre de la frontera desde el mes de marzo del año 2020.

Nos sentimos orgullosas de nuestras siglas, de nuestro equipo, de todas aquellas mujeres eternas que un día sembraron lo que, a día de hoy, es nuestra historia.

LUCHA Ecofeminista

¿QUÉ ES EL ECOFEMINISMO?

Las autoras ecofeministas, definen el concepto de ecofeminismo como una idea más allá de una corriente del feminismo. Con esto nos referimos a que el ecologismo y los movimientos ecologistas no pueden ser disgregados del movimiento feminista. Unificando ambos movimientos para alcanzar la justicia social, desatándonos de las cuerdas opresoras del patriarcado. La primera mujer que acuñó este término fue la ecofeminista francesa Françoise d'Eaubonne en 1974. Aunque fue en Estados Unidos donde se desarrollaron las principales aportaciones a finales del siglo XX.

Entendemos ecofeminismo como una teoría y movimiento social que sostiene la importancia de la protección del medioambiente y la afectación directa e indirecta que sufren las mujeres a consecuencia de los problemas ecológicos. Todo ello, tal y como algunas autoras (Vandana Shiva, María Mies), empeorado en las sociedades capitalistas en las cuales las mujeres y el medio quedan en un segundo plano, primando la economía. Sostienen que la dominación de una sociedad patriarcal se sustenta en los modelos socioeconómicos existentes, que provocan desigualdad y crisis ecológica. Por tanto, podemos decir que ser ecofeministas trae intrínseco, ser anticapitalista.

Estos son algunos de los puntos claves de este movimiento:

1. El papel de las mujeres en todos los movimientos de defensa del medio ambiente.
2. El sesgo de género en puestos sociopolíticos de relevancia para la defensa del medio ambiente.
3. El sesgo de género en los impactos que tiene la degradación del medio ambiente, como por ejemplo el cambio climático.
4. Los contaminantes con mayor incidencia en la salud de las mujeres.
5. La ordenación de las ciudades para hacerlas tanto más amigables a las tareas de cuidados como sostenibles.
6. El papel de los roles y valores tradicionalmente femeninos en el cuidado del medio ambiente.
7. El sesgo de género en la custodia del territorio y la propiedad de la tierra.
8. El papel de los roles y valores tradicionalmente femeninos en el cuidado del medio ambiente.

ACTIVISTAS Ecofeministas

Vandana Shiva

1952. Dehradun, India

Física, filósofa y escritora india. Activista en favor del ecofeminismo, recibió el Premio al Sustento Bien Ganado —también llamado Premio Nobel Alternativo—, en 1993.
Vandana Shiva ha luchado para cambiar las prácticas y paradigmas de la agricultura y la comida

Wangari Maathai

1940. Ihithe, Kenia

Política y ecologista keniana. Fue la primera mujer africana en recibir el Premio Nobel de la Paz en 2004 por «su contribución al desarrollo sostenible, la democracia y la paz». En 1977 fundó el Movimiento Cinturón Verde, por el que obtuvo en 1986 el Premio al Sustento Bien Ganado.

María Mies

1931. Steffeln, Alemania

Socióloga alemana, escritora de reconocidos libros feministas y ecofeministas.
Trabajó durante muchos años en la India. En 1979 estableció el programa Mujer y Desarrollo en el Instituto de Estudios Sociales de La Haya, Países Bajos

Alicia Puleo

1952. Buenos Aires, Argentina

Es una filósofa feminista española, catedrática de Filosofía Moral y Política de la Universidad de Valladolid. Ha destacado por el desarrollo del pensamiento ecofeminista. Entre sus principales publicaciones se encuentran Ecofeminismo para otro mundo posible y Claves Ecofeministas

Yayo Herrero

1965. Madrid, España

Antropóloga, ingeniera, profesora y activista ecofeminista española. Es una de las investigadoras más influyentes en el ámbito ecofeminista y ecosocialista a nivel europeo.
Ha sido coordinadora estatal de Ecologistas en Acción.

8 de mazo de 2022

XVI EDICIÓN PREMIOS *Maite Alascio*

AMALIA DÍAZ RAMOS, ha sido designada por el Jurado como ***ganadora de la 16ª Edición del Premio Maite Alascio*** que organiza Comisiones Obreras de Ceuta, coincidiendo con el **Día Internacional de la Mujer**, para destacar a aquellas mujeres que, por su ejemplaridad y relevancia social, contribuyen a la lucha por la igualdad de género en la que estamos comprometidos/as.

Nuestra compañera nació en Ceuta, en la castiza Bda. General Orgaz, el día 10/03/1954. Única hija de los 4 hermanos de la Familia Díaz Ramos, al perder a su padre, militar de profesión, a una temprana edad, se echó a las espaldas la responsabilidad de sacar adelante a toda su familia.

Al enviudar su madre, nuestra compañera se volcó por completo en el cuidado de sus hermanos, especialmente el menor, continuando hasta la fecha con dicha dedicación.
Comenzó su vida laboral muy pronto, con 19 años, como Auxiliar de Enfermería en el Hospital Militar de Ceuta.

Años más tarde, en 2002, solicitó un traslado al Ministerio de Educación, como Personal Laboral, con la categoría de Oficial Sanitario Asistencial, pasando posteriormente a denominarse Oficial de Actividades Específicas.

La mayor parte de su trabajo lo ha desarrollado en el Centro de Educación Especial de San Antonio, donde ha desarrollado unos vínculos muy fuertes tanto con sus compañeros/as como con los/las niños y niñas que atendía.

Amalia lleva involucrada en la lucha sindical desde hace más de 40 años, reivindicando día a día los derechos de todos/as sus compañeros y compañeras.

Su carismática personalidad ha hecho de ella una persona clave, tanto en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, como en el ámbito general de nuestro Sindicato. De hecho, gracias a ella, hoy contamos con muchos compañeros y compañeras que, antaño, pertenecían a otras organizaciones sindicales, y que se han afiliado a CC.OO. por Amalia.

Debido a esa gran implicación con nuestro sindicato, prorrogó su fecha de jubilación en 2 años, jubilándose el pasado 1 de Noviembre de 2021.

No obstante, Amalia sigue vinculada fuertemente a nuestras siglas, colaborando en todo lo que se le solicite. Hoy en día continúa su lucha en la mejora de las condiciones de trabajo de su centro, en relación con la actual situación de falta de personal en los centros asistenciales.

A pesar de los sinsabores que conllevan las tareas de una sindicalista, Amalia nunca ha perdido su sonrisa ni su capacidad de atender a cualquiera que se lo solicitara, en cualquier ámbito.

Su carácter conciliador, amable y honesto hacen de ella una persona en la que se puede confiar y con la que se puede contar en todo momento.

Nunca ha dudado en aparcar su vida personal para echar una mano a quien se lo pidiera.
Tenaz, luchadora, entregada, implicada, cariñosa, amable, honesta y directa, sus compañeros/as la consideran una persona fiable y responsable. Muchos/as de ellos/as la llaman con orgullo amiga.

Por todas estas características, además de su militancia, compromiso, entrega y valores, la hacen merecedora del Premio Maite Alascio 2022.

¡Gracias por todo, compañera!

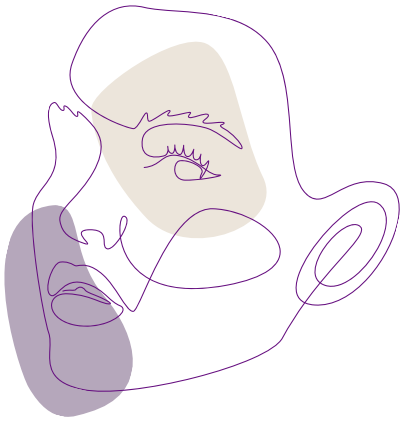
ENTREVISTAMOS A
Amalia Díaz Ramos

Tu biografía nos muestra una infancia compleja ya que tu madre enviudó muy joven y erais cuatro hermanos. ¿Cómo fue comenzar a trabajar a los 19 años para poder ayudar a tu familia?

Mi madre cobraba su viudedad. Yo me vine del colegio de Málaga y me puse hacer comercio, luego me puse a trabajar en Almacenes Cruzado en la Almadraba. Después, entré en el hospital militar, entonces o estudiabas o trabajabas, la pensión era pequeña pero mi madre nunca nos obliga a trabajar, pero había que hacer algo.

El Centro de Educación Especial de San Antonio fue tu lugar de trabajo durante años. ¿Qué destacas de esta experiencia profesional?

Después de 26 años en el hospital sale concurso de traslado al Ministerio de Educación y me lo conceden. Voy destinada al colegio Santiago Ramón y Cajal Y a la semana, poco más o menos, me mandan al Colegio San Antonio. Allí estuve muy bien con los compañeros y maestros. Los niños te dan mucho amor, el mismo que yo les he dado, más siendo madre y siendo tutora de mi hermano el pequeño.



En CCOO de Ceuta somos una gran familia. ¿Qué experiencias te llevas de esta casa y qué supone para ti recibir el premio Maite Alascio?

Nunca me iré de la casa donde he estado tantos años como es CCOO. Tengo una familia, lo mismo cuando estaba en Educación como en la FSC.
Me siento orgullosa de recibir el premio de Maite porque fue una luchadora para conseguir el bien de los trabajadores. Cando yo estaba en el hospital saco adelante la residencia y cobramos un buen dinerito. Era una buena persona, es lo mejor que se puede decir de una persona.

Eres una persona tremendamente querida por tus compañeros/as. Cuéntanos algún recuerdo o experiencia inolvidable que te haya marcado.

Yo tengo buenos amigos en el sindi, espero seguir teniéndolos. En mi ellos y ellas la tienen. Me he sentido siempre muy arropada, tanto con la Ejecutiva de Juan Luis Arostegui como en la actual con Emilio Postigo.

El pasado 1 de noviembre decidiste jubilarte después de aplazarlo dos años. ¿Qué aventuras te esperan en esta nueva etapa de tu vida?

Mi jubilación será la que Dios quiera. Cuidando de mí familia, disfrutando de mí nieto que es mi pasión y mi amor. También echaros una mano cuando me necesitéis. Hay que seguir luchando.

ESPACIO CCOO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA

ATENCIÓN INMEDIATA

- INFORMACIÓN: 016
- EMERGENCIAS: 112
- POLICÍA NACIONAL: 091
- POLICÍA LOCAL: 092
- GUARDIA CIVIL: 062
- APOYO: 682 916 136
  APOYO PSICOLÓGICO (WHATSAPP): 682 508 507

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

ASOCIACIÓN DIGMUN

856 20 15 93
aldigmun@hotmail.com

PRO INTEGRA

FUNDACIÓN MÁRGENES Y VÍNCULOS

856 74 84 81
prointegra@fmyv.org

ASOCIACIÓN BUSCOMÉ

687 734 616
asociacionbuscome@hotmail.com

PONEMOS ESTA ORGANIZACIÓN SINDIAL A LA COMPLETA DISPOSICIÓN DE LAS VICTIMAS DE TODO TIPO DE VIOLENCIA MACHISTA, OFRECIENDO ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO.

NI UNA MENOS

A fecha de 8 de marzo de 2022, son **5 las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas. Ya son 1.131** las victimas mortales desde que en 2003 comenzó a contabilizarse. A estas escalofriantes cifras de vidas arrebatadas de la forma mas cruel, debemos sumar **4 menores que han quedado huérfanos y huérfanas** como consecuencia de estos crímenes.

Desde las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras de Ceuta queremos homenajear a estas victimas de violencia machista y reivindicar una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria donde las mujeres, niños y niñas estén libres de cualquier tipo de violencia.

POR LAS QUE NO ESTÁN, SEGUIREMOS GRITANDO;
POR LAS QUE ESTAMOS, SEGUIREMOS LUCHANDO.

@CCOODECEUTA

CCOO

Juntas

avanzamos