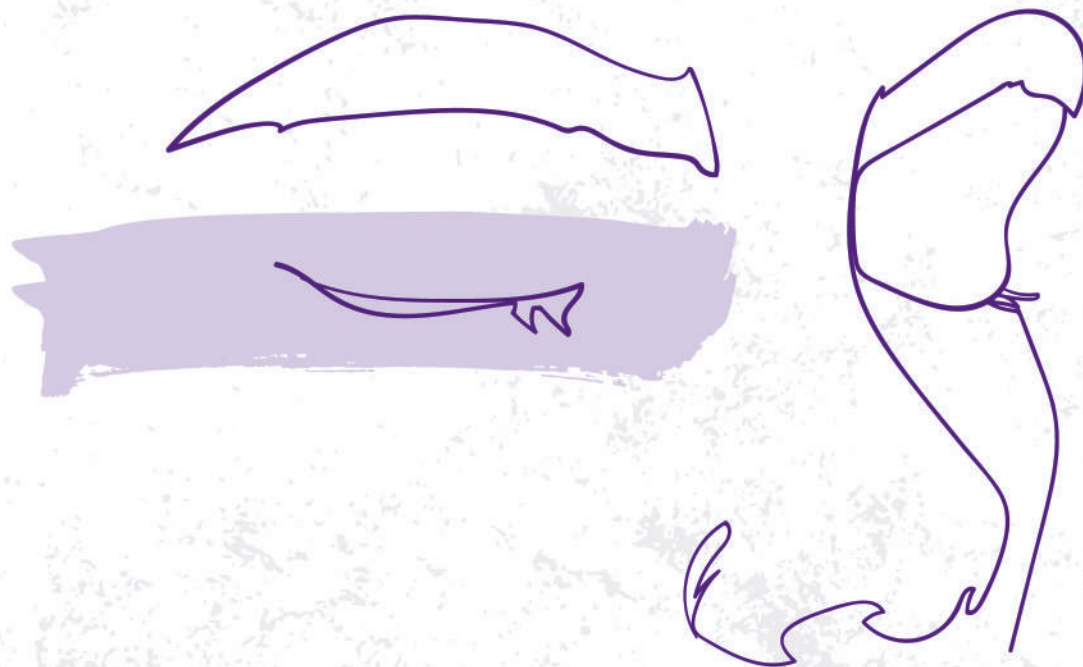


Nº8. 25 de noviembre de 2024

TRIBUNA VIOLETA

Maité
Alascio



ESPACIO LIBRE Y SEGURO
DE VIOLENCIA MACHISTA



Día Internacional de la Eliminación
de la Violencia contra la Mujer

SOBRE *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](#)

Diseño gráfico y edición:
Marina Alicia Vivo Pozo
María Núñez Gómez



ÍNDICE

- Pag. 1** **Manifiesto reivindicativo 25N de CCOO Confederal**
Por tí, por mí y por todas las compañeras
- Pag. 3** **Guía de prevención contra el acoso laboral**
Yolanda Díaz García. Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta
- Pag. 5** **Información “100 medidas para un pacto integral y estatal de cuidados”**
- Pag. 6** **Nuevos derechos laborales para empleadas de hogar y ayuda a domicilio**
Marina Alicia Vivo. Secretaria de la Mujer e Igualdad de FSC-CCOO Ceuta
- Pag. 9** **El aumento de la violencia sexual: Una realidad que exige acciones urgentes**
Marina Alicia Vivo. Secretaria de la Mujer e Igualdad de FSC-CCOO Ceuta
- Pag. 11** **Violencia machista en Ceuta: Una llamada de emergencia a la acción colectiva**
Marina Alicia Vivo. Secretaria de la Mujer e Igualdad de FSC-CCOO Ceuta
- Pag. 13** **Permiso parental de 8 semanas**
Begoña Hernando. Colaboradora Secretaría Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta
- Pag. 14** **Carta anónima**
Mujer víctima de acoso laboral y sexual
- Pag. 15** **La resistencia de las mujeres Palestinas: Genocidio, ocupación y patriarcado**
María Núñez Gómez. Educadora Social y Orientadora Laboral
- Pag. 17** **Ser, existir y vivir como persona Queer en una sociedad machista y heteropatriarcal**
María Núñez Gómez. Educadora Social y Orientadora Laboral
- Pag. 21** **028. Servicio arcoiris LGTBIQ+**
- Pag. 22** **40 aniversario “Trabajadora”**
Comunicando sindicalismo, comunicando feminismo...
- Pag. 23** **“Mi cuaderno de apuntes...”**
Antonio Jesús Guerrero de la Torre. Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Ceuta
- Pag. 24** **Curso de Igualdad de Género y Oportunidades**
Plataforma de formación CCOO de Ceuta
- Pag. 25** **Planes de Igualdad**
- Pag. 26** **Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo**
- Pag. 28** **Espacios libres y seguros de Violencia Machista**





Por ti, por mí, y por todas las compañeras

25N 2024 - Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

CCOO sigue actuando este 25N contra las violencias machistas

La violencia de género es una cuestión política de primer orden porque desvela la estructura profunda de una sociedad cimentada sobre la discriminación e infravaloración de las mujeres. Las violencias hacia las mujeres son situaciones tan viejas como la propia historia de la humanidad a las que por la sorora lucha feminista hemos dado nombre y nombrar es politizar y poder contabilizar. Y esto es una buena noticia porque hemos trascendido la idea única de violencia en singular, mencionando múltiples violencias: violencia de género, sexual o trata con fines de explotación sexual entre otras.

Lo primero en salir a la luz y estar cuestionado fue la violencia de género, esas agresiones físicas, psíquicas, sexuales y económicas que reciben las mujeres por parte de un hombre con el que tienen o han tenido una relación afectiva. Las cifras de denuncias han tendido a crecer durante los últimos 10 años. El año pasado hubo 199.166 denuncias –aunque solo hubiera 42.456 órdenes de protección - y en lo que va de año ya hay 96.435 (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2024). El número de asesinadas es insoportable. En 2023 un total de 58 mujeres fueron asesinadas y 40 lo han sido este año. A las limitaciones en la implementación de la *Ley integral de violencia de género* se ha venido a sumar el resentimiento masculino de ciertos hombres que pierden determinados privilegios y el avance negacionista de la extrema derecha. El resultado está siendo

demoledor, no solo por el incremento de asesinatos de mujeres desde 2020, sino por el incremento del número de menores asesinados para intentar causar el mayor dolor posible a las madres a través del asesinato de sus hijos e hijas. Si el año pasado fueron 2 los menores asesinados hoy son 10. Las mujeres empleadas pasan muchas horas del día en sus trabajos y éstos pueden ser centro de protección y prevención de agresiones que puedan acabar con la vida de la mujer que esté padeciendo violencia de género. CCOO llama a su afiliación a unirse #PorTodas y arropar y proteger a las posibles víctimas es también una tarea sindical.

El asesinato es la máxima expresión de violencia contra las mujeres en esta sociedad machista en la que se entiende que unas valemos menos que otros y en la que se disfrazan de “amor” relaciones poco igualitarias, en la que la condena social es necesaria pero insuficiente. Por ello, desde CCOO además de demandar los necesarios servicios públicos de atención y reparación a las víctimas, con empleadas y empleados públicos, exigimos que se trabaje en la prevención. Prevenir la violencia contra las mujeres es luchar contra la discriminación y en esa medida solicitamos que en todos los ámbitos (educativo, sanitario, comunicativo, político, económico, cultural, etc.) se apliquen políticas públicas con perspectiva de género.

Solo trabajando así será posible acabar con la violencia sexual que también se ha incremen-

#PorTodas

#VamosAContarlo

tado. Solo en lo relativo a la violación, las denuncias aumentaron un 6,9% en el primer semestre de 2024 frente a 2023 y ha habido 2.465 denuncias solo este primer semestre, frente a las 2.305 del año 2023. Hay 14 violaciones y 55 agresiones sexuales son denunciadas al día en España. La violencia sexual tiene género: las mujeres (sobre todo jóvenes), y niñas la sufren y los hombres la ejercen. El 95% de los responsables de estos delitos contra la libertad sexual son hombres (Ministerio Interior, 2023). Sin embargo, los discursos siguen sin apelar a los hombres cuando la violencia es un problema para las mujeres, pero es el problema de los hombres.

#VamosAContarlo, en lugar de responsabilizar a las víctimas de su salida y de decir que se denuncia poco, habría que evitar la revictimización secundaria que en algunos casos suponen los procedimientos administrativos, sociales y penales de denuncia y hacer viables y efectivos tanto el Convenio 190 de la OIT como los derechos de la Ley 10/2022, de garantía integral de la violencia sexual, como facilitar la acreditación, crear los centros de crisis multidisciplinarios en todas las Comunidades Autónomas, formar en género, hacer campañas de prevención de la violencia sexual y de información de qué hacer en caso de sufrir violencia sexual y que en los juzgados se tengan en cuenta las situaciones de todas las mujeres (mujeres jóvenes, mayores, racializadas, y/o con discapacidad) #PorTodas.

Atender a todas las mujeres es una de las actuaciones que realiza CCOO y para ello cuenta con el activo sindical en la tarea de prevención, tratamiento y reparación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo con los que se asume por un lado la tarea de visibilizar estas violencias - lo estamos contando - y no cargar esta tarea sobre las agredidas. La violencia contra las mujeres es una responsabilidad de todas las personas contra la que cada cual desde su responsabilidad debe actuar.

CCOO está respondiendo a su tarea sindical de lucha contra una de las formas más ocultas y/o ocultadas de la violencia sexual como es el acoso sexual, por razón de sexo y el ciberacoso mediante la información, la formación en los centros de trabajo, la negociación de protocolos de prevención y tratamiento y el Observatorio de Acoso sexual y por Razón de Sexo. Todos estos elementos permiten crear un cordón preventivo de información, acompañamiento, orientación y seguimiento.

Porque #VamosAContarlo, pedimos a todo el activo sindical que por el bienestar de todas se sume a esta tarea y de modo especial se refuerce el esfuerzo en los colectivos más vulnerables (mayores, jóvenes y migrantes). El 62,5% de las jóvenes de 16 a 24 años han sufrido acoso sexual y las mujeres que han nacido en el extranjero afirman haber sufrido acoso sexual (44,1%) en mayor medida que las nacidas en España (39,8%) (Ministerio de Igualdad, 2019). Por ello, este 25N desde CCOO insistimos además en la mirada interseccional con el estudio exploratorio *Mujeres migrantes ante el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales: barreras visibles e invisibles desde una mirada interseccional y antirracista. Propuestas para la acción sindical* y seguimos con el lema de #VamosAContarlo para conseguir que nadie vaya a trabajar con miedo. Para colaborar en esta tarea ponemos a disposición de todas las personas afiliadas una *Guía práctica contra el acoso sexual* elaborada minuciosamente por el Grupo de Expertas del Observatorio.

No se ha conseguido que todas las empresas y administraciones cuenten con un plan de igualdad, lo que CCOO seguirá reivindicando, pero en la medida que el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo es una parte de los planes de igualdad, se puede afirmar que al menos nuestras delegadas y delegados han negociado 16223 protocolos. Una labor fundamental de las delegadas que además, en algunos casos, componen las comisiones de información y/o instrucción, a las que hay que agradecer su rigor, confidencialidad y compromiso en la erradicación del acoso sexual y de género.

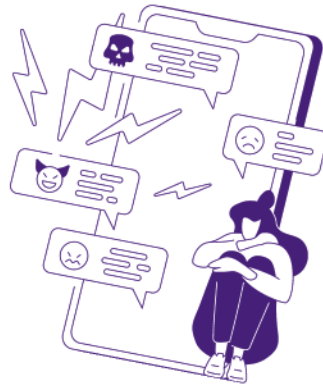
CCOO, como sindicato feminista, trabaja y trabajará #PorTodas no solo en erradicar las violencias sexistas sin que seguirá trabajando por erradicar la discriminación, en concreto la laboral, en la que esta violencia se sustenta.

Este #25N las mujeres y hombres de CCOO #VamosAContarlo, reforzamos nuestro compromiso frente al machismo y sus violencias, sumándonos también a los actos y manifestaciones convocados por los movimientos feministas en cada uno de los territorios y, además, seguiremos implementando acción sindical desde el feminismo en los centros de trabajo porque las violencias machistas son un problema sindical de primer orden.

Guía de prevención contra el ACOSO LABORAL

CONCEPTO

El acoso laboral es aquella situación en la que **una persona ejerce una violencia psicológica extrema, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo** con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas y su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores. Debe darse de forma repetida y recurrente (más de una vez por semana y durante un tiempo prolongado, más de seis meses).



¿QUÉ PUEDES HACER ANTE EL ACOSO LABORAL?

Si sufres esta situación o la detectas en otras personas hazla **VISIBLE**:

- ▶ Busca el apoyo de personas de tu confianza (familiares, amigos, compañeros de trabajo...).
- ▶ Comunícalo a la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Acude al Servicio de Prevención de la empresa y denuncia la situación.
- ▶ Solicita asesoramiento en el sindicato. **Denúncialo ante la Autoridad Laboral competente: Dirección General de Trabajo y Salud Laboral e Inspección de Trabajo.**

TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS, TIENEN EL DEBER Y EL COMPROMISO DE MANTENER LA CONFIDENCIALIDAD.

MARCO LEGAL DEL ACOSO:



En nuestra legislación no se han regulado expresamente este tipo de situaciones.

La jurisprudencia compensa el vacío legal tratándolo como un atentado contra la dignidad y la intimidad de los trabajadores recogido en la Constitución española (Art. 10 y 14), así como en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2, 39.3, 41) y como incumplimiento de la protección de la salud recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a todas las empresas a identificar y evaluar los riesgos de origen psicosocial para aplicar, posteriormente, las medidas preventivas oportunas.

COMO IDENTIFICAR EL ACOSO LABORAL:



- Si crean rumores y mentiras sobre tu trabajo o tu vida personal.
- Si te aíslan física y emocionalmente. Si se mofan de ti delante de otras personas.
- Si no te permiten expresarte, si te interrumpen constantemente.
- Si te insultan o gritan de forma habitual. Si de forma constante resaltan los errores que cometes.
- Si te obligan a realizar tareas degradantes por debajo de tu categoría profesional.
- Si te encomiendan sin cesar nuevas tareas.
- Si cuestionan de forma constante las decisiones que tomas.
- Si de forma sistemática te niegan información para la realización de tus tareas.
- Si ocultan las habilidades que tienes.
- Si dan a entender que tienes problemas psicológicos

TIPOS DE ACOSO:



Descendente: Del jefe al subordinado.

Ascendente o vertical: Del subordinado al jefe.

Entre iguales u horizontal: De compañero a compañero

NO SE CONSIDERA ACOSO:



- ✗ Un conflicto o situación aislada y puntual.
- ✗ Un estilo de mando autoritario.
- ✗ Hacer un trabajo individual o aislado por las características de la actividad laboral.
- ✗ Los roces o tensiones que puedan surgir en el entorno laboral.
- ✗ La falta de organización del trabajo o la escasa comunicación.
- ✗ El aumento de carga de trabajo por circunstancias de la producción.

NO TODOS LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL TRABAJO PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO. APRENDER A DIFERENCIARLOS ES FUNDAMENTAL PARA RESOLVERLOS.

CONSECUENCIAS:

Físicas: Migrañas, insomnio, trastornos alimenticios, tensión muscular crónica, problemas digestivos y cardiovasculares...

Emocionales: Ansiedad, miedo, pérdida de autoestima, depresión, nerviosismo, irritabilidad, trastornos psiquiátricos severos, conductas suicidas...

Comportamentales: Adicciones, conductas de aislamiento e incomunicación, deterioro de las relaciones afectivas...

Laborales: Pérdida de competitividad, eficacia y calidad del personal, absentismo, siniestralidad laboral, disminución del rendimiento laboral, pérdida de empleo...

Familiares: Deterioro de las relaciones, abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares, separaciones...

FASES DEL ACOSO:

Conflicto: El desencadenante cuando surge por problemas interpersonales entre las partes. Dura poco tiempo.

Mobbing o estigmatización: Comienzan los ataques por parte del acosador/es. La víctima lo interpreta como un malentendido e intenta aclararlo. Cada vez se siente más insegura y ansiosa.

Intervención: Cuando la empresa tiene conocimiento de la situación de acoso. La actitud de la empresa puede ser:

- **Omisiva:** Niega el conflicto y decide no intervenir.
- **Positiva:** Interviene eficazmente para resolver el conflicto.
- **Negativa:** Ampara al acosador y criminaliza a la víctima.
- **Marginación:** El trabajador termina excluido y aislado. Normalmente abandona el trabajo

COMO PREVENIR EL ACOSO DESDE LA EMPRESA:

Aumentar los niveles de **participación del personal** en el diseño de la organización del trabajo mejorando su poder de decisión.

Evitar y controlar las posibles situaciones de estrés a través de evaluaciones de riesgo psicosociales y la vigilancia de la salud.

Fomentar un **clima de apoyo social** a través del trabajo en equipo y de una comunicación transparente y asertiva, eliminando las situaciones de aislamiento y discriminación.

Diseñar planes de formación destinados a manejar la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

Tipificar como falta muy grave cualquier situación de acoso psicológico en el trabajo.

Establecer un comité de seguridad y salud y un protocolo a seguir en caso de acoso laboral

RECUERDA: SI A CONSECUENCIA DE ACOSO TIENES UNA BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN, RECLÁMALO COMO ENFERMEDAD DERIVADA DEL TRABAJO

100 medidas



**DOCUMENTO
INFORMATIVO**

para un
**PACTO integral y
estatal de CUIDADOS**

Grupo de Trabajo Confederal de Cuidados y Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

REAL DECRETO 893/2024

NUEVOS DERECHOS LABORALES PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y DE AYUDA A DOMICILIO

Esta disposición reconoce los derechos esenciales como la vigilancia de la salud, medidas de seguridad en el trabajo y formación gratuita.

Asimismo, introduce herramientas y protocolos para facilitar su implementación sin sobrecargar a las familias empleadoras.

Posicionando a España, de nuevo, en la vanguardia en materia de prevención de riesgos laborales para las empleadas del hogar.



1

NUEVOS DERECHOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR:

- **Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 2.1).** Establece el derecho de las empleadas del hogar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dado que su labor se realiza en hogares sin entidad empresarial y en un entorno privado, esto conlleva la responsabilidad de la persona empleadora de llevar a cabo una evaluación de riesgos en el hogar familiar.
- **Derecho a la vigilancia de su estado de salud (Art. 8).** Incluye la posibilidad de realizar un reconocimiento médico basado en los riesgos identificados en la evaluación de riesgos laborales. Este reconocimiento será voluntario y adecuado a las circunstancias de cada trabajadora, incluso si presta servicios para varias personas empleadoras, quienes deberán asegurar que se haya realizado dicho examen.
- **Derechos de información, formación, participación y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud (Artículos 2.1, 5 y 6).**
 - **Derecho a formación preventiva:** Al momento de su contratación, las trabajadoras recibirán formación única sobre los riesgos relacionados con las tareas del hogar, y si hay riesgos excepcionales en algún domicilio, se les proporcionará formación complementaria a cargo del empleador.
 - **Derecho a participación y propuestas:** Las trabajadoras pueden hacer propuestas al empleador para mejorar la seguridad y salud en su entorno de trabajo.
 - **Derecho a paralizar actividades en caso de riesgo grave:** Las trabajadoras tienen derecho a interrumpir su labor si se presenta un riesgo grave e inminente para su salud.
 - **Vigilancia de salud:** Se garantizará un seguimiento adecuado de su estado de salud.

El Ministerio de Sanidad impulsará que los reconocimientos médicos sean gratuitos y estén incluidos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Estos reconocimientos se realizarán al menos cada tres años, aunque podrán ser más frecuentes si lo requiere el médico o si las condiciones de trabajo cambian. Siempre se llevará a cabo con el consentimiento de la trabajadora y garantizando su intimidad.

La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral o, si no es posible, fuera de ella con compensación en tiempo de descanso. La formación será proporcionada a través de una plataforma formativa y certificada, con la supervisión del Servicio Público de Empleo Estatal.

- **Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico.** Se tiene derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 ET y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la LRJS.

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.



2

OBLIGACIONES PARA LAS PERSONAS EMPLEADORAS:

- **Deber de evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (Art. 3).** Esto se llevará a cabo mediante una herramienta online gratuita, que se creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará esta herramienta y la pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La evaluación de riesgos será actualizada con la periodicidad que se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido. Si en esta evaluación se apreciaran situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarle de las medidas adoptadas.

- **Deber de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual (Art. 4).** La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.
- **Obligación de poner a disposición de la persona trabajadora toda la información necesaria (Art.5)** en relación a los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- **Deber de organización de la actividad preventiva (Art. 7).** La persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad o designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad; se tiene en consideración a las personas empleadoras por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar. También pueden concertar un servicio de prevención ajeno.

3

SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Con la nueva disposición por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, añadida por este RD 893/2024, también recoge los servicios de ayuda a domicilio (SAD), las especiales características de esta actividad, que se desarrolla en domicilios privados, requieren una especificación para recoger la protección de la seguridad y la salud de este sector. Las personas encargadas de evaluar los riesgos laborales han de realizar las evaluaciones en visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado.

Se podrán introducir modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente y siempre y cuando sean precisas para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.



4

GUÍA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO:

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar, la cual será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

5

¿CUANDO ENTRÓ EN VIGOR?

El Real Decreto 893/2024 entró en vigor el 12 de septiembre de 2024, con algunas excepciones:

Las obligaciones previstas no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta que creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Transcurrido el plazo de seis meses, el artículo 5.3 (derecho de formación de las personas trabajadoras) será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.

Así mismo, el derecho al reconocimiento médico de las personas trabajadoras será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud.

EL AUMENTO DE LA VIOLENCIA SEXUAL:

UNA REALIDAD QUE EXIGE ACCIONES URGENTES

En los primeros seis meses de 2024, las Fuerzas de Seguridad en España tramitaron un total de 2.465 denuncias por violación, lo que representa un aumento del 6,9% en comparación con las 2.305 del mismo periodo del año anterior. Esta alarmante cifra refleja una realidad cada vez más preocupante: En España, se denuncian 14 violaciones y 55 agresiones sexuales al día, según los datos del Ministerio del Interior. A pesar de que el aumento de denuncias puede interpretarse como un indicio de mayor conciencia social y confianza en las instituciones, también es un recordatorio del nivel de violencia sexual que persiste en la sociedad.

LA VIOLENCIA SEXUAL NO ES UN PROBLEMA AISLADO

La violencia sexual afecta de manera desproporcionada a las mujeres y niñas. **En este sentido, es crucial reconocer que casi el 90% de las víctimas de delitos sexuales son mujeres, y más del 95% de los agresores son hombres, según el Ministerio del Interior.** Estas estadísticas evidencian una realidad innegable: la violencia sexual sigue siendo un problema profundamente arraigado en la desigualdad de género.

Además, un estudio de la Federación de Mujeres Jóvenes (2023) ha puesto en evidencia que un porcentaje alarmante de mujeres jóvenes que usan aplicaciones para concertar citas se sienten presionadas para mantener relaciones sexuales. De hecho, **el 57,9% de las mujeres entre 18 y 35 años que participaron en este estudio indicaron haber experimentado esta presión.** Aún más grave es que casi el 30% de las mujeres afirmaron haber expresado dolor y el deseo de detenerse durante el acto sexual, pero sus parejas continuaron. Un 21% de ellas incluso fueron forzadas a mantener relaciones sexuales con violencia. Este patrón de abuso refleja cómo, incluso en contextos aparentemente cotidianos y modernos como las citas en línea, la violencia sexual sigue siendo una amenaza constante para las mujeres.

NO TODOS LOS HOMBRES, PERO...

El 90% de las víctimas de delitos sexuales son mujeres y niñas, y más del 95% de los agresores son hombres.

Más de 2,8 millones de mujeres y niñas en España han sufrido alguna vez violencia sexual en sus vidas.

Las mujeres con diversidad funcional se encuentran en el 20,7% y las mujeres extranjeras alcanzan el 24,7%.

LAS ADOLESCENTES: UN GRUPO ESPECIALMENTE VULNERABLE

Otro de los aspectos más críticos de esta crisis es la situación de las adolescentes. **Un 70,3% de las víctimas de violencia machista, que son menores de edad, no denuncian, ni tienen intención de hacerlo,** lo que subraya el temor y la desconfianza en las instituciones que prevalecen entre las jóvenes. Este fenómeno también se refleja en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (2019), que revela que más de 2,8 millones de mujeres y niñas en España han sufrido violencia sexual en algún momento de sus vidas. La falta de denuncia se debe, en muchos casos, a la normalización de la violencia, el miedo a las represalias, o la sensación de que no serán escuchadas o tomadas en serio.



EL CONTEXTO DE LAS MUJERES EN COLECTIVOS VULNERABLES

Las mujeres con diversidad funcional y las mujeres extranjeras que residen en España son particularmente vulnerables a sufrir violencia sexual. De acuerdo con los datos del Ministerio del Interior, las mujeres con diversidad funcional experimentan una tasa de violencia sexual del 20,7%, y las mujeres extranjeras residentes alcanzan un 24,7%, frente al 13,8% y 12,7% de las mujeres sin diversidad funcional y nacidas en España, respectivamente. Esta disparidad pone de manifiesto las múltiples capas de discriminación y vulnerabilidad que enfrentan estas mujeres.



ROMPER EL SILENCIO E IMPLANTAR UN CAMBIO ESTRUCTURAL

Es esencial que la sociedad entienda la violencia sexual no solo como un problema individual, sino como **un problema estructural que afecta a todos los ámbitos de la vida**. La educación, la sensibilización y el cambio en las actitudes hacia las mujeres y la igualdad de género son fundamentales para erradicar la violencia sexual.

Es vital que los esfuerzos para prevenir y erradicar esta violencia se refuercen en todos los niveles: desde las políticas públicas hasta la acción individual. **Las mujeres deben poder vivir en una sociedad en la que se les respete, y donde sus derechos a la libertad y a la integridad física sean defendidos de manera firme y efectiva.**

Solo a través de un cambio profundo en las estructuras sociales, políticas y culturales, y con la colaboración activa de todas las partes involucradas (gobierno, instituciones, sociedad civil, y ciudadanía) podremos lograr un futuro donde las mujeres no tengan miedo, donde puedan expresarse sin temor y donde puedan vivir libres de violencia sexual.

LA CULTURA DE LA IMPUNIDAD: EL OBSTÁCULO DE LA DENUNCIA

Uno de los problemas más graves que enfrenta la lucha feminista contra la violencia sexual es la baja tasa de denuncia. Según la Macroencuesta (2019), solo el 21,7% de las mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas se atreven a denunciar el hecho. De las que lo hacen, más de la mitad reportan una falta de interés o acción por parte de las autoridades policiales. Esta cultura de impunidad y la desconfianza en las instituciones policiales son barreras difíciles de superar, pero necesarias para avanzar en la protección de las víctimas.



PROTOCOLO
para la prevención y actuación
frente al ACOSO SEXUAL en el
ámbito laboral



¡ DENUNCIA !

SI SUFRES VIOLENCIA
SEXUAL

SI CONOCES A ALGUIEN
QUE ESTE SUFRIENDO
VIOLENCIA SEXUAL

SI CONOCES A ALGÚN
AGRESOR



VIOLENCIA MACHISTA EN CEUTA: UNA LLAMADA DE EMERGENCIA A LA ACCIÓN COLECTIVA

La violencia machista sigue siendo una de las mayores lacras sociales que afecta a miles de mujeres en toda España, y Ceuta no es ajena a este problema. **En él último año, las autoridades locales han registrado un total de 193 denuncias por violencia de género, lo que representa un incremento de 23 casos con respecto al mismo periodo del año anterior.** Este aumento es una clara señal de que, a pesar de los esfuerzos por erradicar la violencia machista, aún queda mucho por hacer en términos de sensibilización, prevención y protección para las víctimas.

Las cifras son aterradoras, pero también son una oportunidad para reflexionar sobre la urgencia de implementar medidas más eficaces, tanto a nivel institucional como en la sociedad en su conjunto. La violencia de género no es un problema individual, es una crisis social que requiere el compromiso y la acción de todos: autoridades, ciudadanía y organizaciones.

EL AUMENTO DE LAS DENUNCIAS: UNA SEÑAL PREOCUPANTE

Entre enero y octubre de 2023, 193 mujeres en Ceuta han denunciado ser víctimas de violencia machista. Esta cifra representa un aumento del 13,5% en comparación con el mismo periodo del año anterior, lo que, lejos de ser una simple estadística, evidencia una problemática creciente que necesita ser atendida con urgencia. Es importante señalar que este aumento en las denuncias puede reflejar, por un lado, que las mujeres se sienten más dispuestas a denunciar gracias a los esfuerzos de sensibilización y visibilidad, pero, por otro lado, también pone de manifiesto la persistencia de esta violencia y la necesidad de continuar reforzando las políticas de protección y prevención.

El incremento de las denuncias no es un fenómeno aislado, sino que está acompañado de una serie de datos alarmantes en relación con los delitos sexuales. Los delitos contra la libertad sexual han aumentado un 75% respecto al año pasado, lo que muestra la gravedad del problema y la urgente necesidad de un enfoque más efectivo en la prevención, atención y castigo de estos crímenes.

UN SISTEMA DE APOYO QUE SIGUE EN MARCHA

El aumento de las denuncias no es solo una señal de alarma, sino también **un indicio de que las mujeres están comenzando a confiar más en los servicios de apoyo y en las instituciones encargadas de protegerlas.** En Ceuta, la Unidad de Atención a la Familia y Mujer (UFAM) ha sido la principal encargada de recibir estos casos, lo que demuestra el esfuerzo de las autoridades locales por canalizar las denuncias de manera especializada. Además, el servicio de atención telefónica 016, que ofrece apoyo a las víctimas de violencia de género, ha registrado 323 consultas diarias desde enero hasta junio, lo que refleja la importancia de la existencia de estos servicios.

Otro de los servicios destacados es el ATEMPRO, que brinda apoyo psicológico y social a las víctimas. En 2023, 16 mujeres utilizaron este servicio para recibir el acompañamiento necesario en su proceso de recuperación y empoderamiento. Asimismo, el programa Viogen, que ofrece atención integral, mantiene activos a 200 casos, lo que refleja la alta demanda de apoyo especializado en la comunidad.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN: UNA NECESIDAD INMEDIATA

Las medidas cautelares como las órdenes de protección son una herramienta esencial para garantizar la seguridad de las mujeres que denuncian violencia de género. En el año 2023, solicitaron 187 órdenes de protección, relacionadas con 214 víctimas, lo que evidencia la alta necesidad de medidas de seguridad inmediatas para evitar que las mujeres sufran nuevos ataques por parte de sus agresores. Estos datos muestran que la violencia de género no solo afecta emocionalmente a las víctimas, sino que las pone en riesgo constante, incluso después de que denuncien los hechos.

AVANZAR EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los datos son claros: **la violencia machista sigue siendo una de las principales preocupaciones en Ceuta, y la Ciudad debe asumir su responsabilidad en erradicarla.** Las políticas públicas y los servicios de apoyo son esenciales, pero también lo es la sensibilización social. Cada miembro de la sociedad tiene un papel en la lucha contra la violencia machista, desde denunciar cualquier acto de violencia, hasta educar en la igualdad y el respeto desde edades tempranas.

El compromiso de todos y todas es crucial para lograr un cambio real. No podemos seguir permitiendo que la violencia de género siga siendo un problema silenciado. Es necesario que se refuercen las campañas de sensibilización, que se destinen más recursos a la protección de las víctimas y que se impulse una mayor formación en igualdad para evitar que este tipo de violencia siga siendo tolerada en nuestra sociedad.

La violencia de machista no es solo un problema de las víctimas, es un problema social que nos afecta a todos. Combatirla exige un esfuerzo conjunto de instituciones, organizaciones y ciudadanía. El aumento de las denuncias en Ceuta debe ser un recordatorio de que no podemos bajar la guardia. La violencia machista sigue siendo una realidad en nuestras calles, y es responsabilidad de toda la sociedad asegurar que ningún caso quede impune y que todas las mujeres puedan vivir libres de miedo y de violencia.

EL PERFIL DE LAS VÍCTIMAS: UN PROBLEMA TRANSVERSAL

La violencia machista no tiene un perfil único. Si bien la mayoría de las víctimas en Ceuta se encuentra en el rango de edad de 31 a 45 años (83 mujeres), también se han registrado casos en mujeres menores de 18 años (5 víctimas) y en mujeres mayores de 65 años (4 víctimas). Estos datos reflejan que la violencia machista afecta a mujeres de todas las edades, sin distinción de su situación personal o social.

Esta diversidad en las edades de las víctimas pone de manifiesto que la violencia machista no respeta barreras generacionales. La violencia machista se presenta en múltiples formas y afecta a mujeres en diferentes etapas de la vida, lo que requiere una respuesta adaptada a las necesidades específicas de cada grupo, pero siempre bajo un enfoque integral de protección y empoderamiento.





PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

Begoña Hernando
Colaboradora Secretaría de las Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo de CCOO de Ceuta

España tiene muchos retos en cuanto a su economía y su sociedad. Afrontar como país de manera esencial las políticas de conciliación e igualdad es fundamental. Tenemos como deber convertir esto en una cuestión de estado y de prioridad máxima, ya que para aquellos países que tienen grandes retos demográficos, como es el caso de España con su baja natalidad, es prioritario que se implanten las políticas adecuadas para que aseguren un crecimiento sostenible e igualitario acorde a las nuevas realidades sociales existentes. Para abordar esto debemos analizar y abordar las políticas relativas a la conciliación familiar y laboral, por lo que antes de hablar de los retos que tenemos por delante, hay que poner en valor los avances que hemos tenido como sociedad las últimas décadas.

Si nos ponemos a valorar la evolución de las políticas que se han ido consiguiendo, cabría destacar que desde 2017 se ha logrado avanzar de un mes escaso a las 16 semanas actuales en los permisos de paternidad, en el caso de maternidad se ha logrado ampliar de las 5 semanas a las 16, y con la previsión de la implementación gradual en ambos casos de las 20 semanas.

Aunque esto es un gran logro, también cabe destacar, que hasta ese momento se tardaron 10 años en ver un avance, y previamente 27 años, lo cual nos muestra que, a pesar de los últimos avances, España no ha abordado esta cuestión como algo esencial.

Una muestra de ello es que vamos tarde en hacer realidad el permiso de ocho semanas para el cuidado de menores de ocho años de permiso de cuidados. España debe implantar sin excusas esta medida que ya se han acordado y aprobado, tanto en el marco europeo en el año 2019 con la directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, como con su traslado al Estatuto de los Trabajadores en el año 2023.

Aunque es evidente que es un gran paso la aprobación en Europa y su obligada implantación en los países miembro, nos encontramos en este caso con un doble problema.

El primero, y un error conceptual de base, es que se pretende que cuatro de esas ocho semanas sean las de lactancia que actualmente ya están en nuestro marco legal, cosa que, sin duda choca con la esencia de esta nueva política, ya que esto primero surge del cuidado de un neonato y de que los diferentes estudios nos dicen que es lo mejor para el menor, y evidentemente también para la conciliación. Mientras que el permiso de cuidado del menor es para permitir una mejor conciliación durante los primeros años del menor, por ello mismo la exigencia es que esas semanas retribuidas sean cuando tenga entre 1 y 8 años. Con esto se puede evidenciar que la esencia de cada una de las políticas son diferentes y tienen otro efecto y objetivo, aunque ambas tengan una estrecha relación y estén dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

El segundo problema de la implementación de esta política es que España va tarde en su implantación. Según la directiva europea, el 2 de agosto de este año debería ya estar en funcionamiento, siendo que el retraso en esto supone multa diaria de decenas de miles de euros, siendo una irresponsabilidad el retrasar su implantación a la aprobación de los presupuestos de 2025 que tendrá como efecto el pago de una multa que con seguridad será de varios millones de euros.

Aunque existe un avance importante en cuanto a este tipo de políticas, no debemos olvidar que es gracias a la presión social que se ha ejercido desde los diferentes agentes sociales los últimos años, y que ahora sin duda seguiremos presionando para que la implantación de las ocho semanas sea inmediata y real.

Para las madres trabajadoras las medidas de conciliación son el camino que tenemos para dotarnos de herramientas para intentar paliar la desigualdad que existe de manera inherente en el mercado laboral. Por ello, como madre trabajadora, espero ver que a través de la presión y el trabajo de sindicatos como CCOO logremos que sea la medida que nos merecemos y que necesitamos.



Queridos/as lectores/as:

*Carta anónima
Victima de Acoso Laboral y Sexual*

¿Cómo os lo cuento? ¿Cómo me explico para que me podáis entender? Para nada es fácil hacerlo. ¿Por qué os estaréis preguntando? Pues entre otras cosas está el miedo al qué dirán, el sentimiento de culpa por si la otra persona se ha confundido, el pensar: ¿Lo estoy haciendo bien? ¿Me están asesorando bien? Son tantas las preguntas que te haces...

Os pongo un poquito en antecedentes...

Hace tres años sufrí acoso laboral y sexual por parte de mi jefe, lo pasé y lo estoy pasando mal, sigo en tratamiento y no es fácil expresarme, pero voy a hacer un esfuerzo, voy a respirar hondo y contar para que mi testimonio pueda ayudar.

En primer lugar quiero decirte que no estás sola/o, que hay muchas personas que aún sin conocerte te pueden ayudar, que no le tengas miedo al miedo, ni sientas culpa porque no es así, habrá días que quieras tirar la toalla, dónde sentirás que no puedes más, que no valoran tu esfuerzo por intentar seguir luchando contra todos y sentirás la necesidad de salir corriendo, pero detente, respira y tómate un instante para mirar hacia atrás y recuerda todo lo que eres y todo lo que has trabajado para estar donde hoy estas, recuerda que vales por lo que eres, no por lo que los demás creen, te lo dice una persona que ha sufrido acoso no solo laboral sino también sexual, y es muy muy duro, pero tienes que confiar, tienes que contarlo, hay mecanismos y profesionales que te están esperando, que te van a tender una mano para no dejarte sola, en mi caso después de tres años puedo decir con la boca bien grande que he encontrado personas maravillosas que a día de hoy puedo llamarlas "AMIGAS", nunca lo pensé, no las conocía y hoy por hoy me faltará vida para agradecerles lo que hicieron por mí; me escucharon, no me juzgaron y me ayudaron, y en estos momentos siguen acompañándome porque os diré que después de tres años aún esto no ha acabado, gané el juicio pero fue recurrido y aún sigo esperando para poder cerrar esta difícil etapa... ¿Pero te imaginas lo orgullosa/o que vas a estar de ti cuando veas hasta dónde llegaste y recuerdes como decidiste continuar a pesar del miedo?

Sanar me enseñó que la honestidad no arruinará nada real, hablar de tus sentimientos no te hará perder nada que valga la pena, establecer límites no ahuyentará a las personas correctas, recuerda eso la próxima vez que te sientas mal porque alguien se alejó por poner límites, por respetarte, por compartir tus sentimientos y por no tolerar cosas que no debes soportar.

Cuando pases por todo este proceso y te dejes guiar vas a ir cerrando etapas de tu vida, vas a volver a ser tu pero más fuerte, y darás gracias porque te darás cuenta que habrá personas que se vayan de tu vida, momentos que nunca volverán a ser lo que eran, caídas y decepciones que te enseñarán a ser más fuerte, lucharás por construir una nueva mejor versión de ti, llena de motivación y habrá muchos sueños por cumplir, sin mala gente que te impida avanzar y con nuevas prioridades importantes para ti, no debe importarte si te juzgan o te critican, aprenderás a ignorar los comentarios ajenos y a centrarte en lo verdaderamente importante.

Con mis palabras solo quiero animarte a que lo cuentes, denuncia, ya sea ante la Comisión de la Igualdad de tu trabajo, ante un sindicato, la policía nacional o directamente en el Juzgado, dónde quieras, pero hazlo, no te calles, cuenta tu verdad y rodéate de profesionales que los hay y muchos, y agradece siempre, siempre.

Si me permites antes de acabar quiero dar las gracias a esas personas que cuando más lo necesité estuvieron a mi lado, gracias por apoyarme en todo momento, gracias por creer en mí y acompañarme en este duro y largo camino. Gracias, gracias, y mil gracias.

He sido fuerte, he pasado por mucho, pero estoy orgullosa de mi.

¡Gracias!



LA RESISTENCIA DE LAS MUJERES PALESTINAS:

María Núñez Gómez
Educatora Social y Orientadora Laboral

GENOCIDIO, OCUPACIÓN Y PATRIARCADO

“Desde hace un año, los ataques del ejército israelí en Palestina suman más de 41.000 personas asesinadas en Gaza y Cisjordania, 95.000 heridas y casi dos millones de personas desplazadas, entre las cuales 11.200 de las asesinadas han sido mujeres y niñas”

Estos son los datos que llegan a los medios de comunicación de nuestro país sobre la terrorífica realidad que está sufriendo el pueblo palestino. **Sin electricidad ni vestimenta, sin agua ni comida, Palestina es víctima de una situación completamente inhumana e injusta.** En una realidad sin precedentes, con una población totalmente encarcelada, sin escapatoria a las bombas, misiles y drones que les golpean cada día.

¿Y cuál es la situación de las mujeres es este genocidio? Pues la realidad es que, en toda la Franja de Gaza y Cisjordania, incluida Jerusalén Oriental, **Israel aplica prácticas y políticas que afectan gravemente la capacidad de las mujeres palestinas de tener sus derechos básicos.** El aumento de diferentes formas de violencia machista, la pérdida de derechos reproductivos básicos y el impacto de tener la responsabilidad de los cuidados en una situación límite de emergencia, son algunas de las lacras que sufren estas mujeres.

Además, las cifras de Gaza son completamente devastadoras. Según Alianza-Action Aid en España (2024), cuando en 2014 se produjo una de las peores ofensivas de Israel sobre Gaza, una encuesta cifró en un 39% las mujeres que habían sufrido alguna forma de violencia machista. En la actualidad, un 78% de mujeres que se han visto obligadas a huir de la realidad de Palestina responden haber sufrido algún tipo de violencia por parte de los genocidas. En situaciones de desplazamiento, las mujeres sufren situaciones de acoso y explotación, mientras que las sobrevivientes de violencia machista necesitan de recursos de imposible acceso.

Asimismo, carecen de atención sanitaria, sexual y reproductiva por el desplazamiento forzado, el nivel de destrucción y el asedio impuesto por Israel. Esta cuestión se ha visto reflejada en varios aspectos, tales como la falta de cuidado prenatal y posnatal, lo que ha provocado una mayor mortalidad entre las mujeres y sus bebés. Además, como no podía ser de otra manera, ocurre un desigual reparto de tareas entre hombres y mujeres, siendo ellas las que luchan para proveer de alimentos a sus familias pese a la escasez, priorizando asegurar la alimentación de sus familias sobre ellas mismas.



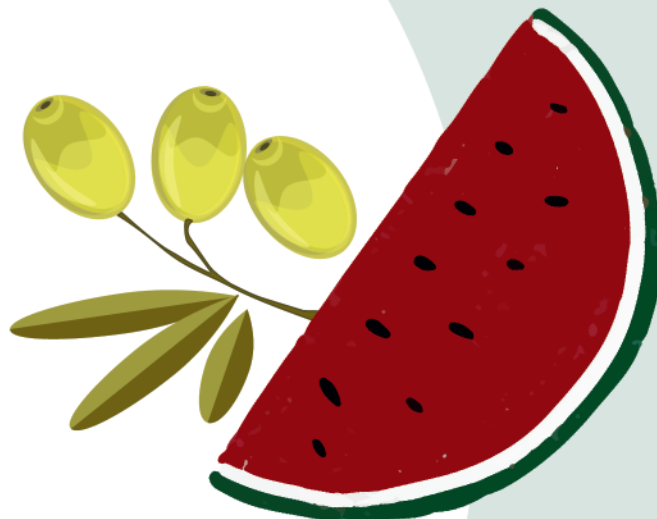


No podemos olvidarnos de las mujeres que viven en los campos de desplazados de Gaza, que han asumido directamente un trabajo muy exigente y que consume todo su tiempo. Tampoco podemos olvidarnos de todas aquellas arrestadas arbitrariamente en Cisjordania siendo víctimas de múltiples formas de agresión sexual y de tratos completamente inhumanos y denigrantes, privándolas de alimentación, medicinas y productos de higiene menstrual.

Pero lo peor de esta situación no queda ahí. Las mujeres y niñas palestinas están sufriendo la ansiedad, el miedo, la depresión, los pensamientos suicidas y el estrés postraumático cada día de sus vidas. Su salud mental se deteriora por momentos mientras el resto del mundo calla ante una realidad sin precedentes que será, tarde o temprano, una vergüenza para todas aquellas que estamos impasibles viendo lo que ocurre con el pueblo palestino.

El silencio institucional, gubernamental y social es cómplice de Israel desde el mismo momento en el que invisibilizamos y silenciamos su realidad a través de medios de comunicación y redes sociales, como si no fuese suficientemente importante lo que está ocurriendo para paralizar el mundo, como si esas vidas perdidas no valiesen nada, como si el sufrimiento de aquellas que siguen vivas no fuese el suficiente para frenar esta desgracia provocada.

Nuestro papel como sociedad es vital, ya que ante unos Gobiernos nefastos que no representan a su pueblo, nosotras solo podemos inundar las calles de reivindicación y lucha por una Palestina libre. **Por todas esas mujeres y niñas palestinas, por todas esas familias devastadas, por esa población que grita pidiendo ayuda, debemos seguir visibilizando y dando voz a lo que está ocurriendo, sin titubeos ni medias tintas, señalando a los israelíes como los genocidas y asesinos que son.**



GAZA NECESITA TU AYUDA

PUEDES COLABORAR CON LAS SIGUIENTES ENTIDADES



SER, EXISTIR Y VIVIR COMO PERSONA QUEER EN UNA SOCIEDAD MACHISTA Y HETEROPATRIARCAL

María Núñez Gómez
Educatora Social y Orientadora Laboral

Formar parte de la comunidad LGTBQ+ conlleva una serie de riesgos que van mucho más allá de amar y ser, implica pertenecer a una disidencia que la gran mayoría de personas que nos rodean no están preparadas para aceptar.

Nos enseñan desde pequeñas que la igualdad entre hombres y mujeres es necesaria mediante actuaciones bastante livianas que, lejos de representar nuestra realidad, la suavizan y maquillan para que cuando hablemos de nuestro enfado vitalicio por el machismo estructural al que estamos sometidas, ni siquiera los más jóvenes puedan llegar a entendernos.

Toda esta situación se complica si, además de ser mujer (y cuando hablo de mujer incluyo, como no puede ser de otra manera, a mis hermanas trans), perteneces a una disidencia sexual, estética y moral que nos arrastra a la marginación y la exclusión, porque la **realidad es que nuestra sociedad no está dispuesta a salir de los moldes y las estructuras impuestas por el heteropatriarcado que, además de atentar de forma directa e implícita contra las mujeres, también lo hace contra nuestra comunidad.** En todos los espacios de nuestras vidas, allá donde ponemos un pie armadas de valentía, las mujeres y las personas de la comunidad LGTBQ+, sufrimos por el simple hecho de existir. Tiene gracia, porque cuando denuncias esa opresión por la que has pasado, casualmente tus agresores son personas magnificas que jamás cometerían actos machistas y homófobos, pero los cometen. Y lo hacen con vuestra ayuda y vuestro silencio. Porque el patriarcado no entiende de siglas ni de posicionamientos. Se filtra como el frío en nuestros huesos.



En este artículo pretendo darles voz a todas esas personas disidentes. A esas mujeres, hombres y personas no binarias que rompen con toda la normatividad impuesta, que se dejan la piel y el cuerpo en poder existir libres y sin miedo, que defienden la libertad general de personas que oprimen la nuestra, que defienden la igualdad frente a personas que nos tratan como personas de segunda. Eso es valentía. Eso es justicia e igualdad. Todo lo demás, es un puro intento de convertir el feminismo y la lucha de nuestra comunidad en una reivindicación muy leve en comparación con lo que ocurre ahí fuera. En nuestra casa, en la calle y en nuestros trabajos.

El sexo, el género y la maldita biología

Es cuanto menos curioso. **Nunca había importado tanto la ciencia hasta que las personas trans fueron visibles.** Entonces, todos y todas nos convertimos en verdaderos admiradores de la misma, dispuestas a hablar de biología como si fuese el único factor condicionante de la vida humana.

Habla el machismo de biología cuando hace referencia a la fuerza de las mujeres y nosotras les llevamos la contraria porque sabemos perfectamente que llevamos sobre nuestra espalda el peso de los cuidados, la conciliación y los empleos feminizados. Lo rebatimos, como mujeres feministas y empoderadas que somos.

Habla el machismo de biología cuando nos hacen sentir inferiores en prácticamente todo lo que hacemos, pero especialmente en aquellos sectores masculinizados. Lo rebatimos, como mujeres feministas y empoderadas que somos.



Habla el machismo de biología cuando tenemos la regla y nuestras hormonas se disparatan. Entonces nos convertimos en seres sociales insoportables de aguantar, con muy mal carácter y dolores que, como bien ellos saben, no duelen tanto. Lo rebatimos, como mujeres feministas y empoderadas que somos.

Habla el machismo de biología cuando ataca de forma directa a las personas trans y no binarias, cuando invisibiliza su realidad, cuando la utiliza como un juguete de feria, cuando los medios de comunicación llevan a señores de la ultraderecha disfrazados de progreso (y me atreveré a decir que son claramente heterosexuales y cissexuales) para burlarse de las mujeres trans sin vergüenza ni escrúpulo alguno, con la defensa de todos los supuestos periodistas que le acompañan. Y ahí, queridas, ahí nos callamos. Ahí la biología si tiene mucho que decir y que hacer porque seremos muy feministas y empoderadas, pero la sororidad en alguna de vosotras ni está ni se le espera.

¿Y qué ocurre con las personas intersexuales?; ¿Dónde queda vuestra preciada ciencia cuando es ella misma la que se abre paso para demostrarnos la realidad y la diversidad de los cuerpos en el mundo que vivimos?

La biología, como todo en esta vida, tiene su parte positiva y otra negativa. La positiva todas las sabemos, pero la negativa está invisibilizando, acosando y vulnerando los derechos de las personas trans cada día. Con el silencio y la complicidad de todas las que nos llamamos feministas.

Por eso, amigas, debéis elegir bien vuestro barco. En el mío siempre habrá disidencia, felicidad y diversidad. Habrá personas trans, no binarias, mujeres y algún que otro hombre dispuesto a acompañarnos en nuestra lucha. Reflexionad sobre quién habéis subido en el vuestro, porque con nuestra lucha y sororidad (de la que ustedes carecéis), tarde o temprano lo hundiremos.



Ser QUEER en un mundo muy aburrido

A veces, solo a veces, pienso en lo feliz que sería nuestra comunidad sin tanta pluma. Si pudiéramos esconder con mayor facilidad quiénes somos. **Luego lo pienso dos veces y caigo en la cuenta de que esa pluma es nuestro mayor orgullo. Y se me pasa.** Hay muchas formas de pertenecer a la comunidad LGTBIQ+, pero ser queer rompe con los moldes de todas ellas. Ser queer implica ir por la calle y que la gente, automáticamente, sepa que eres disidente, diferente, que rompes con la norma y esto, lejos de ser considerado algo beneficioso para nuestra sociedad, es visto como un ataque directo hacia sus costumbres, sus ideales, su falsa moral y los ojos con los que ve la vida.

Ser queer es defender a las travestis, a los gays y las lesbianas con pluma, a las no binarias (confundidas o no, porque estaría bueno que también nos arrebataseis el derecho a la confusión, aun sabiendo de sobra que el no binarismo no es una cuestión de confusión, sino de identidad y ruptura de las estructuras de género que nos habéis colado con calzador, y eso a vosotros se os queda cuanto menos grande).

Ser queer es que tu estética abrume, que tus amigas sorprendan y que tu discurso escame. Ser queer es abanderarte de la diferencia y llevarla por bandera como nadie, porque mientras ellos reivindicaban sus valores retrógrados y obsoletos, nosotras vamos por la vida como un pavo real luciendo cada una de nuestras plumas.

Ser queer es defender que la igualdad para las mujeres va mucho más allá de la brecha salarial, el techo de cristal y la conciliación, es la aceptación de que las mujeres son absolutamente libres para hacer lo que quieran con su vida.

Y sí, el mundo es muy aburrido y quizá no está preparado para aceptar a chicas y chiques tan chulas y divertidas como nosotras, y no pasa nada. Cada una por su camino, porque si pretendéis que bajemos a las catacumbas a buscar vuestra aprobación, allí podréis morir esperando. No nos hacéis falta porque entre nosotres siempre encontraremos una familia elegida dispuesta a aceptar nuestra realidad y llenarnos las plumas de purpurina.

La apropiación heterosexual de nuestra cultura

Nos enfada (como no puede ser de otra manera) que haya personas blancas apropiándose de la lucha de las personas racializadas. Nos enfada (como no puede ser de otra manera) que haya hombres apropiándose de la lucha de las mujeres y del feminismo. Nos enfada (como no puede ser de otra manera) que haya personas sin discapacidad que, bajo el más absoluto paternalismo y la desinformación, hablen por las personas con diversidad funcional.

Pero oye, qué poco nos enfada cuando personas cisheterosexuales se abanderan de nuestra lucha y se agarran a la bandera arcoíris como si fueran las mismísimas hijas de Stonewall. **La lucha de nuestra comunidad no es para todos y todas, es nuestra. Solo nuestra, y vosotros/as, nuestras acompañantes.** Me asombra la facilidad con la que la heterosexualidad se apropia de nuestras siglas, de nuestra realidad e identidad a su mera conveniencia y sin correr grandes riesgos. **Tú pon el cuerpo, el esfuerzo, el trabajo y tus experiencias vitales, que yo pongo mi supremacía, mi ego y mi afán de protagonismo.**

Algunas personas heterosexuales lejos de acompañarnos, nos invisibilizan. Nos arrebatan el lugar que tanto nos ha costado conseguir y pretenden ser la primera fila de nuestras manifestaciones porque es una ocasión más para demostrarle al mundo lo inclusivas y friendly que son. Nada más lejos de la realidad, puesto que luego son las mismas que te tratan como ciudadana de segunda por llevar tu identidad y tu pluma por bandera.

Nuestro silencio es cómplice (y a mi lo de que estar calladita me hace más guapa jamás me ha interesado), por lo que hoy aprovecho esta oportunidad para señalaros directamente con el dedo. Sin miedo, porque no tengo nada que perder, pero sí mucho que ganar.

A ti, hombre heterosexual perfectamente normal. No nos representas ni lo harás nunca porque tu vida ha sido fácil, tus privilegios te han colocado donde estás y tu entorno te ha aplaudido absolutamente todas tus acciones. Para tu desgracia y la de tantos como tú, no existe dinero ni puesto en el mundo que compre nuestra invisibilidad. Y seguiremos estando siempre, porque nuestro orgullo no es una semana, es cada día que nos levantamos felices de pertenecer a la diferencia, a la disidencia y a una comunidad orgullosamente plural.

A ti, mujer heterosexual perfectamente normal. Tú tampoco nos representas porque pese a las múltiples dificultades que tiene haber nacido mujer en nuestra sociedad, no eres consciente de que existimos otras que, además de haber sufrido por ser mujer, también hemos vivido la exclusión, la marginación y el reproche constante por ser quienes somos. Acepta tu privilegio y acompaña nuestra lucha como pretendes que los hombres acompañen la tuya.

A ti, persona de nuestra comunidad que me lee: Siéntete orgulloso/a/e de quién eres, de romper con todos los márgenes impuestos desde que nacemos, de abanderarte de tu lucha como lo haces. Cada día del año, sin miedo o con él. No permitas que te invisibilicen y se apropien de algo que es, por justicia, tuyo.



Proyecto Ocaña:

Una propuesta socioeducativa para la concienciación de la juventud en diversidad sexual

Llegado el fin de mi formación como educadora social, me adentré en mi Trabajo Final de Grado. Para ello, puse el corazón sobre la mesa y abracé mi realidad y la de todas las personas a las que quiero y admiro, a mi familia elegida.

Mi proyecto Ocaña lleva nombre de travesti y firma de mujer, concretamente, la mía.

En primer lugar, este TFG abarca un estudio sobre la salud mental de nuestra comunidad y cómo afecta el machismo, la homofobia y la transfobia a la realidad de todas las personas que la sufren. Los datos son completamente terroríficos. Por eso, precisamente, el orgullo no es ninguna fiesta, puesto que a lo largo del año muchas personas de nuestra comunidad se quitan la vida porque no pueden aguantar un entorno de violencia constante.

Datos como que nuestra comunidad realiza actos suicidas de 2 a 3 veces más que las personas heterosexuales o que el 33% de jóvenes LGTBIQ+ tiene ideaciones suicidas fueron los que me impulsaron a invertir todo mi esfuerzo en dignificarnos como colectivo, en hablar por mí y por todos/as/es las que no pueden hacerlo.

Además, no quería que todos estos datos fueran una simple muestra de la realidad, también quería proponer una serie de ideas que fueran capaz de transformarla. Para ello, **mi proyecto plantea una intervención completa para jóvenes estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria, con la intención de reeducar a las personas adolescentes en la diversidad sexual, en el orgullo de la identidad propia, en la sororidad y solidaridad, en el compañerismo puro que supone la aceptación de la diferencia.**

Acoger esta oportunidad para visibilizar la repercusión de vuestro odio en nuestras vidas no ha sido nada fácil, porque yo también tuve miedo a la incomprensión, a la invisibilidad y a que le restaran importancia a los miles de historias que se veían reflejadas en mi proyecto. Esos miedos desaparecieron cuando me senté con mi tutora, Elisa Isabel Cubillas Casas, a la que agradezco profundamente su compañía y valentía. Eli, aprovecho esta oportunidad para decirte que, con mujeres como tú, nuestra vida es más fácil y más bonita, que eres un verdadero refugio para nuestra comunidad y que si de algo me siento orgullosa es de que mi TFG, además de llevar mi firma, lleve la tuya.





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

40

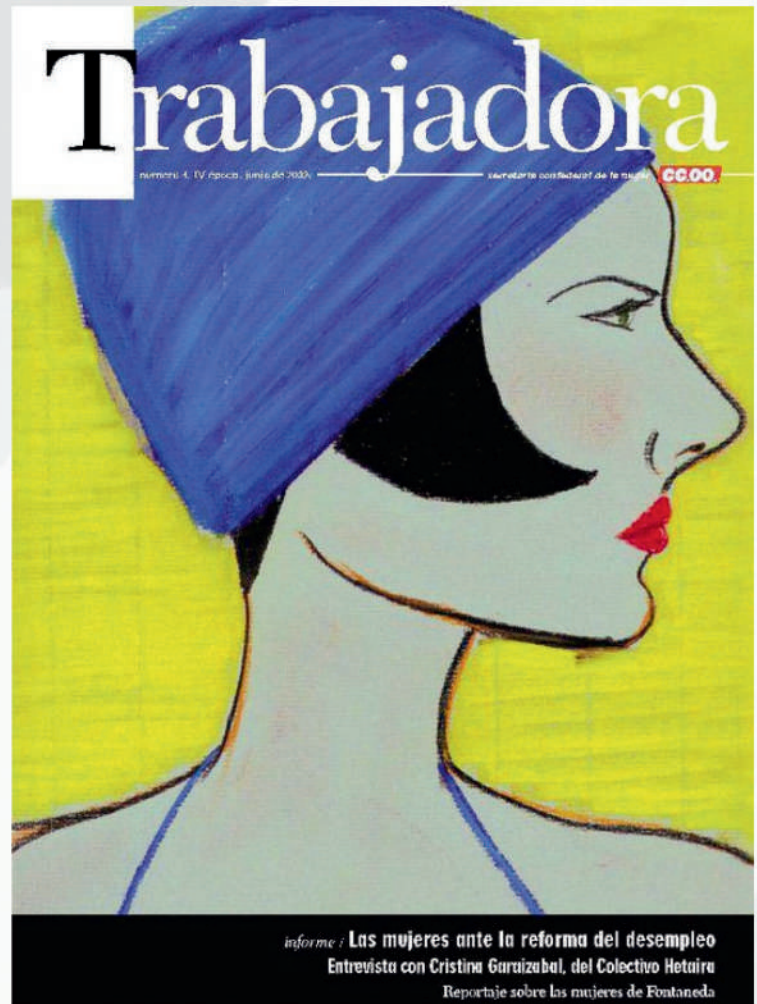
Aniversario

*Comunicando sindicalismo,
comunicando feminismo...*

La revista Trabajadora, fundada en 1984, se ha consolidado como un referente en el ámbito sindical y feminista en España, siendo **la única publicación sindical con perspectiva de género**. A lo largo de sus 40 años, ha jugado un papel fundamental en la visibilidad del trabajo y la participación de las mujeres en el mundo laboral y en la sociedad. Ha sido un vehículo para informar sobre la situación de las mujeres trabajadoras, denunciar la discriminación, difundir avances legislativos y promover medidas de acción positiva, todo ello con una mirada feminista y sindical.

Con múltiples premios, como el otorgado en 2013 por el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid, Trabajadora ha sido reconocida por su contribución a la comunicación no sexista y la defensa de la igualdad de género. A lo largo de su historia, **ha cubierto temas diversos como derechos laborales, cultura, arte y feminismo, siempre desde una perspectiva que refuerza el sindicalismo feminista dentro de Comisiones Obreras (CCOO)**.

En un contexto donde los contenidos se consumen rápidamente, la revista apuesta por un **formato que permita la reflexión profunda y la construcción de una identidad colectiva, dándole visibilidad a las mujeres como sujetos activos en la lucha por una sociedad más justa e inclusiva**. El compromiso de CCOO con la igualdad de género sigue siendo firme, y Trabajadora continúa siendo una herramienta esencial para el testimonio, la reflexión y la acción política feminista dentro y fuera del sindicato.



REVISTA
"TRABAJADORA"
Nº83 (JULIO 2024)



DOSIER
REVISTAS
"TRABAJADORA"

“Mi cuaderno de apuntes...”

Sólo a través de la educación de nuestros jóvenes, liberados de sesgos de género insanos, se podrá eliminar los estereotipos que arrastra nuestra sociedad respecto a ser hombre o mujer, con etiquetas que se trasladan al entorno laboral y perjudican severamente a la mujer.

La prevención de riesgos laborales debe abarcar, para corregir, las desviaciones que existen y crean desigualdades entre hombres y mujeres cuando se enfrentan a exposiciones de riesgos en sus contextos laborales.

¿Por qué esta desigualdad?

Todas las personas nacemos con un sexo que nos convierte en hombres y mujeres (machos y hembras en animales), configuración determinante que condicionará el cómo se interactúa con el medio (sustancias, gradientes térmicos, esfuerzo, patologías, etc). Esto es intrínseco al ser humano en cualquier parte de nuestro mundo, salvo singularidades que confirman la regla.

Sin embargo, la persona en su dimensión social está sujeta a roles y etiquetas que conforman una ideología con la que se pretende forzar las conductas y pensamientos de cada sexo, y a eso lo llamamos género.

Es decir, una mujer por el hecho de serlo se encuentra obligada a cumplir con lo que una sociedad determinada y en un tiempo concreto, le asigna y le exige. Este género por supuesto es cambiante, pero se convierte en clave del pensamiento colectivo y la población, el entorno social, trata a las personas como la piensa, como la percibe, no como es en realidad; las creencias y prejuicios se convierten en el patrón de conducta colectiva (recuerda: como pienso y siento, actúo).

Respecto al sexo, la mujer ha tenido una desventaja científica verdaderamente infame. No se le ha tenido en cuenta hasta ahora en las investigaciones relacionadas con la salud, asume terapias y fármacos ensayados y contrastados con hombres; las singularidades de mujer han sido obviadas, sus “achaques” (término peyorativo) se han declinado hacia sospechas emocionales (ansiedad, depresión, síndrome del nido vacío y otras temeridades) ante el verdadero y supino desconocimiento de su verdadera realidad biológica, fisiológica. Os propongo el ejemplo para que recordéis, que los trasplantes de células madres en articulaciones han tenido un estrepitoso fracaso durante generaciones hasta que se dieron cuenta que la célula con capacidad regeneradora es la de mujer.

Por eso la prevención de riesgos laborales debe focalizar en las evaluaciones, si las exposiciones a peligros son realizadas por una mujer o por un hombre, porque reaccionarán de forma distinta ante dosis de productos químicos, térmicos ambientales, agentes biológicos, sobreesfuerzos, trabajos repetitivos, etc., derivando en diferentes manifestaciones patológicas y en tiempos también distintos. Esto en tanto que sexo.

Y en tanto que género, los servicios de prevención de rr.ll., evaluarán para corregir si el hecho de ser mujer repercute en su interacción laboral y condiciona su carrera profesional, tiene un ambiente de respeto e integración o sostiene un contexto social tóxico y humillante. La mujer ha sido y es en demasiados contextos, una persona sometida, menospreciada, infravalorada e incluso acosada tanto por razón de sexo (por el hecho de ser mujer) como sexualmente (cosificándola como objeto de placer).

Desde nuestro pensamiento occidental, las desigualdades son éticamente insostenibles y para combatir esta arbitrariedad machista de las diferencias jerarquizadas, está la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo vigente; garantizando la salud mental de las personas.

FÓRMATE

para el

FUTURO



DURACIÓN:

25 horas



MODALIDAD:

Teleformación



PRECIOS:

Afiliadas/os

12€

NO afiliadas/os

40€



Más información



 formacion@ceuta.ccoo.es

 956 76 57 63



CURSO

IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES



CONTENIDOS:

- Identificar los momentos clave de la historia de las mujeres.
- Diferenciar entre sexo, género y estereotipo.
- Diferenciar entre igualdad formal e igualdad real.
- Identificar los indicadores de las situaciones de desigualdad actuales en el mundo del trabajo, frente a los niveles de igualdad alcanzados.
- Mostrar receptividad para el desarrollo de valores a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.



CONTENIDOS:

1. Antecedentes de la igualdad de oportunidades.
2. Marco conceptual de la igualdad.
3. Situación actual de la participación de las mujeres.
4. Normativa y políticas de igualdad.
5. Elaboración de un plan de igualdad en la empresa.

¿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.



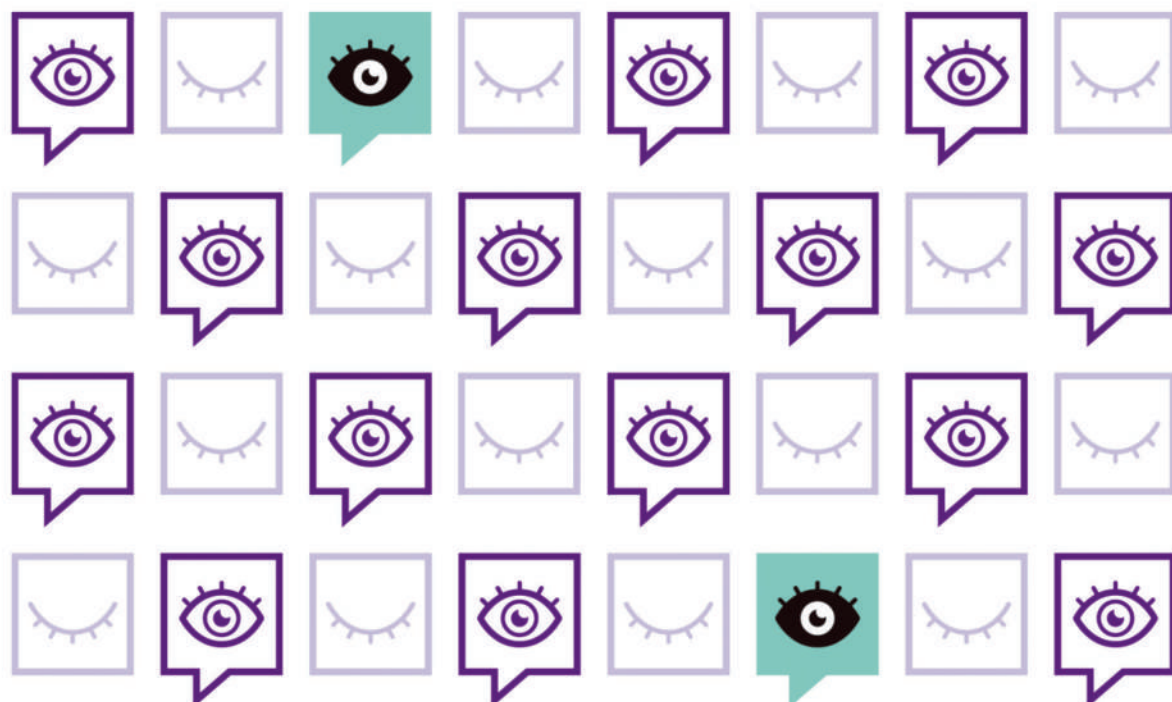
CCOO 

  
@CCOODECEUTA

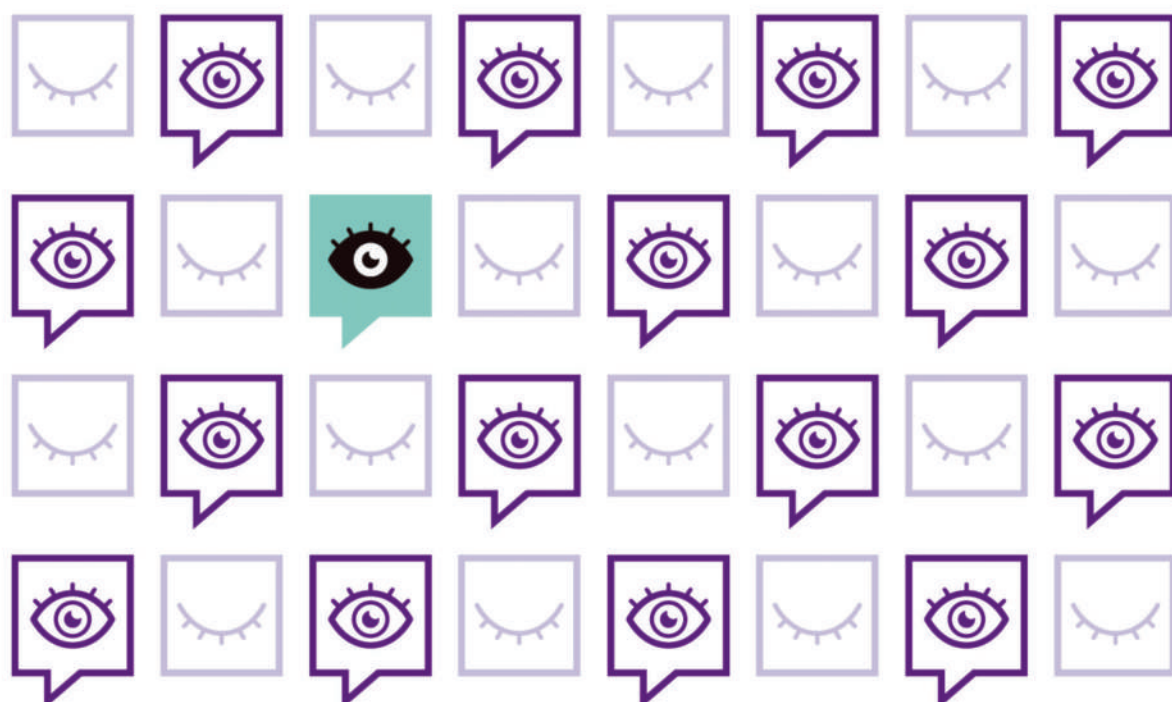
ESCRÍBENOS UN EMAIL

CCOOPLANESIGUALDAD
@CEUTA.CCOO.ES





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



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/>**



Escanea este código para acceder a la web
 #VamosAContarlo



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA

Ponemos esta Organización Sindical a completa disposición de las víctimas de todo tipo de violencias machistas, ofreciendo asesoramiento y acompañamiento



016

TELÉFONO DE INFORMACIÓN
(NO DEJA RASTRO EN LA FACTURA)

091

POLICÍA NACIONAL

112

TELÉFONO DE EMERGENCIAS



682 916 136
682 508 507

WHATSAPP DE APOYO PSICOLÓGICO

DIRECCIONES Y CORREOS

de centros asistenciales, centros de atención telefónica y presencial



► SECRETARÍAS DE LA MUJER E IGUALDAD DE CCOO DE CEUTA

☎ 956 51 62 43

✉ alicia.vivo@fsc.ccoo.es
ydiaz6315@gmail.com

► FUNDACIÓN CRUZ BLANCA

☎ 956 50 68 87

📍 C/Rafael Orozco nº1

► CRUZ ROJA CEUTA

☎ 956 52 49 95

📍 C. Juan I de Portugal, 41

#PUNTOVIOLETA



GUÍA DE ACTUACIÓN
FRENTE A LA
VIOLENCIA MACHISTA



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.





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

CCOO ♀



Juntas
avanzamos

