

Nº4. 25 de noviembre de 2022

TRIBUNA VIOLETA

*Maité
Alascio*



25N

Día Internacional de la Eliminación
de la Violencia Contra las Mujeres

Gobernamos 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.

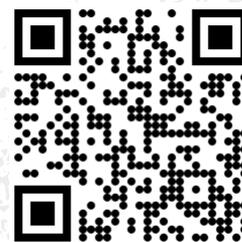
Su nombre es un homenaje a nuestra compañera histórica Maite Alascio. Fallecida en el año 2003. Abogada, sindicalista, amiga y parte de nuestra pequeña gran familia.

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.

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

Ceuta, noviembre de 2022

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



AHORA Y SIEMPRE

*es el tiempo
de las mujeres*



ÍNDICE

Contenido:

- Pag. 2** **Manifiesto de las Secretarías de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo**
25N. "Frente a la violencia contra las mujeres, ¡Ni un paso atrás!". CCOO de Ceuta
- Pag. 5** **Cartel y manifiesto 25N de la FSC-CCOO**
"Ampliar lo que no se ve"
- Pag. 8** **Reforma de la Ley de Salud Sexual y Reproductiva.**
Información extraída de la Gaceta Sindical, edición Nº 488
- Pag. 11** **#SoloSíesSí. Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual**
Cambios legislativos previstos y avances en materia laboral
- Pag. 14** **Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo**
#VamosAContarlo. Secretaria de Mujeres Confederal
- Pag. 22** **Empleadas del Hogar**
Claves del Real Decreto-ley
- Pag. 25** **Campaña de soporte para empresa en Planes de Igualdad**
- Pag. 26** **Jornada Formativa en Planes de Igualdad**
Con Begoña Marugán Pintos
- Pag. 27** **Análisis casos de violencia machista y feminicidios**
- Pag. 28** **Información Espacio Libre y Seguro de Violencia Machista**

COMO USAR LOS CÓDIGOS QR:

Descarga cualquier aplicación de lectura QR en tu dispositivo.

Si es ANDROID desde PLAY STORE, si es IOS (Apple) desde APP STORE.

Abre la aplicación y escanea.



@CCODECEUTA



FRENTE A LA VIOLENCIA

CONTRA

LAS

MUJERES:

**¡NI UN
PASO
ATRÁS!**



25 N

**Día Internacional de la
Eliminación de la Violencia
contra las Mujeres.**



016

FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ¡NI UN PASO ATRAS!

Desde las Secretarías de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO-Ceuta reiteramos nuestro compromiso con la erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres y hacemos un llamamiento a las trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la ciudadanía para combatirlas hasta su total eliminación, tanto de los centros de trabajo como de la sociedad en su conjunto. Llamamos a combatirla atacándola desde sus causas, y a aumentar todos los recursos de prevención, para que no suceda. Llamamos también al rechazo frontal y a la condena a los discursos negacionistas que ponen en peligro los avances, cuestionan las políticas públicas contra las violencias machistas y la educación en igualdad y revictimizan a las mujeres supervivientes.

Denunciamos que éste es un problema político y social de primer orden que supone un déficit en nuestros sistemas democráticos que es preciso abordar desde todos los frentes sin escatimar en recursos.

Recordamos que las asesinadas no son sino la punta del iceberg de las violencias machistas que, según algunos indicadores, están creciendo (Entre abril y junio de 2022 se contabilizaron 44.543 víctimas de violencia machista, un 10,89% más que en el mismo período de 2021).

No hay que olvidar que detrás de las cifras hay mujeres y que es responsabilidad de todas y todos acabar con la violencia machista.

No podemos normalizar lo que no es normal. En Europa un tercio de las mujeres de la UE ha sufrido violencia física o sexual (Declaración Europea de los Derechos Humanos). De ahí la iniciativa de la Comisión Europea para sacar adelante una directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia machista, cuya propuesta esperamos y exigimos que esto sea posible en la mayor brevedad posible

Todo esto implica tolerancia cero contra todas las violencias machistas, actuar sobre la desigualdad y discriminaciones por razón de sexo y cumplir con los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que situaron la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en el centro del desarrollo sostenible.

Ante estos números y esta realidad, no entendemos los discursos de la extrema derecha antifeminista que se traducen en recortes de recursos institucionales, despolitizar la violencia contra las mujeres, situarla en el ámbito de lo personal y difundir peligrosas ideas entre las generaciones más jóvenes, quienes consideran que la violencia machista no existe y que es solo un “invento ideológico”

Desde CCOO creemos que es una obligación de las fuerzas democráticas reforzar el consenso frente a la violencia machista y rechazar frontalmente los discursos negacionistas que minimizan su incidencia y ponen en riesgo todo lo avanzado. Instamos además a reforzar la educación en igualdad con el objetivo de identificar y neutralizar estas violencias y desterrar estereotipos.

Las Secretarías de las Mujeres de CCOO-Ceuta instamos al gobierno local a que dediquen recursos y garanticen servicios de prevención y atención integral a las víctimas de todas las violencias machistas y que garanticen una red pública de atención integral a víctimas de estas violencias machistas que les asegure una atención especializada e interdisciplinar 24 horas 365 días al año, sin interrupción, porque esta violencia tampoco descansa.

Subrayamos la importancia de mejorar los programas de inserción sociolaboral de la víctima de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas y garantizar la autonomía de las mujeres superviviente a las violencias machistas. En este sentido, saludamos la extensión de derechos que supone la aplicación de los derechos laborales (suspensión de contratos, movilidad geográfica y funcional, etc.) a las víctimas de violencias sexuales en la reciente aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la Libertad Sexual.

También reclamamos, pese a los esfuerzos realizados, la revisión de las políticas activas de empleo para estas mujeres y la formación específica de los operadores que intervienen.

Es relevante recordar que existen violencias machistas en el ámbito laboral, como el acoso sexual y por razón de sexo que permanecen ocultas e inviabilizadas porque no se cuentan, y por ello exigimos la mejora de los instrumentos estadísticos para evitar que permanezcan. Para ello, es necesario seguir impulsando en la negociación de convenios, planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para desarrollar los derechos de las víctimas de la violencia machista. CCOO no puede mirar a otro lado, y apuesta por la creación del primer Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo tanto a nivel nacional como europeo, que apuesta por colocar de forma transversal a su activo sindical en la configuración de ese cordón sanitario contra la violencia machista.

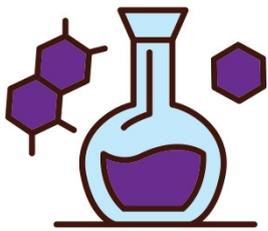
CCOO nos felicitamos por la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ambos instrumentos históricamente reclamados por nuestra organización y que tienen que servir para eliminar las violencias. Instamos a la inmediata puesta en marcha de los instrumentos necesarios para darles cumplimiento.

Desde las Secretarías de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO-Ceuta nos comprometemos a:

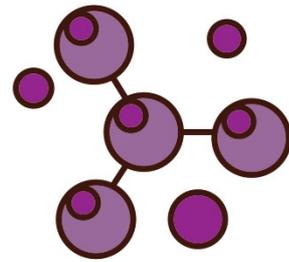
- ▶ Formar y sensibilizar a nuestro activo sindical frente a las violencias machistas.
- ▶ Formar y sensibilizar a las plantillas en los centros de trabajo.
- ▶ Que nuestros delegados y delegadas ejerzan de barrera frente a cualquier manifestación de violencias contra las mujeres.
- ▶ Negociar y aplicar los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo previstos en la legislación.
- ▶ Negociar Planes de Igualdad y medias de acción positiva en la Negociación Colectiva que contribuyan a la erradicación de las discriminación, los estereotipos y la violencia.
- ▶ Colaborar permanentemente con las administraciones públicas y las asociaciones de mujeres en el objetivo de erradicar estas violencias.
- ▶ Asesorar a víctimas y mujeres supervivientes.

Llamamos a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía a participar junto con el movimiento feminista en los actos reivindicativos del 25 N para sumarnos al grito global contra las violencias machistas.

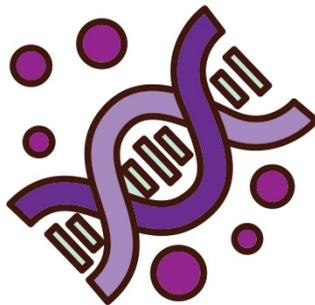




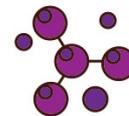
VIOLENCIA
SEXUAL



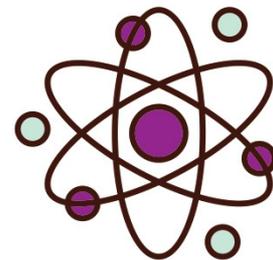
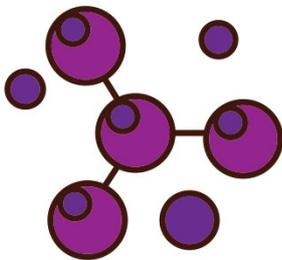
VIOLENCIA
PSICOLÓGICA



VIOLENCIA
ECONÓMICA



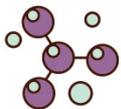
VIOLENCIA HACIA
LAS MASCOTAS



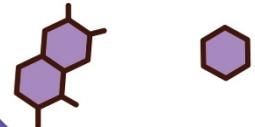
VIOLENCIA
VICARIA

Ampliar
lo que no se **ve**

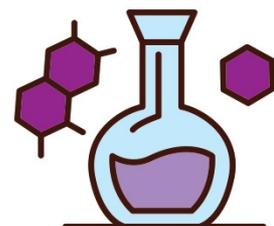
VIOLENCIA
INSTITUCIONAL



25 **CCOO**
servicios a la ciudadanía



VIOLENCIA
DIGITAL



El poder de cambiar las cosas



Ampliar lo que no se ve

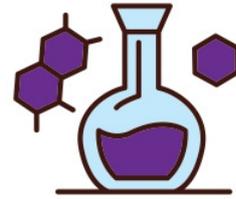
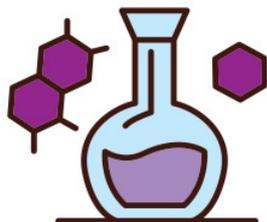
25N CCOO servicios a la ciudadanía

HACER VISIBLE LO INVISIBLE

La violencia machista continúa siendo un grave problema social. Produce daños irreparables tanto en las víctimas como en la sociedad, en ocasiones irreparables, y que atentan contra las libertades y derechos fundamentales de quienes la sufren: las mujeres. Su origen es la discriminación y la desigualdad dirigida hacia la mujer a lo largo de la historia. Uno de los objetivos del Convenio de Estambul es «proteger a las mujeres contra toda forma de violencia posible, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica» y es nuestra obligación proteger a las mujeres también en el trabajo.

La forma de violencia machista más evidente y con repercusiones más drásticas es la violencia física. Sin embargo, existen otros tipos de violencia que pasan desapercibidas y son menos atendidas por los poderes públicos a la hora de definir marcos de legislación específicos para su erradicación y, por tanto, de más difícil aplicación en los centros de trabajo.

Para abordar estas formas de violencia oculta es importante conocerlas y llevar a cabo una labor de concienciación y sensibilización



social. Debemos poner la lupa sobre estas violencias, ampliar lo que no se ve y hacerlas visibles al conjunto de la población para poder prevenir, evitar y proteger a las mujeres en los centros de trabajo a través de los protocolos y acuerdos.

Desde FSC-CCOO reivindicamos hacer visible lo invisible y que, con la participación de toda nuestra afiliación, formemos parte de quienes quieren eliminar todo tipo de violencia hacia las mujeres y las consecuencias devastadoras para su salud física y mental. La erradicación de la violencia machista es una tarea colectiva y fundamental: debemos unirnos para que la violencia hacia las mujeres y aquello que la sustenta por fin desaparezca.

Es imprescindible saber identificar los diferentes tipos de violencia machista que se ejecutan contra las mujeres para que tomemos conciencia y podamos actuar contra ellas también en la esfera del trabajo, diciendo basta a la violencia de género en sus distintas formas.

• Violencia económica

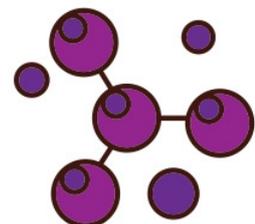
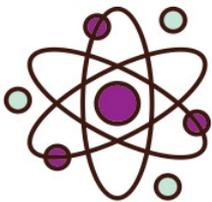
Es una forma de violencia que busca el control de la mujer mediante la privación, limitación o control del acceso a los recursos económicos.

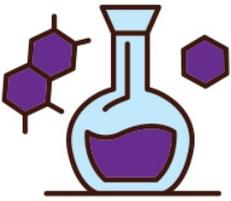
• Violencia psicológica

Es una forma de maltrato sin contacto físico, muy normalizada culturalmente a través de insultos, humillaciones, desvalorización o aislamiento.

• Violencia vicaria

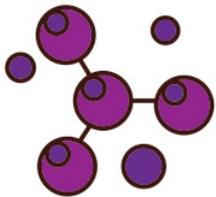
La violencia vicaria se ejerce hacia los seres queridos de la mujer, tratando de causarle un daño permanente.





Violencia hacia las mascotas
Es la violencia hacia los animales de compañía que forman parte de la unidad familiar. En ocasiones constituye un impedimento para que las mujeres víctimas de violencia de género abandonen su hogar, al no poder llevarse sus mascotas consigo.

Violencia digital
La violencia de género digital traslada al plano virtual, en parte o en su totalidad, las agresiones verbales, psicológicas y sexuales que se producen en el plano físico e incluye algunas formas de violencia propias aprovechando la posibilidad de mantener el anonimato en redes como la difusión de videos de venganza con carácter sexual, grooming o extorsión.



Ciberviolencia de género
Ciberacoso o cyberstalking a través de internet, correo electrónico, dispositivos electrónicos que se utilizan para vigilar, amenazar o desacreditar.

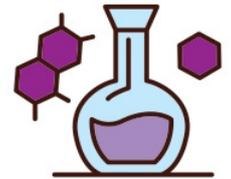
Sexting no consentido
El envío por medios telemáticos de fotografías de contenido sexual o erótico para desprestigiar a la mujer.

Violencia simbólica
La violencia simbólica se encuentra en los mensajes que subordinan o referencian estereotipos patriarcales contra las mujeres.

Cosificación
La cosificación es la identificación de la mujer con su cuerpo o algunas de sus partes, reduciéndola a la condición de cosa.



Violencia institucional
Este tipo de violencia es ejercida desde distintos ámbitos: jurídico, educativo, sanitario, asistencial, de atención social, psicológica y mediático. En ella incurren los servidores públicos, que obstaculizan o impidan el ejercicio de los derechos de las mujeres a través de acciones como cuestionar la credibilidad de la víctima.

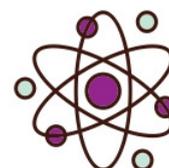


Violencia sexual
Es violencia sexual todo acto sexual (o tentativa de consumarlo) no voluntario, acoso y chantaje sexual en el trabajo, tráfico de mujeres y prostitución forzada, elaboración de materiales pornográficos no consentidos, matrimonio forzado y mutilación genital femenina. En muchas ocasiones los comportamientos violentos que atentan de manera directa contra los derechos sexuales o reproductivos de las mujeres están normalizados y son justificados culturalmente.

Sumisión química
Puede definirse como la agresión sexual, robo, extorsión o maltrato sufridos bajo la influencia de sustancias psicotrópicas. Estas sustancias se administran de forma subrepticia, aprovechando sus efectos para cometer el delito debido a la disminución de la capacidad de la víctima para identificar una situación de peligro o resistirse a una agresión.



AMPLIAR NUESTRA MIRADA FEMINISTA



REFORMA DE LA LEY DE *salud sexual y reproductiva*

**CCOO VALORA LOS AVANCES
CONTENIDOS EN LA LEY DE SALUD
SEXUAL Y REPRODUCTIVA, QUE
RECOGE MUCHAS PROPUESTAS Y
REIVINDICACIONES QUE VENÍA
RECLAMANDO EL SINDICATO.
ENTRE ELLAS:**

Se garantiza la gratuidad, accesibilidad y sostenibilidad medioambiental de productos de gestión menstrual en centros educativos, en centros penitenciarios y en centros de atención en servicios sociales para prevenir la pobreza menstrual.

Se aborda la salud menstrual y se reconocen las bajas laborales por menstruación incapacitante, interrupción del embarazo (voluntaria o no) y a partir de la 39 semana de gestación.

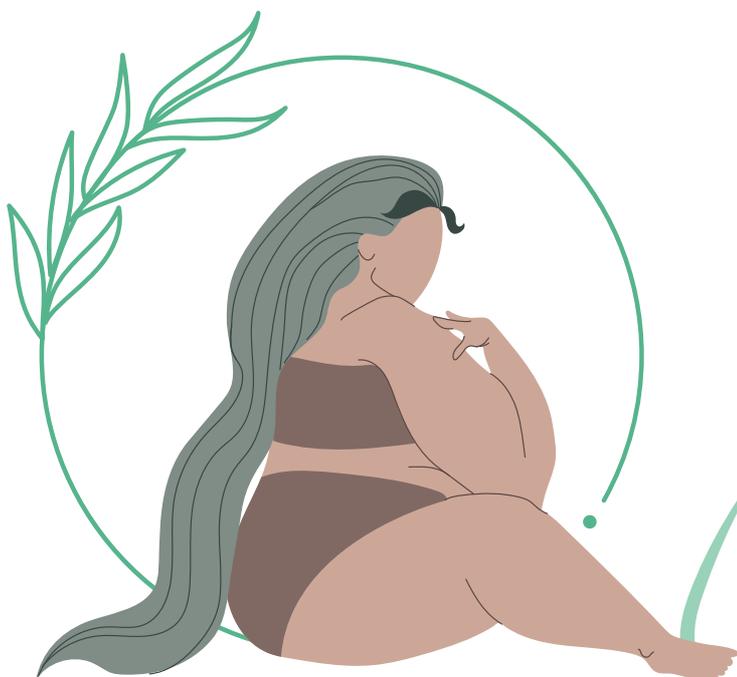
Se promueven las buenas prácticas obstétricas.

Se regula la objeción de conciencia de los/las profesionales de la medicina.

La información sobre anticoncepción y sexo seguro, ayudas públicas, derechos laborales, etc. se establece como un derecho de las mujeres que la requieran y siempre que la soliciten, y nunca como un requisito de acceso a la prestación.

Por el DERECHO a DECIDIR

Escanea este código QR para acceder a la Gaceta Sindical que trata sobre esta reforma



Se incluye el concepto de violencia reproductiva como forma de violencia contra las mujeres: la consideración de la esterilización forzada, la anticoncepción forzada y la interrupción forzada del embarazo como formas de violencia contra la salud sexual y reproductiva de las mujeres. **Un punto fundamental para la autonomía de las mujeres con discapacidad.**

Se restablece el derecho de las mujeres de 16 y 17 años a decidir sobre sus vidas.

Se amplía el acceso gratuito a la píldora del día después.

Se amplía el acceso gratuito a la píldora del día después.

Se garantiza el derecho efectivo al aborto a todas las mujeres en la sanidad pública e independientemente del territorio en el que vivan.



¿Conoces a una víctima de violencia machista? ¿Crees que alguna mujer de tu entorno lo puede ser? ¿Eres tú misma víctima? Descárgate en el QR la **GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA**.



Gracias por implicarte.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

#PuntoVioleta

#SÍ ES SÍ

LEY GARANTÍA INTEGRAL
DE LA LIBERTAD SEXUAL (BOE)



El 6 de septiembre se publicó en el BOE la **Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual**.

Los cambios legislativos previstos en esta Ley abordan aspectos tan importantes como:



Reconoce las **violencias sexuales**, en todas sus expresiones, como violación de los derechos humanos



Introduce el **acoso callejero como delito leve** con pena de multa, trabajos comunitarios o localización permanente.



Modificación de la Ley del Menor para que **agresores menores de 18 años reciban EDUCACIÓN SEXUAL OBLIGATORIA**.



Las **violencias sexuales salen del ámbito privado** y pasan a ser Cuestión de Estado



La Ley General de Publicidad incluirá la **publicidad que normalice la violencia sexual o la prostitución como PUBLICIDAD ILÍCITA**.



Se establece el **DERECHO A LA REPARACIÓN** para las víctimas.



Pone el **consentimiento** en el centro de las relaciones



Ayudas a víctimas para su autonomía económica.



Reconoce el **homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual como feminicidio sexual**.



El sistema educativo público incluirá **EDUCACIÓN SEXUAL EN TODAS LAS ETAPAS EDUCATIVAS**.



Modificaciones en materia **laboral**, se equipara la **violencia sexual a la violencia de género**.



Esta ley castiga la **sumisión química**.



Creación **CENTRO DE CRISIS 24H**. Al menos uno por provincia.



Respuesta penal a la violencia sexual digital.



AVANCES EN MATERIA LABORAL

CCOO VALORA POSITIVAMENTE DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

En lo que se refiere al ámbito laboral el texto corrige lagunas existentes en anteriores normativas, lo que supone **extender a las víctimas de violencia sexual derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género** según la Ley integral Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como se deriva de las obligaciones contraídas al ratificar el Convenio de Estambul y, más recientemente, el Convenio 190 de la OIT. Por ejemplo, en **materia preventiva**, establece la **obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de estos delitos y otras conductas contra la libertad sexual, además de establecer medidas negociadas con la representación de la personas trabajadoras que abarquen a toda la plantilla**, independientemente del tipo de contratación o de si trata de una becaria o de una persona que presta sus servicios en el centro de trabajo.



Especialmente importante es el **reconocimiento de derechos laborales a las víctimas de violencias sexuales**, entre ellos, a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato. Las **faltas de puntualidad o las ausencias del puesto de trabajo** derivadas de su situación se considerarán **justificadas y serán remuneradas**. Finalmente, el despido de trabajadoras víctimas de violencia sexual se incorpora como causa de nulidad, salvo que se puedan acreditar otras causas. Se trata de derechos ya existentes para las víctimas de violencia de género reconocidas en la Ley Orgánica 1/2004, que ahora se amplían a las de violencia sexual, lo que da respuesta a una reiterada reclamación de CCOO. **Por nuestra parte, garantizamos el cumplimiento de la normativa en el ámbito laboral e introducimos mejoras a través de la negociación colectiva.**

#VamosAContarlo

**AL PRINCIPIO
NO DENUNCIÉ
PORQUE
QUERÍA DEMOS-
TRAR QUE
PODÍA SOLA**



CCOO

TRABAJOS LIBRES DE
ACOSO SEXUAL

CCOO



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



#VamosAContarlo

TRABAJOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL

El Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO es, por supuesto, protagonista de la campaña del sindicato para este 25N. Dada la relevancia del proyecto, su carácter pionero y la trascendencia social que esperamos que tenga, además del problema de la falta de visibilidad que persiste en relación a este tipo de violencia de género, entendíamos que no podía ser de otra manera. En continuidad con la campaña de 2021, en la que ya señalamos que **“el acoso sexual es violencia machista”**, el lema de este año se centra en la reivindicación: **“Trabajos libres de acoso sexual”**. Se acompaña además de la etiqueta **#VamosAContarlo** con la que queremos expresar nuestra voluntad de asumir la competencia y responsabilidad sindical frente al acoso, no solo con la acción sindical en los centros de trabajo, sino aportando datos cuantitativos y cualitativos. Es, además, **una llamada a todo nuestro activo sindical, a la afiliación, a delegadas y delgados y, en general, al conjunto de las personas trabajadoras para contar lo que sucede en los centros de trabajo y romper así la espiral del silencio que a menudo rodea a esta violencia.**

#VamosAContarlo

ME DIJO:
"TE APRUEBO
EL EXAMEN SI
TE ACUESTAS
CONMIGO"



CCOO

LO QUE NO SE VE, NO SE
NOMBRA Y NO SE CUENTA...
NO EXISTE



observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD

Sindical

La competencia y por tanto responsabilidad sindical son claras, máxime cuando la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres propone la elaboración de medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo mediante la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Es evidente que éste es un delito que se produce en el ámbito laboral y a las cuales se debe hacer frente sindicalmente. Además de un delito penal, recogido en el artículo 184 y siguientes dentro del Capítulo III de Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, que indica:

“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”

Además, la Ley de Igualdad en su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

● ● ● ● ● **Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

● ● ● ● ● **Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CCOO 
observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

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

Desde 2007, con las obligaciones que indica la Ley de Igualdad, las delegadas y delegados de CCOO hemos negociado y acordado muchos protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.



¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?



#VamosAContarlo

LOS ACOSOS SEXUALES PUEDEN SER:

CONDUCTAS FÍSICAS:

- ▶ Violencia física.
- ▶ Contacto físico: tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados...
- ▶ Uso de amenazas o promesa de premios para obtener favores sexuales.

CONDUCTAS VERBALES:

- ▶ Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
- ▶ Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
- ▶ Propositiones con connotaciones sexuales. o invitaciones sociales reiterativas.
- ▶ Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
- ▶ Comunicaciones (llamadas telefónicas) de contenido sexual y carácter ofensivo.

CONDUCTAS NO VERBALES:

- ▶ Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo: fotos, afiches, protectores de pantalla...
- ▶ Correos electrónicos, mensajes de texto (por teléfono, redes sociales...) sexualmente explícitos.
- ▶ Gestos sexuales. Miradas lujuriosas. Silbidos.

GRADOS:

ACOSO LEVE:

- ▶ Chistes de contenido sexual sobre la mujer. Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- ▶ Pedir reiteradamente citas.
- ▶ Acercamiento excesivo.
- ▶ Hacer gestos y miradas insinuantes.

ACOSO GRAVE:

- ▶ Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- ▶ Hacer insinuaciones sexuales.
- ▶ Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- ▶ Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

ACOSO MUY GRAVE:

- ▶ Acoso muy grave.
- ▶ Abrazos, besos no deseados
- ▶ Tocamientos, pellizcos...
- ▶ Acorralamientos.
- ▶ Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- ▶ Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- ▶ Asalto sexual.

¿POR QUÉ UN OBSERVATORIO?

**UNA INICIATIVA
PIONERA FRENTE
A UNA REALIDAD
OCULTA Y OCULTADA**



A pesar de ser una realidad muy extendida se desconoce la dimensión de este fenómeno. La reciente Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12 reconoce el acoso como violencia sexual en el ámbito laboral y sitúa la recopilación de datos como uno de los ejes de actuación. Esto hace necesario implementar investigaciones que lo hagan posible. En el momento actual, además de estudios muy antiguos y algunas investigaciones centradas en universidades, como el Informe de la Universidad Complutense, solo se sabe que el 18% de los acosos recibidos han sido en el centro de trabajo. Un dato que ofrece la última Macroencuesta de Violencia contra las mujeres.

Esta falta de visibilidad y la asunción de la responsabilidad sindical contra este delito ha motivado la creación del **Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO**, una iniciativa pionera no solo en Europa, sino en todo el mundo, donde no existe un órgano de estas características.

Mediante el mismo se pretende crear un espacio que servirá como:

➤ Órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

ME REPETÍA:
"PORQUE ESTÁS
CASADA, QUE SI
NO..."

#VamosAContarlo



CCOO

FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO DE AGOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ● ● ● ●

1 Contamos con una red de expertas colaboradoras procedentes del ámbito académico y jurídico para diseñar procedimientos de recogida de información entre todas las delegadas y delegados e indicadores a recoger, de modo que la información sea veraz, rigurosa y precisa. Dispondrán de la ayuda e información que ofrezcan las delegadas y delegados de las empresas (como fuente primaria de observación).

2 En el ámbito sindical, contamos con los conocimientos del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO y la experiencia de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, así como de todas las Secretarías de Mujeres de federaciones y territorios.

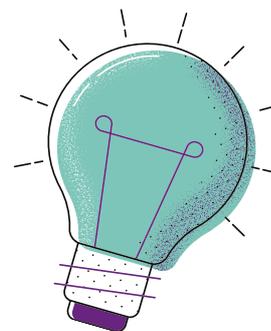
3 Se irá creando una base de datos de referencia y se normalizará un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos.

4 Se establecerán reuniones periódicas, así como proyectos concretos de investigación, formación y acción.





OTROS OBJETIVOS:



#VamosAContarlo

EL PROBLEMA
ES QUE A LAS
MUJERES NO
NOS CREEN



CCOO



Aportar legislación y modelos de protocolos y enlaces a instituciones y organismos que trabajan esta cuestión.



Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de información relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo en ámbito laboral.



Evaluar el impacto de los protocolos y campañas de divulgación que se desarrollen, con el fin de erradicar la violencia de género y paliar sus efectos.

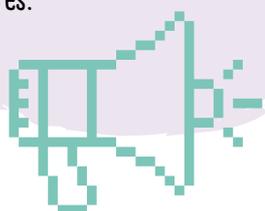


Elaborar informes y estudios sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a fin de mejorar la respuesta sindical y la política institucional.



Asesorar a las Administraciones Públicas y demás instituciones implicadas, en materia de violencia de género, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad

Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, el **90%** de estos acosos los sufren las mujeres y la última Macroencuesta de violencia contra las mujeres (2019) nos dice que el **17,3%** de las mujeres han sido acosadas en su centro de trabajo, y que en el **98,2%** de los casos los acosadores han sido hombres.



observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

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

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.

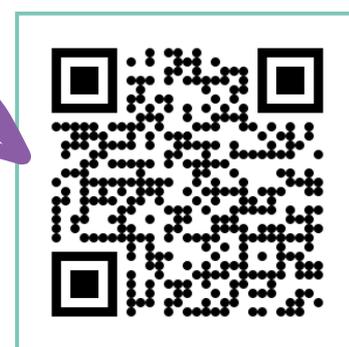
El **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** está pensado también para orientar y ayudar a toda la población sobre las actuaciones más pertinentes a realizar ante este delito, lo cual es particularmente necesario para la muy pequeña empresa o las personas que trabajan solas en hogares 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



Escanea este código o los que aparecen en las pegatinas de **#VamosAContarlo** para acceder a la web

➤ 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/>**

EMPLEADAS DEL *Hogar*

► **Aprobación del Real Decreto-ley para la mejora de condiciones de trabajo y reconocimiento del desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar.**

El pasado 6 de noviembre de 2022 se aprobó el Real Decreto-ley por parte del Consejo de Ministros, regulando nuevas condiciones de trabajo y de Seguridad Social para las personas trabajadoras al servicio del hogar, mayoritariamente mujeres.

Cabe resaltar que esta norma se ha regulado al margen del dialogo social y que para el sindicato se trata de una reforma insuficiente, resaltando la incorporación de importantes elementos de Convenio 189 de la OIT. Podemos resaltar los siguientes:

- ✿ Regulación del derecho a la negociación colectiva para este sector de los servicios.
- ✿ El papel de la Inspección de Trabajo.
- ✿ Plena integración en el Régimen General con carácter inmediato, ya que ha quedado aplazado hasta el año 2024.





CLAVES DEL REAL DECRETO-LEY:

⇒ REFORMA PROFUNDA DEL RÉGIMEN DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO EN EL TRABAJO DEL HOGAR

Desaparece la figura del desistimiento y pasa a aplicarse, con carácter general, el régimen de extinción de los contratos de trabajo regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica, entre otras cuestiones, que **se incremente la indemnización por despido declarado improcedente de 20 a 33 días de salario por año y el límite pase de 12 a 24 mensualidades.**

⇒ EXTENSIÓN DE LA COBERTURA DE FOGASA

Se modifica el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para proporcionar **cobertura del Fondo de Garantía Salarial al colectivo de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, incluyéndolas en su ámbito subjetivo.

Igualmente se modifica el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, para reconocer, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otra, proporciona una cobertura indemnizatoria a estas personas trabajadoras en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

⇒ EXTENSIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la nueva normativa se resalta la **necesidad de prevenir y proteger el fenómeno de la violencia contra las mujeres empleadas**, ya que en la normativa anterior solo se aludía a una obligación difusa de las personas empleadoras en materia de seguridad e higiene.

⇒ NUEVOS TRAMOS DE COTIZACIÓN PARA EL AÑO 2023 Y RETRASO DE LA PLENA INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL HASTA 2024

Se produce un **incremento muy significativo de la base de cotización de los tramos de salario más bajos, y una minoración de las bases de cotización de los tramos intermedios.** Esta medida, unida a la ampliación de las bonificaciones, parece orientada a intentar garantizar un incremento moderado de las cuotas de Seguridad Social pese a la incorporación de la cobertura de la contingencia de desempleo. En cualquier caso, el efecto de esta situación en principio se limita al año 2023, ya que, una vez producida la plena integración en el Régimen General, a partir del 1 de enero de 2024, todas las personas trabajadoras empleadas al servicio del hogar deben pasar a cotizar por sus salarios reales.



⇒ TIPOS DE COTIZACIÓN POR DESEMPLEO

Se han establecido **tipos de cotización por desempleo específicos para el colectivo de personas trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar y sus empleadores y empleadoras:**

- El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 % del que el 5 % será a cargo de la persona empleadora y el 1,05 % a cargo de la persona empleada.
- El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 %, a cargo exclusivo de la persona empleadora.

⇒ RECONOCIMIENTO AL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La prestación por desempleo formará parte de la **acción protectora del sistema especial de las personas trabajadoras al servicio del hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.** También se determinan las causas que generan el derecho al desempleo en los mismos términos que en el conjunto de personas trabajadoras del Régimen General.

⇒ BONIFICACIONES DE HASTA EL 8% EN LAS CUOTAS A CARGO DEL EMPLEADOR A LA COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y AL FOGASA

Se mantienen también las **reducciones de cuotas del 20% y del 45% en las cuotas a cargo del empleador por contingencias** comunes para, respectivamente, las nuevas altas de personas trabajadoras y familias numerosas.

Alternativamente a las reducciones anteriores, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona empleada a partir de la entrada en vigor de este RDL, tendrán **derecho, durante toda la situación de alta de la persona empleada de hogar en dicho régimen, a una bonificación del 45% o del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad.**

Estas **bonificaciones sólo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora.** Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

¿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



Planes de Igualdad



JORNADA FORMATIVA: ASPECTOS GENERALES, MEDIDAS Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El pasado día 6 de octubre de 2022 organizamos, desde la Secretaría de la Mujer, Igualdad y Condiciones de Trabajo y la Secretaría de Formación y Empleo, una JORNADA FORMATIVA para delegadas y delegados impartida por Begoña Marugán Pintos, adjunta a la Secretaría de las Mujeres, igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO Confederatal.

En este espacio tratamos puntos claves para la elaboración de Planes de Igualdad: La igualdad como principio orientador de la legislación. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y R.D. 6/2019. Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

Dichas jornadas fueron un éxito. Nos congratula el compromiso de nuestras delegadas y delegados para crear un espacio laboral libre y seguro para todas. Esperamos volver a organizar otras formaciones donde amplíemos los conocimientos sobre igualdad.





NI UNA MENOS

A fecha de 25 de noviembre de 2022, aportamos los siguientes **datos escalofriantes** sobre la violencia machista en nuestro país a lo largo de este año:

- ▶ Un total de 38 mujeres, que han sido asesinadas hasta el 10 de noviembre de 2022.
- ▶ 26 menores que se han quedado huérfanos y huérfanas con motivo de la violencia de género.
- ▶ El número de mujeres asesinadas desde 2003 asciende a 1.171 mujeres; mujeres que son mucho más que números, son vidas arrebatadas.

Por primera vez se están registrando ya otros feminicidios que van más allá del ámbito de la pareja y expareja y que comprenden los feminicidios sexuales, los feminicidios familiares, los feminicidios sociales y feminicidios vicarios o por sustitución. Todos ellos son motivo de continuación de nuestra lucha para erradicar la violencia machista.

Desde las **Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras de Ceuta** queremos **homenajear a estas víctimas 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.**





ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA



016

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

112

Teléfono de emergencias

682 916 136
682 508 507

Whatsapp de apoyo psicológico

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 INTEGRÁ

FUNDACIÓN MÁRGENES Y VÍNCULOS

856 74 84 81
prointegra@fmyv.org

► ASOCIACIÓN BUSCOMÉ cepaim?

687 734 616
asociacionbuscome@hotmail.com

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



VIOLENCIA DE GÉNERO

SEÑAL DE SOCORRO

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

1



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

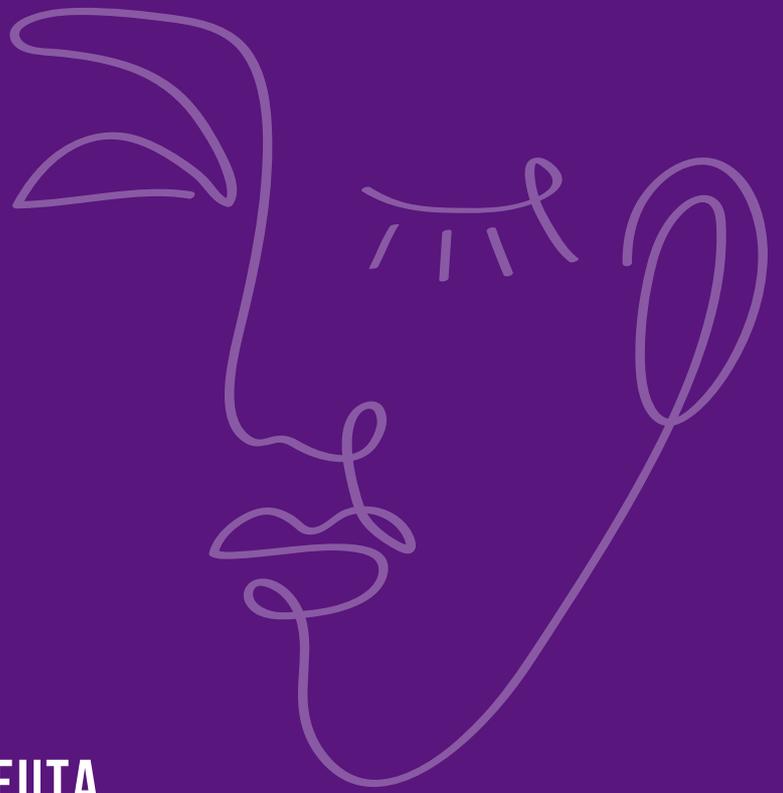
2



Cierra el puño y esconde el pulgar entre tus dedos.

SI OBSERVAS ESTA SEÑAL LLAMA AL 016





   @CCOODECEUTA

CCOO ♀



Juntas
avanzamos

