

Nº10 de Noviembre de 2025

TRIBUNA VIOLETA

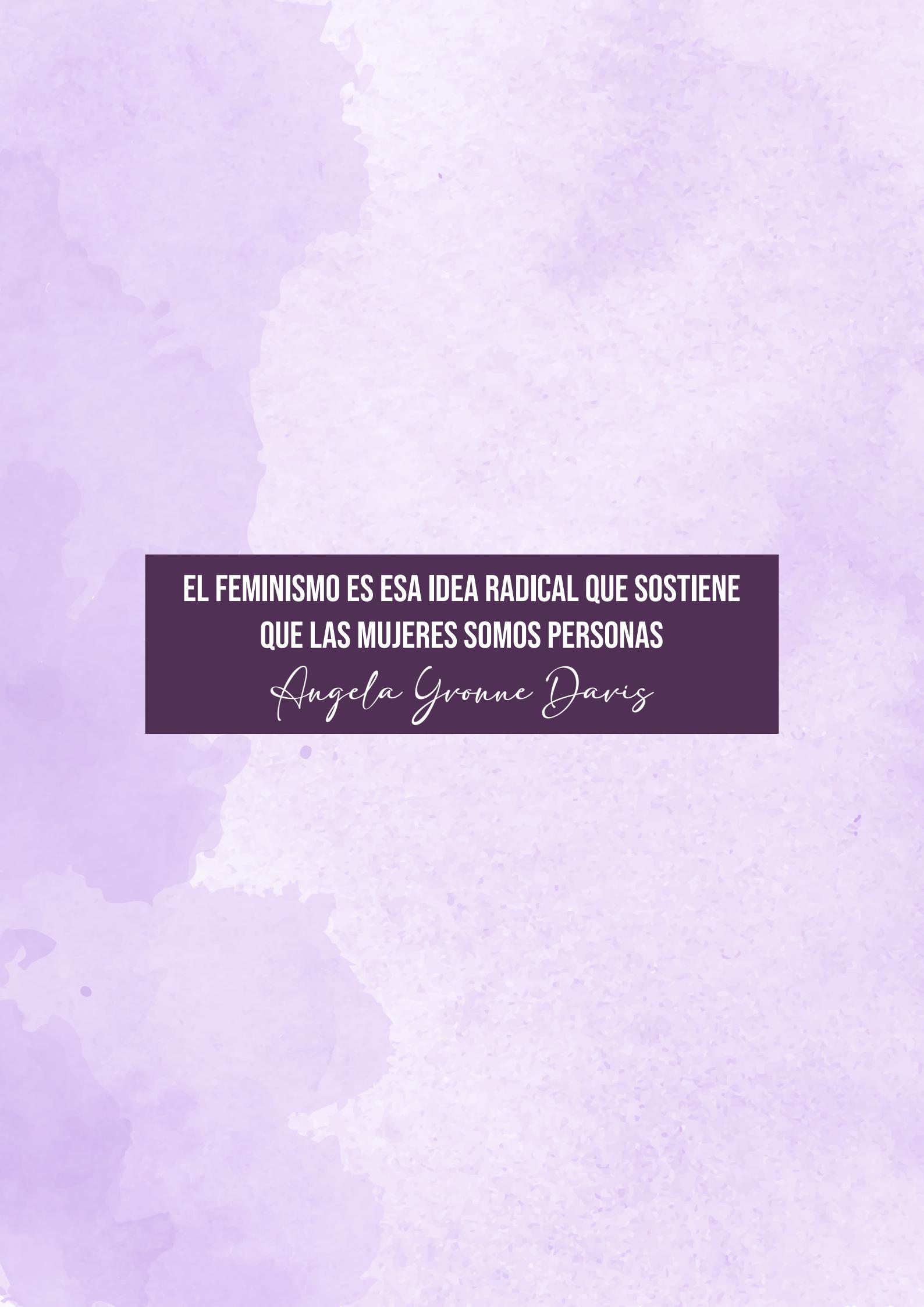
25 N



Naite Alascio

ESPAZO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTAS

CCOO



**EL FEMINISMO ES ESA IDEA RADICAL QUE SOSTIENE
QUE LAS MUJERES SOMOS PERSONAS**

Angela Yvonne Davis

ÍNDICE

- PÁG: 2 MANIFIESTO 25N CCOO 2025
- PÁG: 6 LA REVOLUCIÓN DEL FEMINISMO EN ESPAÑA
- PÁG: 8 GUÍA SINDICAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO
- PÁG: 9 CAMPAÑA 25N 2025 “NOS TOCA”
- PÁG: 10 DERECHOS BAJO ASEDIO
- PÁG: 13 PULSERAS DE VIGILANCIA
- PÁG: 16 PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS
- PÁG: 18 NUEVOS PERMISOS PARENTALES
- PÁG: 22 FORMATE PARA EL FUTURO
- PÁG: 23 VALORAR SIN SESGO
- PÁG: 26 OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO
- PÁG: 28 028 SERVICIO ARCOIRIS
- PÁG: 29 ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA



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

Desde Comisiones Obreras denunciamos la persistencia de las violencias contra las mujeres, que son la manifestación más extrema y cruel de la desigualdad entre mujeres y hombres, una quiebra intolerable en nuestras sociedades democráticas. Y volvemos a proclamar, como hicimos en el último Congreso confederal: Contras las violencias, todo.

Toda nuestra exigencia a los poderes públicos para lograr medidas eficaces en la prevención, la educación, la asistencia y la reparación a las mujeres. Todo nuestro trabajo sindical en las empresas para prevenir, combatir y erradicar cualquier manifestación de estas violencias de género en los centros de trabajo, pero también para detectar, acompañar y asesorar a las mujeres que padecen estas violencias fuera de las empresas. Porque Nos toca.

#NingunaMujerSola

Nos toca porque son nuestras compañeras de trabajo. Porque sabemos que las violencias de género atraviesan la vida laboral de las trabajadoras, afectan a su seguridad, su salud y sus derechos, y, en consecuencia, también al trabajo sindical. Nos toca por las mujeres mayores, a menudo invisibilizadas, pero que en ocasiones se han visto obligadas a sopportar durante años situaciones terribles, sin encontrar los recursos necesarios para romper el círculo de la violencia. Nos toca por las mujeres jóvenes, para que estas violencias no cercenen sus proyectos de vida. Nos toca por las mujeres con discapacidad, por las migrantes, por todas las que viven situaciones de vulnerabilidad y lo tienen aún más difícil. Nos toca porque asumimos nuestra responsabilidad como organización feminista.

#NingunaMujerSola

Porque somos más de un millón de personas afiliadas y juntos y juntas podemos contribuir a la erradicación de todas estas violencias.

Porque tenemos el poder de la organización colectiva y la eficacia de herramientas concretas, como la Guía sindical de recursos y derechos contra las violencias de género que editamos este año, con información actualizada sobre esta materia, o nuestro Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, cuya página web ha recibido en el último año cerca de 7.000 visitas.

LOS DATOS SIGUEN REFLEJANDO LA MAGNITUD DE LAS VIOLENCIAS Y SU CARÁCTER ESTRUCTURAL:

- A fecha de 28 de octubre, 33 mujeres han sido asesinadas por su pareja o expareja y 17 menores han quedado huérfanos y huérfanas. Las cifras totales son espeluznantes: 1328 mujeres asesinadas desde 2003 y 485 menores huérfanos desde 2013.
- Otras 15 mujeres han sido asesinadas en 2025 en el marco de otros tipos de feminicidios que ya se reconocen en las estadísticas (Feminicidio familiar; Feminicidio sexual; Feminicidio social; Feminicidio vicario)
- En 2025, 3 menores han sido asesinados como consecuencia de la violencia vicaria, 65 de desde 2013.



Otros indicadores estadísticos son igualmente preocupantes, como los referentes a las violencias sexuales: en España se denunciaron **14 violaciones al día**, es decir, una cada hora y 40 minutos; y **43 agresiones sexuales al día** (sin penetración), dos cada hora, según el Balance de Criminalidad de Interior. Esto a pesar de que, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, en España sólo se denuncia el 11 % de la violencia sexual.

Solo en 2024, 1.794 víctimas de redes de trata y de explotación sexual o laboral fueron liberadas, el 98% mujeres. Mientras que el ciberacoso sexual no cesa de crecer y afecta de manera especial a las y los menores, en ocho de cada diez casos.

En cuanto a los casos de acoso sexual, sabemos que siguen estando ocultos y ocultados, especialmente en el ámbito del trabajo, y que no se reflejan en las estadísticas en

toda su extensión. En 2024, supusieron el 3,5% de todos los casos de delitos contra la libertad sexual, con 763 casos. No obstante, la última Encuesta Europea de Violencia de Género 2022 estima que del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida el 28,4% (4,5 millones) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida.

Pese a los avances normativos de los últimos años y la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado en 2025, que celebramos y en cuya elaboración hemos participado, la realidad de las violencias de género sigue siendo abrumadora.

Ante ello, los discursos negacionistas de la ultraderecha socavan los esfuerzos en educación para la igualdad, ponen en peligro las políticas públicas contra las violencias y suponen un riesgo de retroceso muy peligroso para la vida y la libertad de las mujeres



CCOO NOS HACEMOS CARGO, HACER FRENTE A ESTOS DISCURSOS TAMBIÉN NOS TOCA.

Este **#25N2025** las mujeres y hombres de CCOO manifestamos que vamos a seguir actuando, con más contundencia y determinación si cabe, en la lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, por la erradicación del sistema prostitucional, reclamamos

TOLERANCIA CERO

ante toda las violencias de género y vamos a exigir la implicación de todos los entornos institucionales, empresariales y sociales para establecer los recursos y procedimientos esenciales para detectar cualquier situación de violencia y acompañar a las víctimas.

CCOO nos sumamos a los actos y manifestaciones convocados en este día por el movimiento feminista en cada uno de los territorios y seguiremos luchando en el día a día en las empresas desde la sensibilización, la formación y la acción sindical.



actúa contra las violencias machistas

#25N2025

#NingunaMujerSola



LA EVOLUCIÓN DEL FEMINISMO EN ESPAÑA: DEL SILENCIO A LA VOZ COLECTIVA

Yolanda Díaz García
(Secretaria de las Mujeres, Igualdad y Condiciones del trabajo de CCOO Ceuta)

ORIGEN Y RAÍCES: UN FEMINISMO QUE ROMPE EL SILENCIO

El feminismo en España tiene una historia marcada por el silencio, la lucha y la resistencia. Si bien sus raíces pueden rastrearse desde el siglo XIX, fue en el siglo XX cuando comenzó a articularse como movimiento organizado, cuestionando los roles tradicionales impuestos a las mujeres por la moral, la ley y la costumbre. Durante la dictadura franquista (1939–1975), el feminismo fue clandestino o duramente reprimido. Las mujeres eran consideradas legalmente menores de edad: necesitaban permiso del marido para trabajar, abrir una cuenta bancaria o viajar. La sección femenina del régimen reforzaba los ideales de mujer madre, sumisa y doméstica.

AÑOS 70: EL DESPERTAR FEMINISTA Y LA TRANSICIÓN

Con la muerte de Franco y el inicio de la Transición, el feminismo resurge con fuerza en la calle. Surgen colectivos autónomos, organizaciones vecinales, sindicatos y partidos que incorporan las demandas feministas a la agenda democrática.

Los años 70 y 80 fueron el tiempo de la primera ola moderna del feminismo en España:

- Derecho al divorcio (Ley de 1981).
- Reivindicación de la despenalización del aborto.
- Lucha por la igualdad legal y laboral.
- Aparición de las primeras concejalías y centros de la mujer.

El feminismo en este periodo se nutre del movimiento obrero, las universidades y los barrios, y sienta las bases de la igualdad jurídica en la nueva democracia.

AÑOS 90 Y 2000: INSTITUCIONALIZACIÓN Y NUEVOS RETOS

Durante estas décadas, el feminismo entra en las instituciones, sin abandonar la calle. Se crean leyes clave:

- Ley Integral contra la Violencia de Género (2004).
- Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2007).
- Reconocimiento del trabajo de cuidados, brecha salarial y techo de cristal.

Pero también surgen debates sobre el feminismo por las élites políticas y la necesidad de un feminismo más inclusivo y diverso, que represente a todas las mujeres: migrantes, racializadas, LGTBI, con diversidad funcional.

2010 - 2020: EL FEMINISMO SE VUELVE MASIVO Y GLOBAL

Con el auge de las redes sociales y del activismo digital, el feminismo español vive un nuevo impulso. Campañas como **#MeToo**, **#NiUnaMenos** o **#YoSíTeCreo** se traducen en movilizaciones masivas en el país:

- **8M histórico en 2018 y 2019, con millones de mujeres en huelga y en la calle.**
- **Conciencia colectiva sobre las violencias machistas y la cultura de la violación.**
- **Nuevas generaciones feministas que reclaman interseccionalidad y alianzas globales.**

Esta nueva ola es más joven, más intergeneracional y más diversa, pero también enfrenta ataques del neomachismo y de discursos negacionistas.

“No nacemos mujeres, llegamos a serlo.”

- Simone de Beauvoir -

2020 - 2025: FEMINISMO EN DISPUTA, PERO MÁS NECESARIO QUE NUNCA

Los últimos años han estado marcados por avances legales y retrocesos sociales:

- **Aprobación de leyes como la Ley del “solo sí es sí”, la Ley Trans o el impulso a los planes de igualdad en empresas.**
- **Pero también crecen los discursos de odio, el negacionismo de la violencia machista y el antifeminismo institucional en algunas comunidades autónomas.**
- **El feminismo se enfrenta a la necesidad de redefinir consensos, reforzar alianzas y proteger derechos conquistados.**

FEMINISMO HOY: PLURAL, POLÍTICO E IMPRESCINDIBLE

Hoy, el feminismo en España no es uno solo, sino muchos: hay diversidad de corrientes, enfoques y prioridades. Pero todos comparten la convicción de que:

- **Las desigualdades de género siguen vigentes.**
- **La violencia patriarcal sigue matando.**
- **El sistema laboral, económico y político sigue penalizando a las mujeres.**

Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO defendemos un feminismo sindical, interseccional, transformador y de clase, que luche por la igualdad en el empleo, en los cuidados y en los derechos sociales.

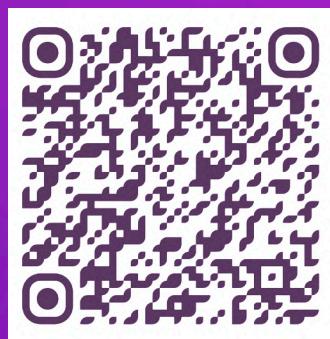


PORQUE SIN FEMINISMO, NO HAY DEMOCRACIA REAL

“El feminismo no es lo contrario del machismo. Es lo contrario de la desigualdad.”

La evolución del feminismo en España es una historia de resistencia, conquistas y conciencia colectiva. Pero el camino no está acabado. Las mujeres, especialmente las más vulnerables, siguen cargando con las consecuencias de un sistema injusto. Por eso, seguiremos en pie. Porque el feminismo no es una moda ni una ideología, sino una lucha por los derechos humanos.

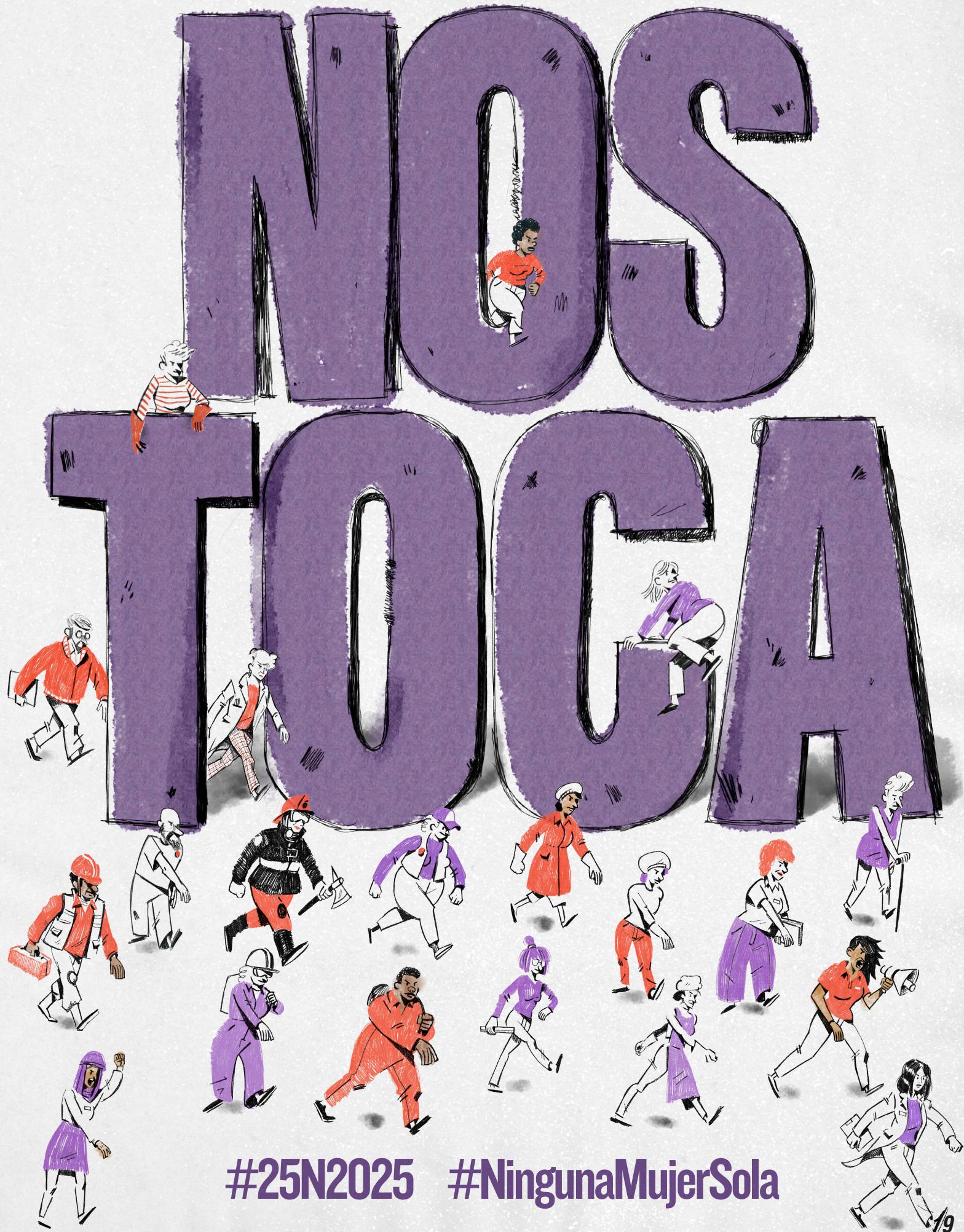
GUÍA SINDICAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



PUEDES ENCONTRAR TODA LA
INFORMACIÓN DE LA GUÍA EN ESTE QR

CCOO

actúa contra las violencias machistas



#25N2025

#NingunaMujerSola

DERECHOS BAJO ASEDO: “LAS VERDADERAS CONSECUENCIAS DE JUGAR CON LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES”

El derecho al aborto en España ha sido fruto de una larga lucha social, política y feminista. No fue hasta **1985**, tras el fin de la dictadura franquista, cuando se despenalizó parcialmente el aborto en tres supuestos: riesgo para la salud física o psíquica de la madre, violación y malformación del feto.

Posteriormente, en **2010**, con la Ley Orgánica 2/2010, se reconoció el **derecho al aborto libre** dentro de las primeras **14 semanas de gestación**, ampliando la cobertura legal y garantizando la interrupción voluntaria del embarazo como un derecho individual, sin necesidad de justificación. Esta ley también estableció la obligación del Estado de garantizarlo dentro del sistema sanitario público.

Desde entonces, el aborto ha estado en el centro del debate político, con intentos de retroceso como el del Gobierno de Rajoy en 2013 (que finalmente fue retirado ante la presión social) y con renovadas ofensivas desde sectores conservadores y de ultraderecha.

Una de las propuestas más recientes aprobadas en Madrid consiste en obligar a informar a las mujeres que deciden abortar sobre un supuesto “síndrome post aborto”, atribuyéndole consecuencias psicológicas y físicas graves (como depresión, culpa, insomnio, aislamiento social, incluso enfermedades graves) pese a que ese síndrome no cuenta con respaldo científico aceptado.

Esta medida, respaldada por el PP, no solo tiene connotaciones estigmatizantes, sino que implica una forma de violencia institucional: legitimar desde el poder público discursos que cargan de culpa a mujeres que ya enfrentan una decisión difícil.



Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO- Ceuta consideramos que la información debe ser veraz, completa, libre de juicios de valor y accesible, pero nunca una herramienta de coerción.

Otro ejemplo claro fue la propuesta de Vox en **Castilla y León** en enero de 2023, cuando, con el respaldo indirecto del PP, quiso imponer un protocolo que obligara a los profesionales sanitarios a ofrecer a las mujeres embarazadas **escuchar el latido fetal, realizar una ecografía 4D y acceder a atención psicológica** antes de poder abortar. Aunque el Gobierno central lo frenó por posible ilegalidad, esa propuesta reflejaba una estrategia clara: **entorpecer el acceso al aborto legal usando “información” como herramienta de presión emocional y moral.**

Estos intentos, lejos de ser casos aislados, forman parte de un discurso político que cuestiona derechos consolidados y pone en riesgo la autonomía de las mujeres.

Cuando se restringe la accesibilidad al aborto – sea mediante juicios morales, trabas burocráticas, presiones o desinformación – no desaparece la necesidad de abortar, solo se empuja a muchas mujeres hacia situaciones más peligrosas: interrupciones médicas inseguras, recurrencia a clínicas con menos garantías, retrasos que aumentan riesgos, desigualdad territorial si algunas comunidades aplican políticas más estrictas que otras. En el caso de Ceuta, todos los ginecólogos de la sanidad pública son objetores de conciencia y, además, no existen clínicas privadas que realicen interrupciones voluntarias del embarazo (IVE), por lo que las ceutíes que quieran acceder a este servicio garantizado por ley tienen que desplazarse a centros sanitarios privados en Andalucía, principalmente a la localidad de Algeciras.

La Secretaría de las Mujeres de CCOO Ceuta recuerda que la igualdad no es solo legal, es también material: implica que todas las



mujeres, con independencia de dónde vivan, de su renta, de su origen, tengan acceso a una salud sexual y reproductiva basada en evidencias, derechos y dignidad.

Ceuta no es un escenario neutro. Las desigualdades sociales, las limitaciones de recursos, las barreras sanitarias y la diversidad cultural configuran una realidad donde cualquier retroceso en derechos se multiplica en consecuencias.

Por ejemplo, en la Asamblea local, Vox presentó una propuesta para crear una **Oficina de Apoyo a la Maternidad** que, según su diputada Teresa López, “ayudaría a esa mujer a evitar abortar” y proporcionaría “atención psicosocial preferente y asesoramiento” a gestantes vulnerables. Esa propuesta fue descartada por el Pleno, pero nos alerta del uso político del “apoyo” como instrumento para condicionar decisiones legítimas de las mujeres.

Este tipo de iniciativas tienen una cara amable, pero esconden una intención ideológica: alentar discursos de culpabilización, imponer moralidades ajenas y condicionar el consentimiento con discursos de “ayuda”.

Desde nuestra organización, reclamamos:

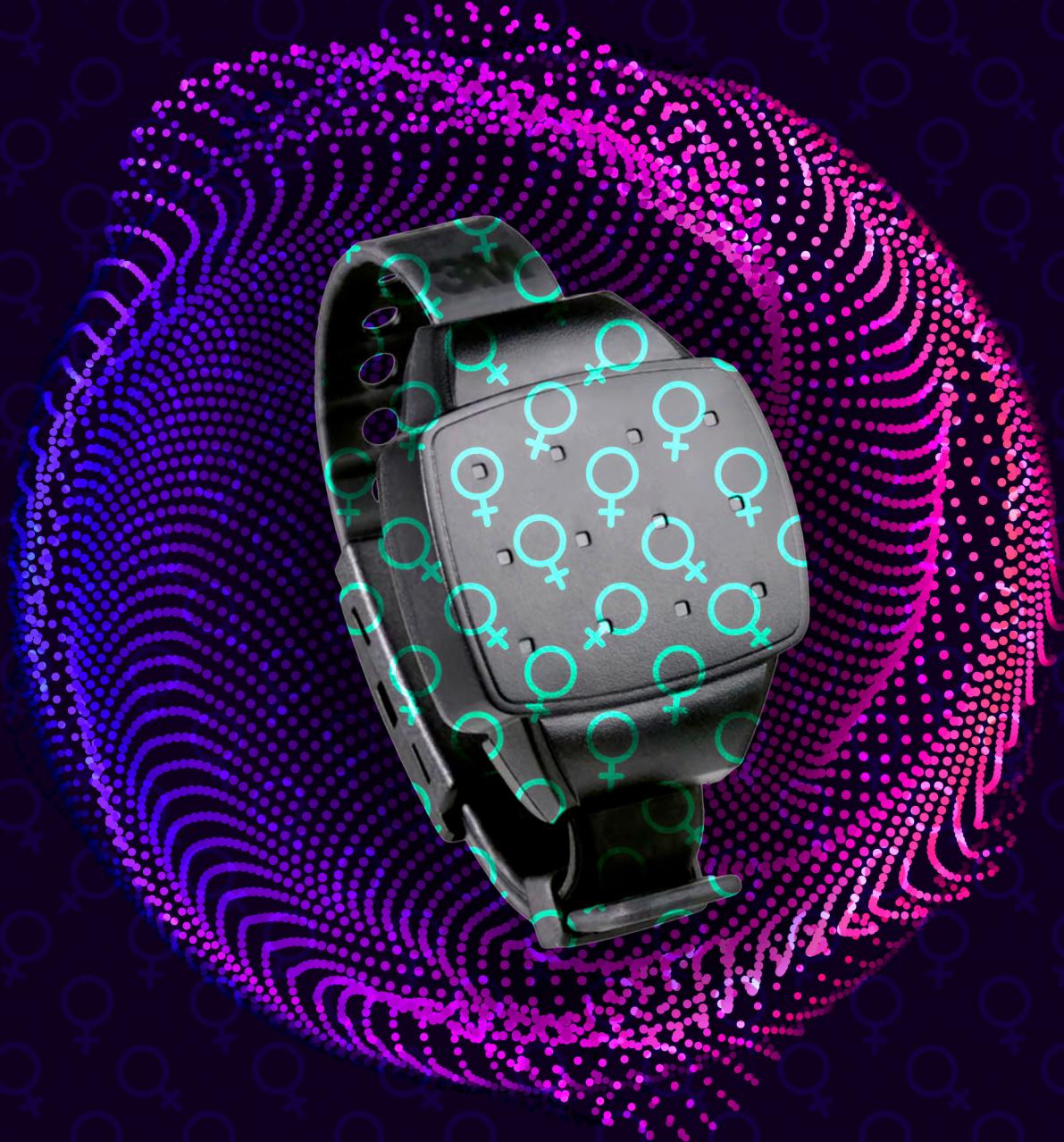
- Que cualquier debate legal o político sobre aborto esté basado en datos científicos, garantías sanitarias y derechos reconocidos (nacionales e internacionales), sin ideologización.
- Que la ley actual se respete y se garantice su cumplimiento, dotando a la sanidad pública de los recursos necesarios para que la interrupción voluntaria del embarazo sea una opción accesible, segura y digna.
- Que la información ofrecida a las mujeres sea imparcial, libre de coerción, con acompañamiento y respeto. No queremos discursos del miedo, queremos apoyo real: acceso a servicios de salud mental, alternativas si la mujer así lo decide, medidas de conciliación, ayudas sociales.
- Que se proteja la autonomía de las mujeres frente a cualquier tentativa de coacción legislativa o institucional que pretenda imponer morales ajenas a ellas.

No se trata de si estamos de acuerdo ideológicamente con el aborto, sino de si aceptamos que las mujeres decidan libremente sobre sus cuerpos, con garantías y sin miedo. Las propuestas del PP y Vox sobre el aborto representan un asalto institucional al derecho a decidir de las mujeres, una forma de control que normaliza la culpa y devalúa la autonomía. En la Secretaría de las Mujeres de CCOO Ceuta creemos que los derechos no se negocian, se defienden. Y en ese frente estaremos.



Yolanda Díaz García
(Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones del trabajo de CCOO Ceuta)

PULSERAS DE VIGILANCIA



UN PASO NECESARIO,
PERO NO SUFICIENTE

POR LA SECRETARÍA DE MUJERES DE CCOO

CCOO

PULSERAS DE VIGILANCIA UN PASO NECESARIO PERO NO SUFICIENTE

En los últimos años, España ha avanzado en el reconocimiento institucional de la violencia machista como un problema estructural que no puede seguir siendo tratado como una suma de casos aislados. En este contexto, el sistema de pulseras telemáticas para el control de maltratadores con orden de alejamiento se presenta como una herramienta útil para garantizar la seguridad de las mujeres que han decidido denunciar. Desde CCOO, y particularmente desde nuestra Secretaría de Mujeres, consideramos que se trata de un mecanismo valioso, pero insistimos:

NO ES SUFICIENTE

Las pulseras de vigilancia permiten controlar en tiempo real si el agresor se acerca a la víctima, enviando alertas tanto a la mujer como a las fuerzas de seguridad. Esto no solo mejora la capacidad de reacción ante una amenaza, sino que también tiene un efecto disuasorio en muchos casos. A día de hoy, existen más de 4.000 dispositivos activos en España. Sin embargo, cuando cada año se asesinan decenas de mujeres por violencia de género, no podemos conformarnos.



El problema fundamental radica en que las pulseras no previenen el machismo: solo reaccionan ante su manifestación más peligrosa. Si no se abordan las raíces estructurales de la violencia –educación patriarcal, desigualdad económica, precariedad laboral, impunidad judicial, estereotipos de género–, estaremos poniendo parches a un sistema que sigue fallando.

Además, el uso de estas herramientas plantea una doble preocupación. Por un lado, su aplicación depende de decisiones judiciales que, demasiadas veces, minimizan el riesgo real de las mujeres. El sistema VioGén, encargado de valorar ese riesgo, ha demostrado no ser infalible. Y cuando falla, el coste es la vida de una mujer. Por otro lado, las pulseras siguen situando la responsabilidad de la protección en las mujeres. Son ellas quienes deben cambiar de vida, estar en alerta permanente, vivir bajo la amenaza constante. ¿Dónde está la libertad en esa vigilancia?

En las últimas semanas, se ha reavivado un debate crucial para la lucha contra la violencia machista en España: los fallos recientes en el sistema de pulseras telemáticas para maltratadores. Lo que empezó siendo una herramienta de protección viene acompañada ahora de denuncias, errores técnicos, pérdidas de datos y, serias dudas sobre la garantía real de seguridad para las mujeres. Desde CCOO observamos con preocupación como una medida bien pensada puede quedar debilitada si no se cuidan al máximo sus protocolos, su vigilancia institucional y su constante mejora.

Desde CCOO, defendemos que la protección de las mujeres debe ir acompañada de políticas públicas integrales: recursos suficientes para los servicios sociales, formación específica para jueces, fiscales y cuerpos de seguridad, inversión en prevención y educación desde las aulas, y, especialmente, empleo digno para que ninguna mujer tenga que elegir entre la violencia y la pobreza.

EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Dos dispositivos para el inculpado/condenado



El sistema de pulseras no debe ser un fin en sí mismo, sino una herramienta dentro de una estrategia feminista más amplia, que entienda que el machismo no se controla solo con tecnología, sino con justicia social, igualdad y voluntad política. La violencia contra las mujeres es una emergencia social, y no podemos permitirnos respuestas a medias.

Las pulseras salvan vidas, sí. Pero no cambian el sistema. Para eso, necesitamos mucho más.

El sistema de pulseras antimaltrato es una herramienta indispensable en la protección de mujeres con órdenes de alejamiento. Pero la reciente polémica nos recuerda que ninguna medida es perfecta y que los errores pueden tener consecuencias graves. No se trata sólo de reparar lo que ha fallado, sino de fortalecer el sistema entero: la estructura legal, la supervisión, la tecnología, la sensibilidad feminista, la transparencia.

Desde CCOO exigimos:

- Que se asuman responsabilidades claras.
- Que las víctimas tengan garantía de protección real, no sólo promesas institucionales.
- Que ningún maltratador quede en la calle por falta de datos que deberían estar disponibles.
- Que este tipo de fallos sean una llamada a la mejora permanente, no una oportunidad perdida.

Las pulseras salvan vidas. Pero para que cumplan su función —que es proteger— deben siempre estar acompañadas de garantías técnicas, judiciales y sociales. Y nunca olvidar que la seguridad de las mujeres no puede depender solo de que un dispositivo funcione correctamente: debe depender de un sistema de Estado que tenga como prioridad acabar con la violencia de género.

PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS: “IMPORTANCIA, OBLIGACIONES Y RECURSOS DISPONIBLES EN CEUTA”

La implantación de planes de igualdad en las empresas constituye, hoy en día, un elemento esencial para garantizar entornos laborales respetuosos, equitativos y alineados con la normativa vigente. En el contexto local de Ceuta, donde conviven múltiples sectores productivos y una estructura empresarial diversa, avanzar hacia modelos organizativos que incorporen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solo responde a un mandato legal, sino también a una necesidad estratégica para mejorar la competitividad y la calidad del empleo.

Los planes de igualdad son instrumentos de gestión que permiten identificar, prevenir y corregir desigualdades, discriminaciones directas e indirectas, así como mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla. Su desarrollo implica un análisis detallado de las políticas internas de la empresa —selección, promoción, formación, condiciones laborales, retribución, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conciliación o representación— con el objetivo de establecer medidas concretas y adaptadas a la realidad de cada organización. Este enfoque garantiza que cada plan no sea un documento genérico, sino una herramienta viva que mejora la gestión empresarial y fortalece la cohesión interna.

En España, la normativa establece la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad para empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, así como para aquellas en las que así lo exija el convenio colectivo o la autoridad laboral. No obstante, en Ceuta, cada vez más empresas, aun sin estar obligadas, deciden implantar planes de igualdad de manera voluntaria como parte de sus políticas de calidad, responsabilidad social y mejora continua.



Contacta con CCOO Ceuta
para implantarlo en tu empresa



comisiones obreras
de Ceuta

Este compromiso aporta valor añadido y contribuye a reforzar la imagen corporativa ante clientes, proveedores y administraciones públicas, especialmente en procesos de licitación o acceso a subvenciones donde la existencia de un plan de igualdad puede ser un elemento valorado.

El proceso de elaboración e implantación de un plan requiere metodología, rigor técnico y conocimiento normativo. Es fundamental contar con un diagnóstico previo fiable, constituir la comisión negociadora cuando sea necesario, definir objetivos realistas y diseñar medidas evaluables. En este punto, el acompañamiento de entidades especializadas resulta clave para garantizar que el documento final cumpla con los requisitos legales, sea viable en su aplicación y establezca mecanismos de seguimiento que aseguren su efectividad a medio y largo plazo.

En la ciudad de Ceuta, Comisiones Obreras (CCOO) dispone de profesionales especializados en igualdad laboral que asesoran a empresas de todos los tamaños y sectores. Su trabajo incluye el apoyo en la redacción del diagnóstico, la elaboración del plan, la creación de protocolos obligatorios —como el de prevención del acoso— y la formación del personal implicado en el proceso. Este acompañamiento técnico garantiza que el plan se adapte a la realidad de cada empresa y cumpla plenamente con los estándares normativos exigidos.

Por ello, si alguna empresa local desea implantar, actualizar o revisar su plan de igualdad, o si simplemente necesita información sobre sus obligaciones o los beneficios derivados de incorporar la igualdad como eje estratégico, se recomienda contactar con CCOO Ceuta para recibir asesoramiento especializado. El sindicato ofrece un servicio integral, cercano y adaptado a las necesidades del tejido empresarial ceutí, contribuyendo a que las empresas avancen hacia modelos más responsables, inclusivos y competitivos.

En definitiva, apostar por la igualdad en el ámbito laboral no solo es una obligación legal en muchos casos, sino también una oportunidad para mejorar la organización interna, fomentar el talento y fortalecer la posición de la empresa en un entorno económico cada vez más exigente. Contar con el asesoramiento adecuado es el primer paso, y en Ceuta CCOO es una referencia sólida para acompañar a las empresas en este proceso de transformación.

CCOOPLANESIGUALDAD@CEUTA.CCOO.ES



NUEVOS PERMISOS PARENTALES

CONCILIACIÓN REAL Y CORRESPONSABILIDAD: RETOS DEL SIGLO XXI

La reciente reforma de los permisos parentales y de cuidados marca un avance necesario para la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO Ceuta, valoramos positivamente estos cambios, pero también alertamos sobre las limitaciones estructurales que aún impiden una igualdad real y efectiva, especialmente en territorios periféricos como el nuestro.

¿QUÉ SE HA CONSEGUIDO?

Las principales novedades aprobadas por el Gobierno a partir del *Real Decreto-Ley 9/2025* incluyen:

- Una semana más de permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a (de 16 a 17 semanas en total).
- Dos semanas retribuidas de permiso parental para cuidado de menores hasta 8 años, disponibles desde agosto de 2024.
- Permisos fraccionables y mayor flexibilidad en el disfrute.
- Posibilidad de acumulación de semanas en familias monoparentales.

Estos cambios son fruto, en parte, de la presión sindical sostenida de organizaciones como CCOO para dignificar los cuidados y repartirlos de forma más justa entre mujeres y hombres.

PARENTALES UN AVANCE... PERO CON TAREAS

Yolanda Díaz García

(Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones del trabajo de CCOO Ceuta)

LO QUE AÚN FALTA

Aunque los avances son reales, desde nuestra Secretaría denunciamos varias carencias graves:

- Permiso parental aún no totalmente retribuido. Solo se remuneran dos semanas, lo que deja a muchas familias sin opción real de acogerse a él.
- Aplicación desigual. La semana adicional de permiso por nacimiento no será retroactiva para nacimientos previos a julio de 2025.
- Empresas que incumplen. Se ha detectado empresas que incluyen fines de semana en los permisos retribuidos, algo que es ilegal.
- Brechas de acceso. La falta de recursos, la temporalidad laboral y la desinformación dificultan el uso de estos derechos por parte de muchas trabajadoras ceutíes.

“Abusar del desconocimiento legal de las trabajadoras es otra forma de violencia estructural. Desde CCOO Ceuta, no lo vamos a permitir.”

PERMISOS FAMILIALES REAS PENDIENTES



¿QUÉ PROPONE CCOO CEUTA?

Desde la Secretaría de las Mujeres proponemos medidas concretas para que los permisos sean eficaces, accesibles y transformadores:

1. Retribución completa del permiso parental, sin excepciones.
2. Vigilancia y denuncia activa de incumplimientos empresariales en Ceuta.
3. Campañas de información y asesoría sindical local, empresa por empresa.
4. Cláusulas de igualdad en convenios colectivos: más allá de la ley, el sindicalismo debe negociar derechos reforzados.
5. Evaluación continua de la implementación en Ceuta:
¿quién accede?, ¿quién no?,
¿por qué?
6. Alianzas institucionales: exigimos a la Ciudad Autónoma planes locales de conciliación y corresponsabilidad.

NUESTRO COMPROMISO

CCOO Ceuta seguirá trabajando desde todos los frentes para que las mujeres trabajadoras no carguen en solitario con los cuidados y para que ejercer sus derechos no implique renuncias ni represalias.

Porque los permisos no son un favor:

**Son un derecho. Y si no son
accesibles para todas, no son
verdaderamente justos.**

Para más información

Acude a tu sección sindical o contacta con la Secretaría de las Mujeres de CCOO Ceuta.

956516243

PERMISO POR NACIMIENTO

NOVEDADES del Real Decreto 986/2023



19
SEMANAS
RETRIBUIDAS

PARA CADA PROGENITOR/A

- 6 SEMANAS OBLIGATORIAS DESPUES DEL PARTO**
- 11 SEMANAS FLEXIBLES A DISFRUTAR de forma acumulada o en periodos semanales ANTES DE LOS 12 MESES DEL BEBÉ**
 - Lo pueden disfrutar los menores nacidos a partir del 31/07/25
- 2 SEMANAS MÁS A DISFRUTAR HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 8 AÑOS**
 - Se pueden disfrutar de forma acumulada o en periodos semanales
 - Lo pueden disfrutar los menores nacidos a partir del 02/08/24
 - Se puede solicitar a partir del 01/01/2026
- 2 SEMANAS MAS por cada hija/o a partir del segundo/a en casos de discapacidad en el nacimiento, de adopción o de acogimiento múltiple, una para cada persona progenitora.**

El permiso por nacimiento y cuidado de menor es independiente del cuidado del lactante (Lactancia) y también es independiente del permiso NO retribuidas a disfrutar hasta que el menor tenga

PERIODO Y CUIDADO DEL MENOR

9/2025 del 29 de Julio de 2025



**32
SEMANAS
RETRIBUIDAS**

FAMILIAS MONOPARENTALES

6 SEMANAS OBLIGATORIAS DESPUES DEL PARTO
22 SEMANAS FLEXIBLES A DISFRUTAR ANTES DE LOS 12 MESES DEL BEBÉ

- Lo pueden disfrutar los menores nacidos a partir del 31/07/25

4 SEMANAS MÁS A DISFRUTAR HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 8 AÑOS

- Se pueden disfrutar de forma acumulada o en periodos semanales
- Lo pueden disfrutar los menores nacidos a partir del 02/08/24
- Se puede solicitar a partir del 01/01/2026

2 SEMANAS MAS por cada hija/o a partir del segundo/a **en casos de discapacidad en el nacimiento, de adopción o de agogimiento múltiple.**

permiso por cuidado por
permiso parental de 8 semanas
más 8 años.

CCOO comisiones obreras de Ceuta



comisiones obreras de Ceuta

MÁS INFORMACIÓN

EMAIL : INFORMACION@CEUTA.CCOO.ES

TLEF.: 956 765 763



FÓRMATE PARA EL FUTURO

TELEFORMACIÓN

IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

25 HORAS

EL ESTATUTO DE PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA DE
VIOLENCIA DE GÉNERO

65 HORAS

EL PAPEL DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE
SEGURIDAD EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA

65 HORAS

TELEFORMACIÓN

COMO ELABORAR E IMPLANTAR UN
PLAN DE IGUALDAD

10 HORAS

INserCIÓN LABORAL, SENSIBILIZACIÓN
MEDIOAMBIENTAL Y EN LA IGUALDAD DE GÉNERO
SENSIBILIZACIÓN EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

10 HORAS

20 HORAS

12€

AFILIADOS

40€

NO AFILIADOS

32€

VALORAR SIN SESGO

LA CLAVE PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL

“Lo que no se valora, no se paga. Lo que no se mide, no cambia”

¿POR QUÉ HABLAR DE VALORACIÓN DE PUESTOS?

Porque muchas mujeres siguen cobrando menos no solo por su categoría laboral, sino porque **su trabajo está infravalorado desde el origen**.

La valoración de puestos de trabajo (VPT) es una herramienta imprescindible para analizar y comparar los diferentes puestos dentro de una empresa de **forma objetiva, sistemática y transparente**, y asignarles una retribución justa. Pero si no se hace con perspectiva de género, puede **perpetuar la discriminación salarial** que ya existe.

¿QUÉ ESTÁ PASANDO EN LAS EMPRESAS?

A pesar de que la legislación lo exige (*RD 902/2020 y RD 901/2020*), **muchas empresas siguen sin aplicar una valoración de puestos justa, o lo hacen sin enfoque de género**, lo que provoca:

- Sueldos inferiores en sectores y puestos feminizados.
- Infravaloración de competencias tradicionalmente asociadas a mujeres (empatía, cuidado, atención, multitarea).
- Sobrerreconocimiento de funciones masculinizadas (fuerza física, disponibilidad, tecnología).
- Reproducción de desigualdades históricas en los sistemas retributivos.



¿QUÉ IMPLICA VALORAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Significa revisar cómo se construyen y evalúan los puestos desde un enfoque **que identifique y corrija sesgos sexistas**.

Una valoración de puestos con perspectiva de género debe:

- Utilizar criterios neutros y objetivos.
- Incluir factores tradicionalmente invisibilizados (carga mental, atención al cliente, tareas emocionales).
- Garantizar la **igualdad retributiva por trabajos de igual valor**, no solo de igual título.
- Implicar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y a las comisiones de igualdad.

“El trabajo de una administrativa puede tener el mismo valor que el de un técnico de mantenimiento, aunque históricamente se pague menos.”

¿QUÉ EXIGE LA LEY?

Desde enero de 2021, con la entrada en vigor de los *Reales Decretos 901/2020 y 902/2020*:

- Todas las empresas deben contar con **un registro retributivo**.
- Las empresas con más de 50 personas trabajadoras están obligadas a **realizar una auditoría retributiva**, que incluye la **valoración de puestos de trabajo**.
- La VPT debe estar documentada, ser accesible para la RLT y permitir **detectar posibles brechas salariales por razón de sexo**.

¿CÓMO SE PERPETÚAN LOS SESGOS?

Ejemplo 1:

Un puesto de atención al público (feminizado) se paga menos que uno de almacén (masculinizado), aunque ambos requieren las mismas competencias: resistencia al estrés, polivalencia, esfuerzo físico o mental.

Ejemplo 2:

A menudo no se valoran tareas añadidas que realizan las mujeres (gestión emocional de conflictos, cuidado de clima laboral, acompañamiento a personas vulnerables), mientras sí se computan extras masculinizados (horas extra, disponibilidad fuera de jornada).

¿QUÉ PROPONE CCOO?

- Aplicar metodologías de valoración neutras y contrastadas, como el sistema de puntos, evitando plantillas que reproducen sesgos.
- Formación sindical específica en valoración de puestos de trabajo (VPT) con enfoque de género para la representación legal de los trabajadores (RLT).
- Impulsar en los planes de igualdad medidas correctoras basadas en los resultados de la valoración de puestos.
- Fiscalizar los sistemas retributivos para evitar discriminaciones encubiertas.

CLAVES PARA UNA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) CON ENFOQUE DE GÉNERO

- Incluir los factores de valoración relevantes para todos los puestos, no solo los masculinizados.
- Incluir **dimensiones invisibilizadas** como la carga mental, la responsabilidad emocional o la atención al público.
- Aplicar la **igualdad retributiva por trabajos de igual valor**, aunque tengan distinto nombre o departamento.
- Incluir a la RLT y garantizar la transparencia en el proceso.



NUESTRO MENSAJE

"Valorar sin perspectiva de género es seguir aceptando que el trabajo de las mujeres vale menos. Y no lo aceptamos."

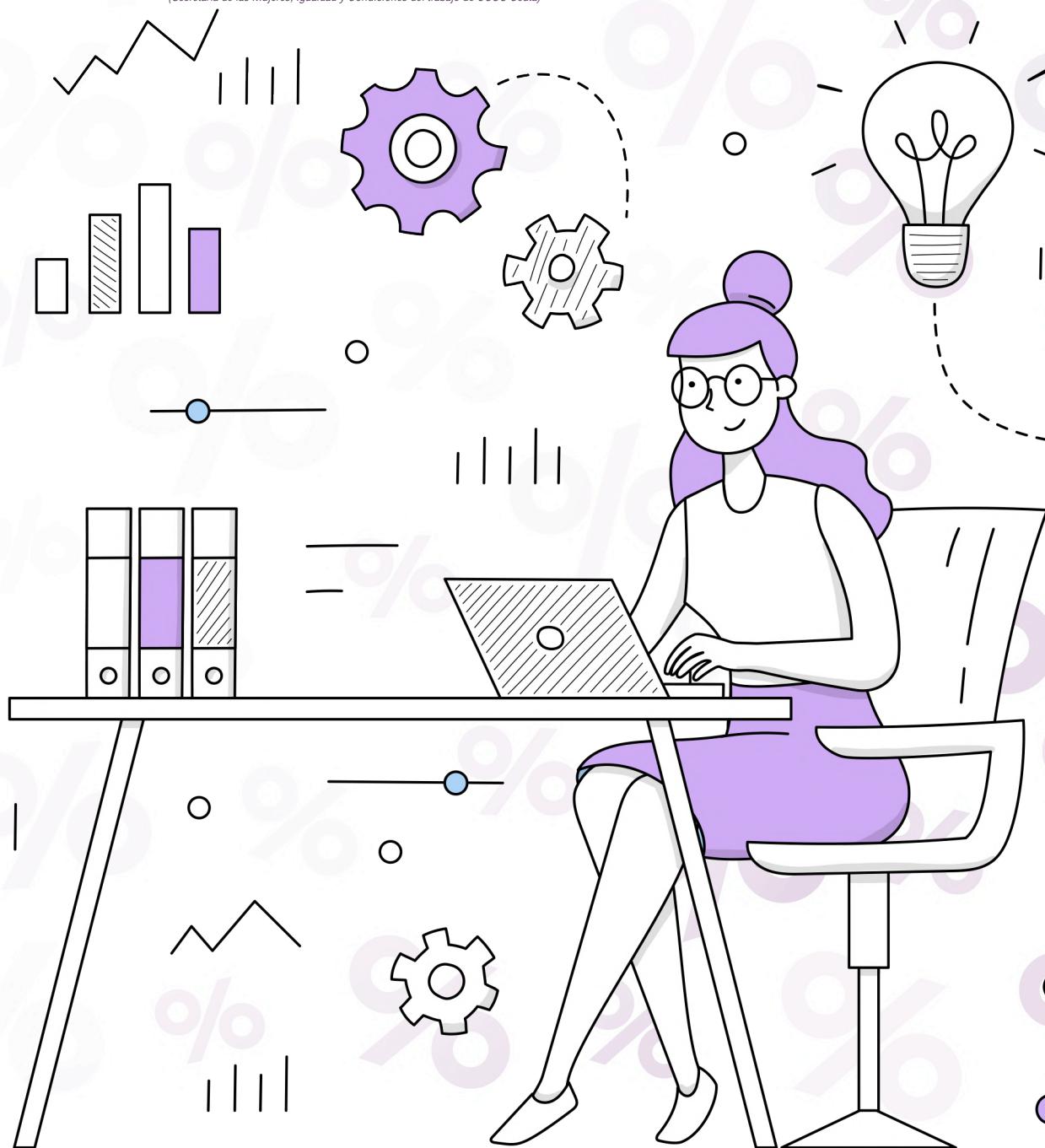
Desde CCOO exigimos que todas las empresas realicen **valoraciones de puestos justas, objetivas y sin sesgos sexistas**, como paso imprescindible para acabar con la brecha salarial.

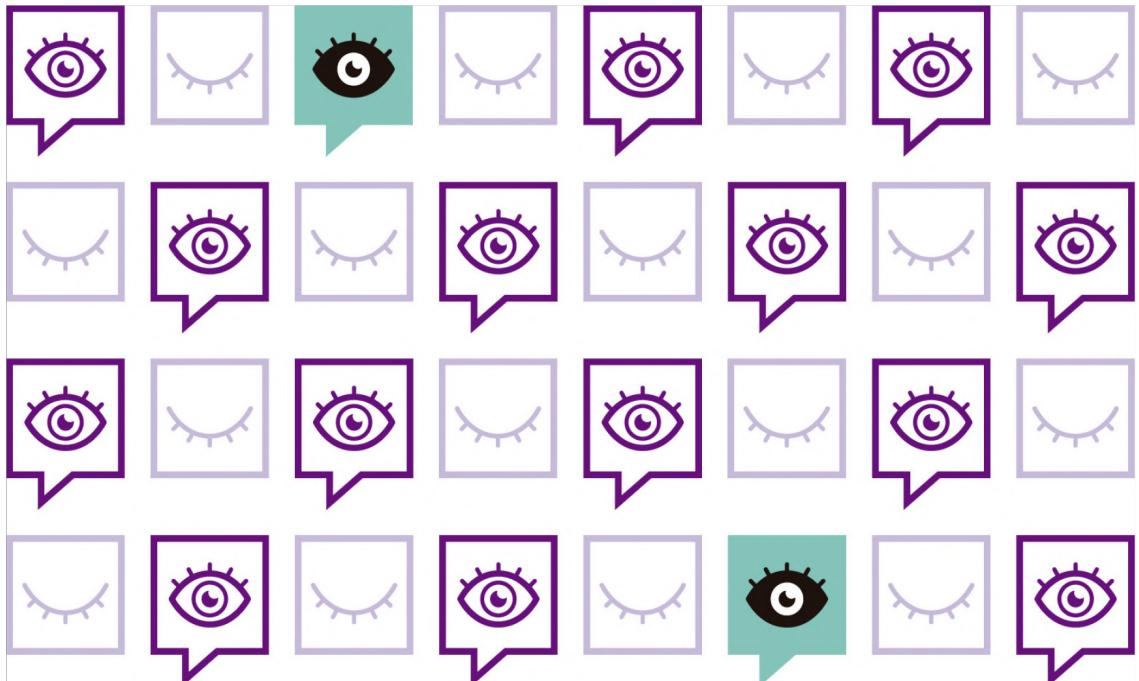
Porque **valorar bien es pagar bien**.

Y pagar bien es reconocer todo el valor que aportamos.

Yolanda Díaz García

(Secretaria de las Mujeres, Igualdad y Condiciones del trabajo de CCOO Ceuta)





CCO 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

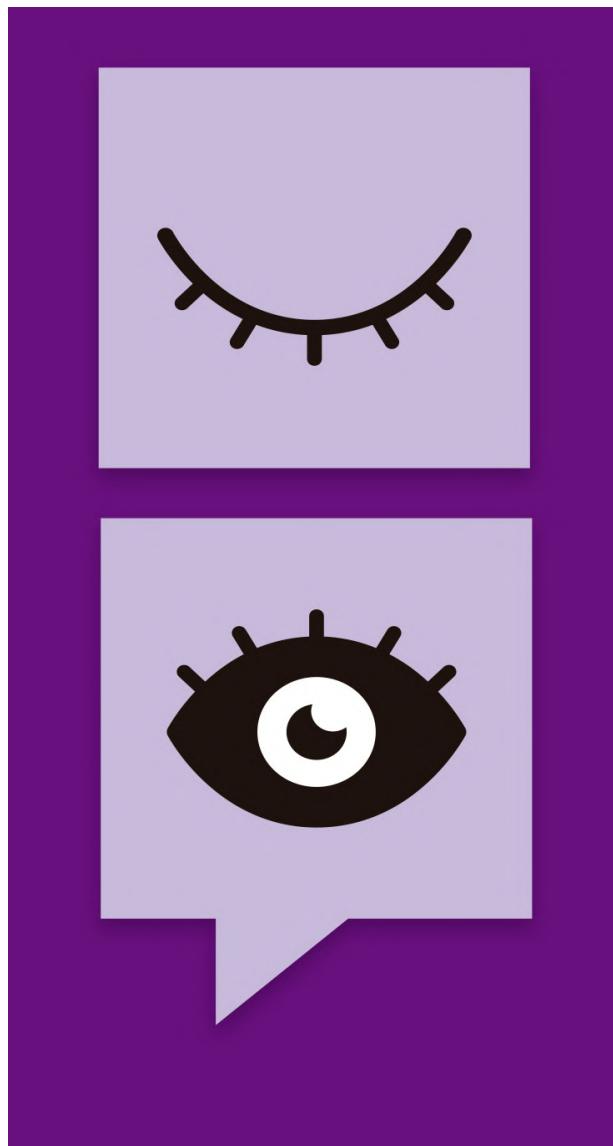
dirigido a la ciudadanía, con el que se pretende que corra el aire y se airee un problema enorme.

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 es la página web:

HTTPS://OBSERVATORIOACOSO.CCOO.ES/



#VamosAContarlo



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.

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



ESPAZIO LIBRE Y SEGURO DE
LGTBIFOBIA



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA



016

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

112

Teléfono de emergencias

**682 916 136
682 508 507**

Whatsapp de apoyo psicológico

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

DIRECCIONES Y CORREOS

de centros asistenciales, centros de atención telefónica y presencial.

► **CENTRO ASESOR DE LA MUJER**

956 52 20 02
 cam@ceuta.es

► **SECRETARIAS DE LA MUJER E IGUALDAD
DE CCOO DE CEUTA**

956 51 62 43
 ydiaz6315@gmail.com

► **PRO INTEGRA
FUNDACIÓN MÁRGENES Y VÍNCULOS**

856 74 84 81
 prointegra@fmyv.org

► **CENTRO CEPAIM**

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

**VIOLENCIA DE GÉNERO
SEÑAL DE SOCORRO**

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

1



Sitúa la palma de tu mano
frente a la cámara con el
pulgár doblado.

Cierra el puño y
esconde el pulgar
entre tus dedos.

SI OBSERVAS ESTA SEÑAL LLAMA AL 016



**“Si eres mujer y has escuchado
en tu cabeza una voz que te dice
‘¿quién eres tú para decir algo?’,
Recuerda que eres un ser humano
que puede cambiar el mundo.”**

ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE
VIOLENCIA MACHISTAS

