



Diputación
de Granada



C.E.C.O.T.
GRANADA



C.E.C.O.T.
GRANADA

POR EL MUNDO

CECOT GRANADA: REVISTA
DE EXTRANJERIA

NOVIEMBRE 2024

WWW.CECOTGRANADA.ES

INDICE:

1. **ESPAÑA**

- 1.1 Prácticas a alumnos de formación profesional por las docentes de CECOT Granada
- 1.2 25 de noviembre de 2024, Día contra la violencia de género
- 1.3 Adhesión de CECOT Granada al proyecto Granada Capital Cultural Europea 2031
- 1.4 Proyecto medioambiental de plantación de árboles del Ayuntamiento de Granada

2. **UNIÓN EUROPEA**

- 2.1 Incendios en Europa
- 2.2 La UE aprueba la prohibición de productos fabricados con trabajo forzado
- 2.3 Brecha salarial de género en la UE

3. **OTROS PAÍSES**

- 3.1 Bután, un pequeño gran país
- 3.2 Australia y la gran barrera de coral
- 3.3 Nexo de unión entre Oriente y Occidente: Turquía

1.1 Prácticas a alumnos de formación profesional por las docentes de CECOT Granada

La adquisición de competencias prácticas por el alumnado es uno de los puntos esenciales en la actualidad sobre todo en la impartición de cursos de formación profesional para el empleo.

La formación profesional es precisamente una formación para el empleo, debe ser algo que enseñe la práctica con el objetivo de que las personas puedan ser capaces y estén habilitadas para hacer un trabajo y desempeñar las competencias prácticas necesarias para ese trabajo.

De esta forma la contribución a la impartición de enseñanzas prácticas es algo que desde nuestra asociación consideramos esencial y es por ello

por lo que se ha acordado la realización del convenio de colaboración mediante el cual se acogen a estudiantes de los certificados de profesionalidad en prácticas para la adquisición de las referidas competencias.

Desde nuestra asociación impartimos formación práctica sobre los siguientes aspectos:

- Administración y gestión administrativa
- Gestión económica
- Gestión presupuestaria
- Planificación en los diversos ámbitos de la empresa
- Informes económicos de la empresa
- Proyectos presupuestarios y financieros
- Planes medioambientales de empresa
- Planes de recursos humanos



Diputación
de Granada



C.E.C.O.T.
GRANADA



E.M.A.E.
Escuela Municipal
de Apoyo al Extranjero

La organización interna de la empresa es algo que exige unos conocimientos básicos y avanzados para poder desempeñar correctamente los cometidos y funciones que están previstos normativamente para dicho desenvolvimiento.

Así, debe tenerse en cuenta que la necesidad de cumplir con los plazos previstos de remisión de ficheros, de impuestos, de elaboración y envío de nóminas y seguros sociales, es algo que de por sí debe conocer y realizar el auxiliar administrativo en la empresa, o el gestor que se encargue de dichas funciones.

Cada día son mayores las obligaciones que se requieren para el auxiliar administrativo en una empresa, puesto que la proliferación de leyes que han establecido obligaciones administrativas es un hecho

a día de hoy en las empresas.

Desde la apreciación de la necesidad por parte del gobierno y los poderes de reducir el gasto económico y aumentar el Producto Interior Bruto, se han incrementado de forma espectacular las obligaciones de sujeción a obligaciones y preceptos que derivan de la estabilidad en los presupuestos, pero no sólo a nivel económico, sin que también existen obligaciones en materia de recursos humanos, medioambiente y de rendimiento de datos y comunicación de información a otros organismos.



En definitiva el manejo de las tareas administrativas es cada vez más complejo y se requieren mayores habilidades, y por tanto desde nuestra aportación queremos contribuir a la formación en prácticas, tan esencial en los tiempos que nos han tocado.

25 de noviembre de 2024, Día contra la violencia de género

El 25 de noviembre es una fecha clave en la defensa del derecho de igualdad de las mujeres.

La igualdad es un derecho que en muchas partes del mundo no se da para las mujeres, se incumple de forma espectacular, por eso todavía queda mucho para que la igualdad sea una realidad.

La violencia hacia las mujeres es una de las cosas que impide que la igualdad se de en la vida real, esa violencia que se manifiesta no sólo de forma física, sino también de otras formas, y todas ellas constituyen formas de violencia de género.

La concienciación de las formas de violencia ha sido desarrollada en muchas y múltiples facetas de la formación, con la normativa última se ha tratado de incluir diversas disposiciones que son transversales para su aplicación en otras disposiciones.

Sin embargo hay que decir que la normativa a pesar de su avance y su trasposición a distintas facetas actuales, no es suficiente para conseguir la igualdad efectiva de la mujer.

Es también necesario contar con educación en valores de respeto hacia la mujer por parte de los jóvenes, las nuevas generaciones deberían ser educadas desde la infancia en los valores de la igualdad, que no es posible por desgracia en muchos sitios del mundo.

No hay que olvidar que sobre todo en los últimos años la situación de muchas mujeres ha sido de drama no sólo en España, sino en el mundo, ya que sólo en este país han sufrido vejaciones y malos tratos un número altísimo de ellas, cifras que no deberían estar ahí en los tiempos que corren, con toda la normativa y toda la publicidad y visibilidad que se ha dado y se está dando a este tema.

La situación durante la pandemia tampoco fue mejor en relación a la situación de la violencia contra las mujeres, ya que durante aquél período fueron reportados muchísimos casos de violencia contra mujeres, incrementándose respecto del período anterior.

Por todo ello hay que tomar conciencia de la importancia del respeto hacia las mujeres, y educar en valores, fomentar dicho respeto entre los jóvenes, en los colegios, institutos, entidades públicas, y organismos sociales.

Celebrar un 25 de noviembre y recordar la necesidad de respeto hacia la mujer es por supuesto un incentivo para dar impulso a la necesidad de conseguir dicho respeto.

1.3 Adhesión de CECOT Granada al proyecto Granada Capital Cultural Europea 2031

Uno de los proyectos que se está tramitando estos días para su presentación por el Ayuntamiento de Granada es Granada Capital Cultural 2031 donde se propone la ciudad de Granada como capital europea de la cultura.

Por la asociación CECOT Granada nos adherimos al proyecto de Granada como capital cultural ya que consideramos que la ciudad tiene un gran potencial en el ámbito de la cultura, y que integra aspectos culturales de varios siglos y generaciones, que hacen que dicha ciudad sea efectivamente una gran ciudad de la cultura.



Ciudad de la cultura que integra a todas las personas, que reconoce la multiculturalidad, la diversidad como esencia social, en definitiva, la convivencia y la armonía de las personas de diferentes lugares y culturas del mundo.

Eventos nacionales, internacionales, festivales, conciertos, proyecciones de cine, teatros, flamenco, poesía, toreo, arte, tradiciones, Granada tiene el fervor cultural que no tienen muchas ciudades en España, todos los ingredientes para ser elegida como capital europea de la cultura.

Damos nuestro voto y apoyo a Granada Capital Europea de la cultura 2024, adelante Granada.

1.4 Proyecto medioambiental de plantación de árboles del Ayuntamiento de Granada

La preservación del medioambiente es uno de los aspectos que en los últimos años ha adquirido mayor relevancia social.

La CE establece la necesidad de protección y preservación del medio ambiente ya que todas las personas tienen el derecho a disfrutar de los paisajes y la naturaleza, y la obligación de preservarlos.

El programa que desde el Ayuntamiento de Granada se está realizando para impulsar la reforestación y el impulso de las zonas verdes en la ciudad es el llamado Anillo Verde, renaturalización urbana 2024-2025.

Se trata de un proyecto de renaturalización para la conservación e incremento de las zonas verdes en Granada.

Bajo el lema “participa plantando” varias asociaciones y personas están participando en esta buena y necesaria iniciativa, en la que cada persona planta un árbol en una zona de Granada.

La ciudad de Granada posee una riqueza natural y paisajística enorme, y todos debemos contribuir al mantenimiento y a la mejora de dichos paisajes, y qué mejor iniciativa la que se está desarrollando estos días, magnífica.

2.1 Incendios en Europa

Los incendios forestales en Europa han sido un problema recurrente, especialmente en los últimos años, debido al cambio climático, las altas temperaturas y las olas de calor prolongadas. Estos incendios no solo afectan a los ecosistemas y la biodiversidad, sino que también tienen un impacto significativo en las comunidades humanas, la economía y la salud pública.

El aumento de las temperaturas globales y las sequías más prolongadas son factores clave en el incremento de los incendios en Europa. Las olas de calor extremas y las temperaturas más altas favorecen la desecación de los bosques y pastizales, lo que crea condiciones ideales para que los incendios se propaguen rápidamente.

En algunas regiones de Europa, la falta de gestión sostenible de los bosques (como la acumulación de material combustible como hojas secas y árboles caídos) contribuye a la propagación de los incendios. La falta de prevención, como cortafuegos o la eliminación controlada de vegetación seca, puede agravar la situación.

Aunque muchos incendios son naturales, en muchos casos, la actividad humana es la principal causa, ya sea por descuidos (como fogatas mal apagadas, cigarrillos tirados en el campo), quema ilegal de terrenos, o incluso actos de sabotaje. Además, la expansión de áreas urbanas hacia zonas rurales y forestales aumenta el riesgo de incendios.

La expansión de zonas urbanas o agrícolas en áreas boscosas o rurales también incrementa la vulnerabilidad de estas regiones a los incendios. La destrucción de bosques puede hacer que las tierras sean más propensas a incendiarse debido a la pérdida de vegetación que actúa como freno natural.

El sur de Europa, especialmente en países como España, Italia, Grecia, Francia y Portugal, es una de las áreas más afectadas por incendios forestales. Los veranos calurosos y secos, junto con el viento y la vegetación inflamable (como los bosques de pino y matorrales), crean condiciones extremadamente propensas a los incendios.



Diputación
de Granada



los incendios forestales en Europa son un fenómeno complejo, resultado de la interacción de factores climáticos, humanos y ecológicos.

La región está tomando medidas, pero la intensidad y frecuencia de los incendios seguirán siendo una amenaza a medida que el cambio climático continúe su curso.

2.2 La UE aprueba la prohibición de productos fabricados con trabajo forzado

El trabajo forzado ha sido y sigue siendo una lacra sobre todo cuando se trata de trabajo en la infancia y en condiciones de pobreza.

Este tipo de trabajo, que implica la coacción de personas a trabajar bajo amenazas de violencia o penalización, es una grave violación de los derechos humanos y una práctica que la UE está decidida a combatir mediante políticas que afecten directamente al comercio y la producción de bienes.

El trabajo forzado se refiere a cualquier trabajo o servicio que una persona es obligada a realizar bajo amenaza de castigo o coerción, sin su consentimiento libre. Esto puede incluir situaciones de esclavitud moderna, trata de personas, trabajos en condiciones de violencia, abuso y explotación, y es una violación directa de los derechos humanos fundamentales.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 40 millones de personas en todo el mundo son víctimas de trabajo forzado, muchas de ellas trabajando en sectores como la agricultura, la minería, la construcción, la manufactura, la confección de ropa, y la explotación sexual.

La Unión Europea ha tomado varias medidas para abordar el trabajo forzado, reconociendo que no solo es una cuestión de derechos humanos, sino también un problema económico y social que afecta a la competitividad justa en el mercado global.

En 2024, la UE aprobó una legislación histórica que prohíbe la importación y venta de productos fabricados mediante trabajo forzado en el mercado europeo. Esta medida se presenta como parte de una serie de esfuerzos para promover la sostenibilidad y la ética en el comercio internacional.

La legislación establece que los productos fabricados con trabajo forzado, independientemente de si han sido producidos dentro o fuera de la UE, no podrán ser comercializados en el mercado europeo.

La principal motivación detrás de esta medida es garantizar que los productos que llegan al mercado europeo no contribuyan a la explotación de personas. Al prohibir los productos fabricados bajo condiciones de trabajo forzado, la UE busca presionar a las empresas a adoptar prácticas laborales éticas y a eliminar cualquier forma de explotación.

Para asegurar el cumplimiento de esta legislación, las empresas deberán proporcionar pruebas de la trazabilidad de los productos, mostrando de forma transparente que sus suministros provienen de fuentes que respetan los derechos laborales y humanos. Las auditorías periódicas y las verificaciones independientes jugarán un papel crucial en este proceso.

Las empresas que no cumplan con estas regulaciones podrán enfrentar sanciones económicas, prohibiciones de comercialización o incluso exclusión del mercado europeo. Esto aumentará la presión sobre las corporaciones para que tomen medidas efectivas para evitar el uso de trabajo forzado.

Esta legislación refleja el compromiso de la UE con los derechos humanos, la ética en los negocios y la justicia social, y podría tener un impacto significativo al exigir más transparencia y responsabilidad de las empresas. Aunque existen desafíos para su implementación efectiva, la medida podría convertirse en un modelo para otros países y regiones que buscan erradicar el trabajo forzado a nivel mundial.

2.3 Brecha salarial de género en la UE

la disparidad salarial entre hombres y mujeres es uno de los problemas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar de los avances en materia de derechos laborales y de género, la brecha salarial sigue siendo una preocupación importante dentro de la Unión Europea (UE), afectando la justicia económica, la equidad y el bienestar social.

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia promedio entre los salarios de hombres y mujeres, generalmente expresada como un porcentaje. Esta disparidad puede ser atribuida a varios factores, incluyendo la segregación ocupacional, las diferencias

en los tipos de trabajos que hombres y mujeres desempeñan, y las brechas en la representación de mujeres en cargos directivos o de liderazgo.

Segregación ocupacional: Las mujeres y los hombres tienden a estar empleados en diferentes sectores o tipos de trabajo. Las mujeres, en su mayoría, ocupan empleos en sectores como la educación, la salud y los servicios sociales, que suelen estar menos remunerados que los sectores en los que predominan los hombres, como la tecnología, la ingeniería o las finanzas.

Discriminación de género: A pesar de los avances en legislación para promover la igualdad, la discriminación directa o indirecta sigue siendo una causa importante.

Las mujeres pueden enfrentar discriminación en el acceso a ascensos, mejores oportunidades laborales y salarios más altos, incluso cuando tienen la misma cualificación o experiencia que los hombres.

Interrupciones de carrera y trabajo a tiempo parcial: Las mujeres suelen ser las principales cuidadoras de los niños y de los familiares, lo que a menudo lleva a interrupciones en sus carreras o a trabajar a tiempo parcial, lo que impacta negativamente en sus salarios y en su progresión profesional. En contraste, los hombres suelen tener trayectorias laborales más continuas y estables.

Falta de transparencia salarial: En algunos países de la UE, la falta de transparencia sobre los salarios y las prácticas salariales puede perpetuar las disparidades.



Diputación
de Granada



Sin datos claros sobre lo que ganan hombres y mujeres en trabajos similares, es más difícil identificar y corregir la brecha.

Según los últimos informes de la Comisión Europea, la brecha salarial de género promedio en la UE es de aproximadamente 14,1% (según datos de 2022). Esto significa que, de media, las mujeres ganan un 14,1% menos que los hombres por hora trabajada. Aunque la brecha ha disminuido en las últimas décadas, sigue siendo significativa.

Sin embargo, hay grandes variaciones entre los diferentes países de la UE. En países como Estonia, Letonia o Lituania, la brecha es considerablemente mayor, mientras que en otros como Rumanía o Luxemburgo es más reducida. Las diferencias también varían según el sector y el nivel de experiencia.

La brecha salarial tiene efectos directos en las mujeres, quienes, debido a esta diferencia en salarios, tienen menores ingresos a lo largo de su vida, lo que afecta su capacidad para ahorrar, invertir y tener una jubilación segura. A largo plazo, esto contribuye a la pobreza femenina y a la dependencia económica.

La persistencia de la brecha salarial refuerza los estereotipos de género y perpetúa la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Esto también puede afectar la autoestima y la percepción del valor de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral.

La falta de igualdad salarial reduce el potencial económico de la UE en su conjunto. Si se lograra cerrar la brecha salarial, se podría incrementar significativamente el PIB de la región, ya que se aprovecharían mejor los recursos humanos y se reducirían las desigualdades de ingresos.

La UE ha implementado diversas directivas y políticas para combatir la brecha salarial, como la Directiva de Igualdad de Género y la Directiva de Transparencia Salarial, que promueve la igualdad en los salarios y la transparencia sobre las remuneraciones en los lugares de trabajo. Además, se han creado mecanismos para fomentar la igualdad en la contratación, el acceso a puestos de liderazgo y la promoción.

Muchas políticas se han centrado en aumentar la representación femenina en cargos directivos. La Ley de Cuotas para Mujeres en los Consejos de Administración en algunos países de la UE ha logrado aumentar la presencia de mujeres en puestos de decisión.

La creación de políticas laborales más flexibles, que permitan a las mujeres equilibrar el trabajo y la vida familiar, es otro paso clave para reducir la brecha salarial. Además, los permisos parentales equitativos y la promoción de la igualdad en la paternidad también juegan un papel importante.

Aumentar la conciencia pública sobre la brecha salarial y la discriminación de género, así como promover la educación en igualdad de género en todos los niveles, son pasos importantes para cambiar las mentalidades y prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Aunque la brecha ha disminuido en las últimas décadas, todavía queda un largo camino por recorrer. La implementación de políticas efectivas, la promoción de la igualdad de género en el trabajo y la conciencia social sobre las causas de la brecha salarial son cruciales para reducir esta disparidad. Cerrarla no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también tendría un impacto positivo en la economía global y en la cohesión social dentro de la UE.

3.1 Bután, un pequeño gran país

La singularidad y la grandeza de Bután, un pequeño país ubicado en el corazón del Himalaya, entre China e India es algo innato.

A pesar de su tamaño modesto, Bután ha ganado reconocimiento mundial por su enfoque único hacia el bienestar, la sostenibilidad y la preservación de su identidad cultural y medioambiental.

Tamaño y geografía: Bután es un país pequeño, con una extensión de aproximadamente 38,394 kilómetros cuadrados, lo que lo convierte en uno de los países más pequeños de Asia.

Está situado en el Himalaya, lo que le otorga una geografía montañosa y paisajes impresionantes, que incluyen valles profundos, bosques exuberantes y picos nevados.

A pesar de su tamaño, su ubicación entre dos potencias, China e India, ha influido en su política y en sus relaciones internacionales.

Un enfoque único hacia el desarrollo: Bután es famoso por haber adoptado el concepto de Felicidad Nacional Bruta (FNB) como su medida principal de progreso, en lugar de los tradicionales indicadores económicos como el Producto Interno Bruto (PIB). Esta filosofía se basa en la idea de que el bienestar y la felicidad de los ciudadanos son más importantes que el crecimiento económico puro.

Protección de la identidad cultural: Bután ha hecho un esfuerzo consciente por preservar su rica tradición cultural y espiritual, a pesar de la globalización. El budismo tibetano es la religión predominante y desempeña un papel central en la vida cotidiana, desde la arquitectura hasta los festivales.

Política de preservación: El gobierno ha adoptado políticas estrictas para proteger la cultura y las costumbres tradicionales, y ha limitado la influencia de los medios de comunicación y las tecnologías extranjeras en la vida del país. Esto le ha permitido mantener una identidad cultural fuerte y auténtica.

Compromiso con el medio ambiente: Bután es uno de los países más avanzados en términos de sostenibilidad ambiental.



Diputación
de Granada



C.E.C.O.T.
GRANADA



El país ha implementado políticas que garantizan que más del 70% de su territorio esté cubierto por bosques. De hecho, Bután es uno de los pocos países del mundo que es carbono negativo, es decir, absorbe más dióxido de carbono a través de sus bosques de lo que produce.

Energía renovable: Además, el país depende principalmente de la hidroelectricidad para generar energía, lo que lo convierte en un líder en la adopción de fuentes de energía limpias.

Bután, pese a ser un país pequeño, en términos de tamaño, puede tener un impacto significativo en el mundo al seguir un camino diferente al de los modelos de desarrollo tradicionales.

Bután demuestra que la felicidad, la sostenibilidad y el bienestar pueden ser tan importantes como el crecimiento económico, y su ejemplo inspira a muchos a reconsiderar las métricas de éxito en la sociedad moderna.

Aunque enfrenta desafíos, Bután sigue siendo un modelo de armonía entre el ser humano, la naturaleza y la cultura, logrando una grandeza a través de su tamaño modesto y sus valores profundamente arraigados.

3.2 Australia y la gran barrera de coral

La gran barrera de Coral es una de las maravillas naturales más emblemáticas del planeta y su conexión profunda con Australia, un país cuya identidad está estrechamente vinculada al entorno natural.

Este ecosistema, que es uno de los más grandes y biodiversos del mundo, tiene una gran importancia tanto para Australia como para el resto del planeta.

Ubicación y tamaño: La Gran Barrera de Coral se encuentra en la costa noreste de Australia, extendiéndose a lo largo de más de 2,300 kilómetros. Es el sistema de arrecifes de coral más grande del mundo, compuesto por más de 2,900 arrecifes individuales y 900 islas.

Biodiversidad: Este ecosistema alberga una increíble biodiversidad, con más de 1,500 especies de peces, 411 especies de coral, 30 especies de mamíferos marinos, y muchas otras especies de animales marinos, incluyendo tortugas y tiburones. Es considerado uno de los sistemas más ricos en vida marina.

Importancia ecológica: La Gran Barrera de Coral juega un papel esencial en la regulación de los ecosistemas marinos globales. Además, actúa como un protector natural de las costas de Australia, reduciendo la erosión y protegiendo las comunidades costeras de las olas y tormentas fuertes.

En 1981, la Gran Barrera de Coral fue declarada Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO debido a su excepcional valor universal y su biodiversidad. Esta distinción resalta su importancia no solo para Australia, sino para el planeta entero, y subraya la necesidad de su conservación.

Impacto económico: La Gran Barrera de Coral tiene un enorme valor económico para Australia, especialmente en términos de turismo. Cada año, millones de turistas de todo el mundo visitan Australia para ver este ecosistema único, lo que genera ingresos significativos para las comunidades locales. Además, la pesca y otras industrias relacionadas también dependen de la salud del arrecife.



Diputación
de Granada



C.E.C.O.T.
GRANADA



Conexión cultural: Para los pueblos indígenas de Australia, la Gran Barrera de Coral no solo es un recurso natural, sino que también tiene un profundo valor cultural y espiritual. Las tradiciones de los pueblos aborígenes de la región están profundamente vinculadas al mar y a los arrecifes.

3.3 Nexo de unión entre Oriente y Occidente: Turquía

Turquía es puente entre dos grandes culturas y regiones del mundo: Asia (Oriente) y Europa (Occidente).

Este concepto resalta las características únicas de Turquía, tanto en su ubicación geográfica como en su historia y política.

Existen una serie de elementos clave de Turquía como nexo de unión de culturas, que son los siguientes:



Diputación
de Granada



a) Ubicación geográfica:

Turquía ocupa una posición geográfica estratégica que conecta dos continentes: Asia y Europa. El estrecho del Bósforo, que separa Estambul en dos partes, es la frontera natural entre estos dos continentes.

Esto le da a Turquía una importancia única, actuando como un cruce de caminos entre diferentes mundos y tradiciones.

b) Historia y legado cultural:

A lo largo de su historia, Turquía ha sido un lugar de encuentro para diversas civilizaciones, desde los hititas y los griegos, hasta los romanos, bizantinos y otomanos.

La civilización otomana, en particular, tuvo una profunda influencia en las relaciones entre el mundo árabe, persa y europeo. Esto ha dejado una huella cultural que sigue siendo un nexo entre las tradiciones orientales y occidentales.

c) Política y economía:

En términos políticos, Turquía ha jugado un papel crucial como miembro de la OTAN y candidato para ingresar a la Unión Europea, pero también mantiene relaciones estrechas con países del Oriente Medio, lo que le otorga un papel mediador en los conflictos y negociaciones internacionales.

En la economía, Turquía también se beneficia de su posición como punto de conexión entre mercados europeos, asiáticos y árabes.



Diputación
de Granada



C.E.C.O.T.
GRANADA



d) Diversidad cultural y religiosa:

Turquía es un país donde se encuentran diversas tradiciones religiosas y culturales. Mientras que la mayoría de la población es musulmana, el país tiene una fuerte tradición secular y cuenta con una importante comunidad cristiana y judía.

Esta diversidad cultural refuerza la idea de Turquía como un crisol de Oriente y Occidente.