

**25 DE NOVIEMBRE**

**DÍA DE LA ELIMINACIÓN DE  
TODAS LAS VIOLENCIAS  
CONTRA LAS MUJERES**





05



08



18



Un año más el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, los nombres de las víctimas asesinadas, nos recuerdan que continúa esta guerra soterrada que miles de mujeres y sus hijos e hijas viven cotidianamente. Y si bien, en torno a esta fecha, se concentran importantes actos de información, concienciación y manifestación, desde FeSP UGT, todos los días, desde los centros de trabajo a través de la acción sindical, la negociación colectiva y las Administraciones Públicas, actuamos para prevenir y proteger a las mujeres que viven esta tragedia.

Son compañeras, familiares, amigas. Son mujeres con nombre propio que necesitan de un trabajo seguro para poder escapar del agresor. Porque sin posibilidades de autonomía, es muy difícil dar el paso hacia la libertad y la seguridad. En muchas ocasiones, es difícil comentar lo que pasa. Hay miedo de denunciar. Y en otras, sigue existiendo el temor a ser juzgadas por lo que están padeciendo, ellas y sus hijos e hijas.

A pesar del gran consenso social que repudia la violencia contra las mujeres, en muchas ocasiones sigue siendo un tema tabú, que se vive como una responsabilidad individual, ya que el agresor culpa a la víctima de su situación, utilizando todos los mecanismos posibles para mermar su autoestima, aislarla y dejarla sin recursos materiales y emocionales para responder. Es preciso recordar que no se tratan de casos aislados. No es un problema de clase social, de estatus, de lugar donde vives, de personalidad. Es un problema estructural que nos afecta al conjunto de la sociedad. Y que lamentablemente afecta a un número importante de compañeras, familiares, conocidas, amigas, hijas... como demuestra, la macro-encuesta realizada este año, por la Delegación de Gobierno contra la violencia de Género, que revela que 1 de cada 2 mujeres ha sufrido algún tipo de violencia machista a lo largo de su vida. Son cifras aterradoras que no podemos obviar.

Otro de los datos que desvela el informe, es que son muy pocas las mujeres, las que llegan a denunciar las agresiones de violencia, ya sea dentro de la pareja o fuera de ella. Y que el hecho de hablarlo con alguien del entorno, ayuda a tomar la decisión de buscar ayuda y denunciar. En este sentido, nuestra posición sindical en los centros de trabajo, incorporando medidas tanto en convenios como en los planes de igualdad, desarrollando cursos de formación y campañas de sensibilización, es clave para tejer una red de apoyo formal e informal, cuando detectemos cualquier indicio de peligro. Pero nuestra labor no acaba aquí, desde FeSP UGT, somos conscientes de la importante labor que las trabajadoras y los trabajadores de las Administraciones Públicas, pueden realizar en la prevención e intervención de la violencia contra las mujeres. Desde sanidad, educación, policía y fuerzas de seguridad del estado, dependencia, correos, servicios sociales y municipales... existen protocolos de actuación que son esenciales, ya que estamos en contacto directo con las personas. En el diálogo que se establece en la consulta, en el aula, al entregar una carta, se abre una puerta para escuchar, acompañar, y proteger. Para FeSP UGT, cada cifra es un nombre. Una compañera, una vecina, un familiar, una amiga... cada cifra importa. Cada gesto es imprescindible. Cada acción puede ayudar a que una mujer y sus hijos e hijas, recuperen su vida sin miedo. Cada medida que adoptamos sindicalmente para erradicar esta lacra, contribuye a erradicar la violencia. Como cada 25 de noviembre, desde FeSP UGT, ponemos nombres a las cifras.

JULIO LACUERDA  
Secretario General FeSP UGT

- 03** EDITORIAL  
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA  
Por Luz Martínez Ten
- 05** A DEBATE  
Más Servicios Públicos para vidas libres de violencia
- 08** DIALOGANDO CON...  
Mila Ruiz
- 11** HERRAMIENTAS  
Informe UGT
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS  
El acoso laboral en el trabajo existe
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD  
Macroencuesta Ministerio de Igualdad
- 18** MIRANDO AL MUNDO  
La representación importa
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO
- 24** CULTURA

la karishina

'Karishina' es una palabra kwichua que se le atribuye a la mujer que no cumple con el rol femenino establecido.

Redacción y colaboradores  
S<sup>a</sup> Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción  
Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT  
Avda. de América, 25 - 3<sup>a</sup> planta  
28002 Madrid  
Tel: (+34) 91 589 71 90  
mail: mujerpsociales@fespugt.eu  
http://www.fspugt.es/

Diseño y maquetación  
S<sup>a</sup> Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT  
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Coordinadora: Laura López Machín  
Ilustrador: Mauricio Maggiorini

Fotografías  
Archivo propio y Thinkstock





## VIOLENCIA DE GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID

**L**a pandemia nos ha obligado a buscar refugio en nuestras casas para evitar la propagación del virus. Y esto, en la gran mayoría de la población, ha ocasionado cambios en la organización por teletrabajo, convivencia, cuidados de menores o personas dependientes... Pero ¿Qué ocurre cuando esta situación de confinamiento, se produce con la persona que te agrede? Hace unos años realice un estudio sobre las consecuencias de la violencia de género en los hijos e hijas. Una de las jóvenes entrevistadas realizaba la siguiente reflexión "cuando piensas en un lugar tranquilo para descansar, aparece la imagen de tu hogar. Después de una larga jornada laboral, o de haber estado durante horas estudiando, estas deseando volver a casa, quitarte la ropa de calle, deshacerte de los zapatos y relajarte en el sofá... el hogar, es el espacio de seguridad e intimidad, en el que puedes dejar de actuar socialmente, mostrando tu vulnerabilidad en la intimidad. Sin embargo, para las personas que vivimos violencia machista, como hijas e hijos, o como pareja, el hogar es un infierno. Nunca puedes relajarte, nunca puedes bajar la guardia, vives en un constante campo minado, donde cualquier situación se convierte en violencia, y continuo diciendo, durante toda mi infancia pensé que el miedo era lo normal, hasta que me invitaron a una fiesta de cumpleaños, donde descubrí con sorpresa, que en otras casas se vivía una sensación de tranquilidad, e incluso alegría, desconocida para mí"

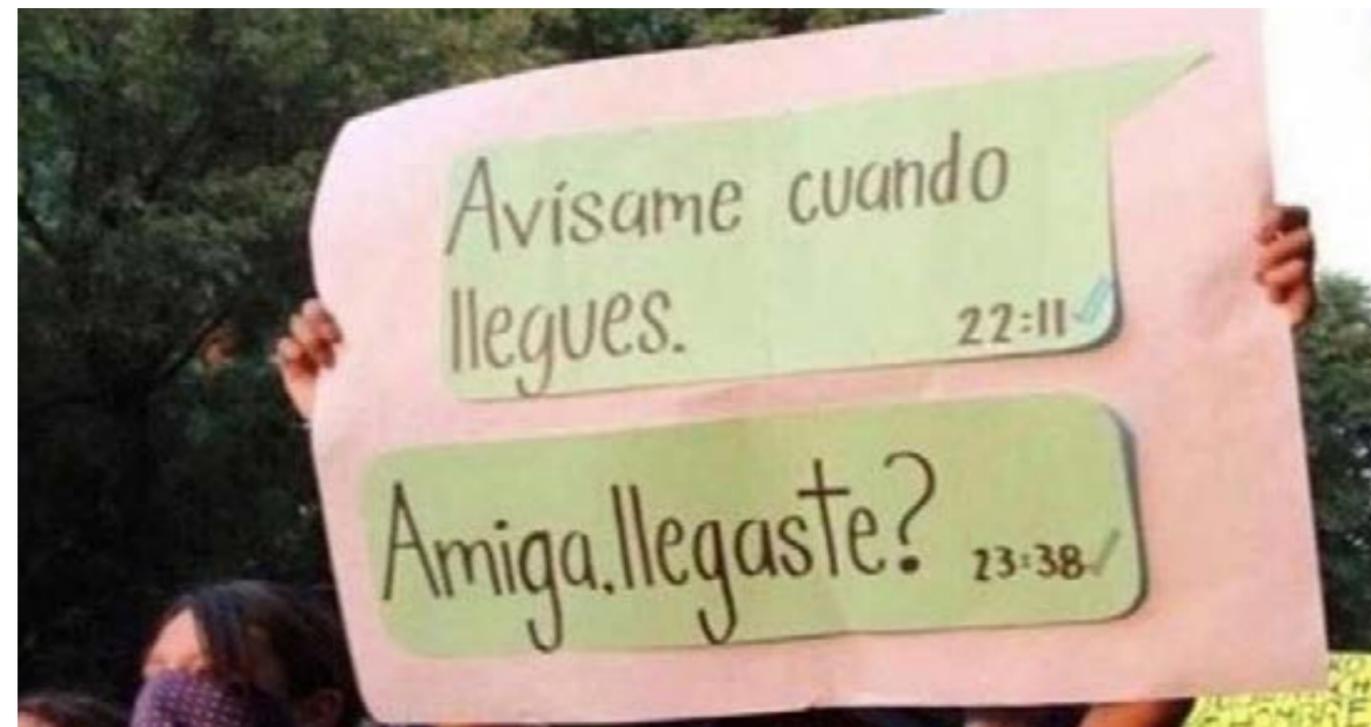
<<¿Qué ocurre cuando esta situación de confinamiento, se produce con la persona que te agrede?>>

Este testimonio nos presenta la realidad de miles de mujeres, hijos e hijas, que viven en sus casas y en la persona que se supone, que debe protegerles como padre, o acompañarte como pareja, el horror de la violencia. ¿Cómo están viviendo el confinamiento del Covid 19 en España? La información que tenemos nos revela que un menor número de denuncias en los juzgados especializados en violencia machista desde que comenzó el estado de alarma, aunque sí se produjo un aumento de llamadas al 016. Esto implica que la violencia de género no disminuyó, sino que la libertad de movimientos de las víctimas es mucho menor, por lo que las situaciones de violencia han sido invisibilizadas. Por otra parte, hay que recordar que la crisis económica provocada por la pandemia, afecta a las mujeres que han perdido su trabajo y que dependen de la economía de la unidad familiar para subsistir.

En una situación tan extrema como esta, se produce un mayor tiempo de convivencia con el agresor, que tendrá más control sobre las víctimas. La dificultad para poder pedir ayuda externa, provoca una situación angustiosa que obliga a las mujeres que conviven con el agresor, a estar en una situación permanente de alerta, para evitar la violencia. En esta situación, la ayuda ciudadana es fundamental para abrir vías de comunicación y denuncia. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ha publicado una guía para responder ante esta situación. Os dejamos el enlace para su difusión, porque es fundamental que actuemos ante el menor indicio.

LUZ MARTINEZ TEN

S<sup>a</sup> Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



## Más servicios públicos para vidas libres de violencia

**E**n estos meses pandemia, nos hemos hecho conscientes que algunas de las respuestas planteadas para hacer frente a la COVID-19 como el confinamiento incrementan la vulnerabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género. Siendo necesaria esta medida para el cuidado de la salud debemos también intentar reflexionar sobre los medios, recursos y estrategias necesarias a impulsar desde los servicios públicos para resolver las alertas que se nos plantean en materia de violencia contra las mujeres en el actual contexto.

### Violencia de género en tiempos de pandemia

En marzo de 2020, Dubravka Simonovic, relatora especial de la ONU sobre violencia contra las mujeres, advirtió de la posibilidad de un incremento de las agresiones en los domicilios, incluyendo femicidios y ataques sexuales. Sus sospechas se confirmaron, según los datos recabados a nivel europeo, el cierre de juzgados, refugios y servicios esenciales para las víctimas durante la cuarentena agravaron los riesgos que afrontaban mujeres y niñas.

<< la inseguridad económica y el estrés relacionado con la pobreza obliga a las mujeres a aguantar, a no abandonar o no denunciar las relaciones de violencia >>

En este sentido, las investigaciones que se han realizado en los últimos meses para explicar cómo afecta la pandemia en materia de violencia de género han detectado varios factores tales como la imposibilidad de acceder durante el confinamiento a las redes y fuentes de apoyo social, así como a los servicios de salud y otros servicios de asistencia. Además, en diferentes estudios se han destacado también otras causas como la inseguridad económica y el estrés relacionado con la pobreza debido a la pérdida de trabajo e ingresos económicos que obliga a las mujeres a aguantar, a no abandonar o no denunciar las relaciones de violencia.

<< Partiendo de la total convicción de que los servicios públicos son esenciales para construir vidas libres de violencia de género. Muy diferentes y diversos ámbitos de la administración están implicados tanto en la prevención, cómo en la detección y respuesta >>

Las dinámicas europeas se confirman a nivel estatal según la información facilitada por el Ministerio de Igualdad, en nuestro entorno cercano se produjo un notable incremento de llamadas al 016, servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, comparando el período del 1 al 30 de abril de 2019 con el del 1 al 30 de abril de 2020, el aumento fue del 60%.

Así mismo, la Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género informó que el novedoso servicio de WhatsApp de apoyo emocional y psicológico a las víctimas recibió desde el 21 de marzo a 31 de mayo, 2038 llamadas. Según sus palabras la utilización de este sistema revela un incremento de la utilización de «medios silenciosos» lo que evidencia la dificultad de las víctimas para pedir ayuda.

En definitiva, nos encontramos con un nuevo escenario que suma dificultades a la compleja realidad que ya suponía antes de la aparición de la COVID-19 la violencia de género. Los breves previos tales como el silencio de la víctima por miedo a represalias, la desconfianza en la justicia, temor a perder a las y los hijos se han agudizado.

#### Antiguos desafíos en el actual contexto

Partiendo de la total convicción de que los servicios públicos son esenciales para construir vidas libres de violencia de género. Muy diferentes y diversos ámbitos de la administración están implicados tanto en la prevención, cómo en la detección y respuesta. Creemos importante reflexionar sobre cómo se pueden ver afectados por pandemia algunos de los mecanismos de respuesta de los que disponíamos. Concretamente nos centraremos en dos presentes en las diferentes legislaciones que se han aprobado para afrontar la respuesta y erradicación de la violencia de género. Tanto Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como en las normas autonómicas de las que disponemos se prevén medidas de sensibilización, prevención y detección relacionadas con el ámbito educativo y sanitario.

#### Comenzando por el ámbito educativo.

Cabe destacar el compromiso de las legislaciones para que el sistema educativo incluya entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres para la prevención, detección y erradicación de la violencia de género. En dichos marcos jurídicos se han descrito los mecanismos para intentar garantizar una educación que trabaje por vidas libres de violencias.

Seguramente el sistema educativo sea uno de los ámbitos de la administración donde más esfuerzos, energías y recursos se han invertido para alcanzar dichos objetivos, sin embargo, la realidad es que los contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género así como con el fomento de relaciones de buenos tratos eran impartidos en nuestras aulas, hasta marzo de 2020, de manera voluntaria a través de charlas y talleres de sensibilización gracias a la implicación del profesorado.



En un sistema educativo, que afronta seguramente el curso escolar con más incertidumbre de su historia, donde la apertura de los centros educativos, la gestión diaria y el desarrollo de los contenidos técnicos tradicionales son un gran esfuerzo y se han cortado casi toda visita externa a al centro, en esa realidad, dudamos qué este siendo posible la impartición de los contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género ahora que tan necesaria es. La educación es fundamental, y es una alerta sobre la que debemos trabajar de forma urgente, facilitando en estos momentos más si cabe recursos materiales, económicos, de tiempo, formación o contenidos para que las y los profesionales de la enseñanza dispongan de las herramientas necesarias que hagan efectiva la legislación vigente y así contribuir en la actual coyuntura a prevenir, minimizar o erradicar la violencia.

#### En esta línea debemos pensar en la sanidad.

La violencia de género tiene consecuencias sobre la salud en distintos planos: deterioro de la salud física, generación de problemas crónicos, afección de la salud sexual y reproductiva, consecuencias en la salud mental, en la laboral y en la de hijas e hijos y en caso extremo la muerte. Teniendo en cuenta dichas consideraciones a lo largo de las últimas décadas ha quedado claro que la atención de la violencia de género es una competencia incuestionable del sistema sanitario. Todos esos esfuerzos, han tenido que pararse en gran medida por la realidad actual del sistema sanitario que se encuentra al borde colapso.

<< la atención primaria es fundamental para detectar la violencia de género y ahora está colapsada por la pandemia >>

En concreto cabe preguntarse cómo es posible la detección y atención de violencia en el sistema sanitario en el contexto actual. La atención primaria, donde las líneas están saturadas, las agendas desbordadas, y se intenta evitar a toda costa la visita al centro médico a raíz de la COVID-19, cómo es de compatible con la prevención de la violencia de género en la actualidad donde se están produciendo importantes aumentos. Sabemos que la necesidad de medios, recursos humanos, económicos y materiales es una exigencia para reforzar la sanidad y esta demanda es aún mayor cuando se tienen en cuenta la atención de la violencia de género.

Estos son solo dos ejemplos de la encrucijada, ya que hay muchos más recursos públicos destinados a la atención de la violencia de género que se han visto afectados por la pandemia. De los diferentes aprendizajes que nos debería dejar este tiempo, donde hemos tenido que comprender que nadie se salva solo, que la economía tiene que esperar, que la vida es frágil y la salud es un derecho universal que tenemos el deber colectivo de protegerla. Es fundamental reconocer la importancia de nuestro tejido social deshilachado para la garantía de vidas libres de violencia de género.



## DIALOGANDO CON Milagros Ruiz

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VIOLENCIA DE GÉNERO. UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Este artículo es un extracto del capítulo: Negociación colectiva y violencia de género. una responsabilidad social. Autoría Milagros Ruiz. Guía sindical de igualdad. Feminismo en Acción. Ed. FeSP UGT y Catarata. 2020

La violencia de género es un grave problema de salud pública y social; no es un asunto privado ni reservado a la intimidad del hogar, sino que afecta a toda la sociedad. Somos conscientes que sin trabajo es más difícil que las mujeres podamos escapar del infierno que supone la violencia machista. Por esta razón, sindicalmente tenemos la responsabilidad de incorporar a la negociación colectiva medidas que protejan a las mujeres víctimas, garantizando su seguridad frente al agresor creando espacios libres de violencias, su recuperación integral y, sobre todo, la permanencia en su puesto de trabajo como garantía de su independencia. Para comprender que es la violencia machista y cómo podemos actuar sindicalmente he planteado una serie de preguntas que nos ayudaran a abordar un tema tan complejo como doloroso.

#### 1.- ¿Qué es la violencia de género?

El artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, de la Asamblea General de Naciones Unidas 1993, define la violencia de género como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad,

tanto si se producen en la vida pública o privada".

Es importante subrayar que al hablar de violencia de género, hacemos referencia a aquella que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Es decir, se ejerce contra las mujeres como consecuencia del desequilibrio de poder y la discriminación hacia las mujeres. Podemos afirmar que la violencia de género...

- Es producto de la asignación de roles de género de desigual valor social en función del sexo, construyendo un sistema de dominación-sometimiento.

- No es un fin en sí misma, sino un instrumento de dominación y control. No es casual, sino causal.

- Existen factores sociales, como las relaciones de poder históricamente desiguales entre los sexos, que han determinado la dominación masculina y la discriminación de las mujeres, impidiendo su libre desarrollo, autonomía y seguridad.

#### 2.- ¿Qué diferencia existe entre violencia de género, familiar y doméstica?

La violencia de género es aquella que se produce contra la mujer "por el hecho de serlo", tanto dentro como fuera de casa,



### <<al hablar de violencia de género, hacemos referencia a aquella que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo>>

en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida pública. Como hemos dicho, pero me gustaría subrayarlo, este tipo de violencia se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, y ha sido legitimada por casi todas las sociedades y culturas a lo largo de la historia. Mientras que la violencia doméstica es la que se produce en el "domo", la casa, el hogar. Y la puede ejercer y sufrir cualquiera de los miembros del núcleo familiar, denominándola violencia intrafamiliar, porque puede ejercerse en distintas direcciones es decir, una madre sobre sus hijos o un nieto sobre su abuelo.

#### 3.- ¿Por qué es importante nombrar la violencia de género y diferenciarla de otras violencias?

Uno de las estrategias fundamentales del feminismo ha sido

nombrar la discriminación que históricamente hemos padecido las mujeres. Al nombrar hacemos visibles situaciones que se habían naturalizado como "normales" y por lo tanto aceptado como patrones de conducta, códigos y valores aceptados por la sociedad. Un paso fundamental para reconocer el daño y la injusticia que se ejercía contra la mitad de la humanidad, las mujeres, fue definir la violencia de género, como un hecho estructural presente en todos los países del mundo. A partir del reconocimiento de este hecho, se ha podido legislar y reconocer el derecho de las víctimas a la protección y las garantías de una vida libre de violencia.

#### 4.- ¿Cómo se protegen los derechos de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género?

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LIVG), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con el objetivo de que estas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida. Además, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), ratificado por el Estado español el 6 de junio del 2014,





introduce una serie de novedades importantes como son:

- El reconocimiento de todas las formas de violencia contra la mujer. ° El término mujer incluye a las niñas menores de 18 años.
- Reconoce como víctimas a toda persona física que esté o haya estado sometida a actos de violencia de cualquier naturaleza. En este sentido, los y las menores son reconocidos también como víctimas.
- Los derechos reconocidos son universales, en el sentido de que todas las mujeres, así como niños y niñas, que hayan sufrido algún acto de violencia de género los tienen garantizados con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5.- ¿Y desde el ámbito laboral existe una responsabilidad para garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género?

Si, es importante comprender que tanto las empresas como la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tenemos una gran responsabilidad para que los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género sean efectivos.

Es el caso del derecho a la asistencia social integral —que implica recibir atención psicológica, apoyo social, obtener servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida, de apoyo educativo a la unidad familiar, de seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer...— y de los Negociación colectiva y violencia de género. Una responsabilidad social derechos laborales y de seguridad social, estos últimos determinantes para atender las consecuencias de la violencia de género en un ámbito tan importante como el desempeño laboral de la trabajadora.

El ejercicio de ambos derechos está íntimamente ligado, en tanto que la situación de violencia que vive la víctima dificulta el adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, y también puede suponer un obstáculo a la hora de eludir nuevas agresiones de su maltratador e incluso el acceso a la asistencia integral a la que tiene derecho.

6.- ¿Qué medidas podemos aplicar para proteger en el ámbito laboral a las trabajadoras víctima de violencia de género?

Podemos agruparlas agrupar en dos grandes apartados:

- A.- Acciones dirigidas a la inserción laboral/profesional de las víctimas de violencia de género.
- B.- Acciones encaminadas a la asistencia y protección de las trabajadoras víctima de violencia de género, como son:
  - Conciliación del trabajo, la asistencia de la trabajadora y su protección como víctima: flexibilización de las condiciones de trabajo.

<< es importante comprender que tanto las empresas como la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tenemos una gran responsabilidad para que los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género sean efectivos >>

- Actuación sobre el tiempo de trabajo.
- Actuación sobre el lugar de la prestación de servicios: movilidad geográfica.

7.- ¿Cómo demuestra una trabajadora esta condición de víctima?

La situación de violencia de género a efectos de reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social se acredita mediante lo siguiente:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- ° Orden de protección en vigor en favor de la víctima.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima. ° Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente.
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

8.- ¿Qué medidas podemos incorporar en la negociación colectiva para defender los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género?

Además de las medidas que ya incorpora el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público, sino también todas aquellas que favorezcan la seguridad y recuperación de la víctima.



## Informe de UGT: Igualdad frente a la violencia de género

Con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, UGT reitera su más rotunda condena y repulsa contra todos los actos de violencia contra las mujeres y reclama la necesidad de redoblar los esfuerzos en la lucha contra la violencia machista, más en un momento como éste, en el que el riesgo de exposición se ha visto agravado por las extraordinarias circunstancias que atravesamos por la pandemia.

Así lo demanda el sindicato en su informe "Igualdad frente a la violencia de género. Valórame, no me maltraes", donde recoge que, según los datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre 2020, son ya 1.070 las mujeres que han sido asesinadas en España por violencia de género a manos de sus parejas o ex parejas. Este mismo año han sido asesinadas 37 mujeres, y este dramático dato no deja de crecer a medida que transcurren los días.

A continuación destacamos algunos de los puntos más relevantes del Informe de UGT: Igualdad frente a la Violencia de Género.

- 1 - UGT alerta sobre el incremento del riesgo de exposición a la violencia de género debido a la crisis derivada de la COVID-19 y sus consecuencias económicas y socio-laborales.
- 2 - Los datos sobre las distintas violencias de género (física, psicológica, sexual, y económica), indican que el problema, lejos de disminuir, se agrava.
- 3 - Las formas de canalizar la violencia de género se incrementan con el uso de las nuevas tecnologías. (El 23% de las mujeres manifestó haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y una de cada diez había sido víctima de violencia en línea. El 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético y el 14% acoso cibernético según el Estudio sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, publicado en 2018).



**4** - 1 de cada 2 mujeres de 16 o más años (el 57,3%) residentes en España, han sufrido violencia a lo largo de sus vidas.

**5** - En violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, sólo denuncian el 21,7% de las víctimas, pese a que se confirma la tendencia del lento incremento en el número de denuncias cada año.

**6** - Los feminicidios en España no dejan de crecer. En el ámbito de la pareja o expareja, entre el 1 de enero de 2003 y el 21 de octubre de 2020, 1.070 mujeres han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas.

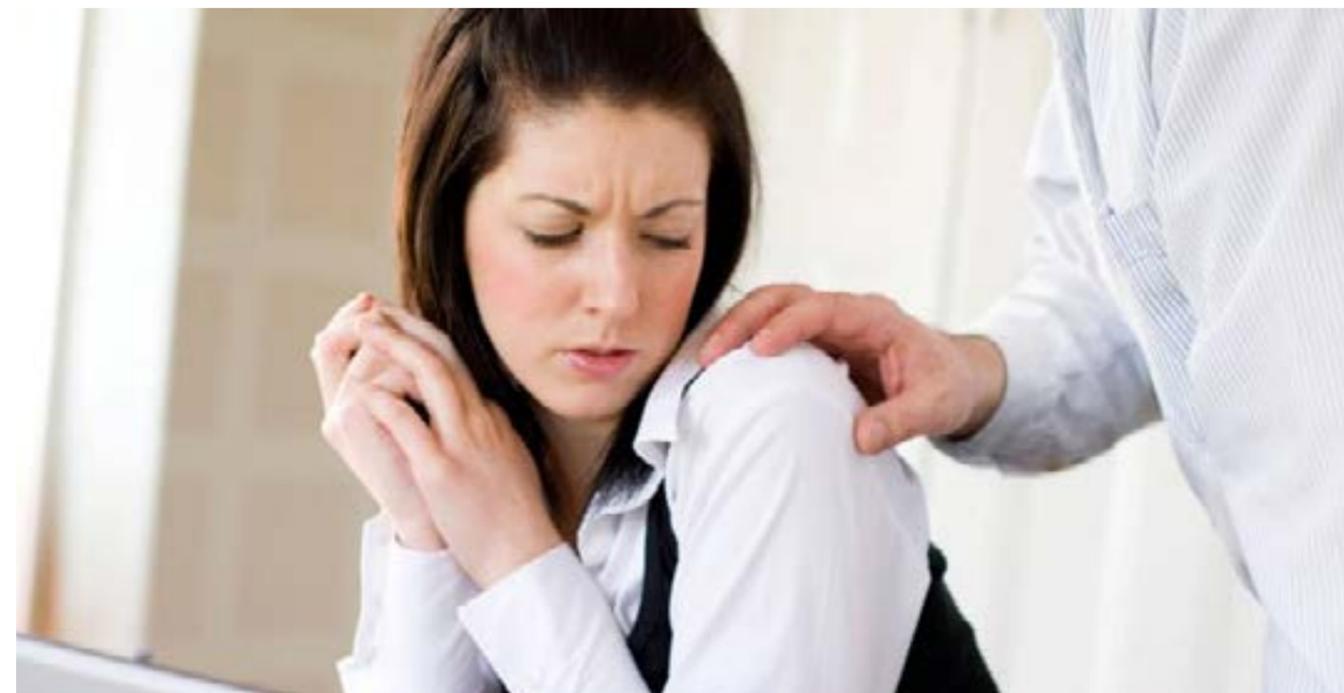
**7** - En 2019 hubo 55 mujeres y 3 menores asesinados, dejando además 46 menores huérfanos. El 15,4% de las víctimas de asesinatos y homicidios en el ámbito de la pareja o expareja había denunciado antes a su agresor.

**8** - La dependencia económica de la víctima en relación con el agresor dificulta la salida de las situaciones de violencia. Las mujeres con un nivel bajo de independencia económica son más proclives a sufrir violencia económica, sexual y psicológica en el entorno de la pareja o expareja. El 71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar.

**9** - En España las políticas activas de empleo relativas al fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género mediante bonificaciones a la contratación, no están arrojando los resultados que serían deseables.

**10** - En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral, el 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo. En España, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral. A pesar de que no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, sabemos que se trata de un problema muy extendido e invisibilizado. Se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%

<<Los feminicidios en España no dejan de crecer. En el ámbito de la pareja o expareja, entre el 1 de enero de 2003 y el 21 de octubre de 2020, 1.070 mujeres han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas>>



## El acoso sexual en el trabajo existe y es nuestra responsabilidad eliminarlo

**E**l acoso sexual no es una novedad para las mujeres. Lo que es novedoso es el derecho en materia de reparación. Son palabras de Catherine Mackinnon, abogada y activista feminista, que desde la década de los setenta trabajó para visibilizar el acoso sexual como una expresión de la violencia de género en el ámbito laboral.

Durante generaciones, comentarios, insinuaciones, tocamientos u otro tipo de expresiones de carácter sexual hacia las mujeres en el empleo se consideraban que eran algo que entraban dentro de lo "normal". Nombrar, visibilizar y denunciar esta realidad que se encontraba oculta ha sido una de las aportaciones fundamentales del movimiento feminista y de las sindicalistas feministas. Gracias a una ardua labor se ha conseguido que el acoso sexual en el ámbito laboral se considere como un problema social. Más de 800 millones de mujeres, han sido víctimas de algún tipo de violencia y hostigamiento, desde agresiones físicas hasta abusos verbales e intimidación en el trabajo.

Ni es un problema que afecte a pocas personas, ni es nuevo, de hecho, dada la magnitud del problema, las organizaciones de mujeres, desde la década de los setenta, han impulsado cauces para cambiar las estructuras jurídicas de ámbito internacional con el fin de erradicar la violencia de género en todos los ámbitos de la vida. Así en 1979, la Asamblea General de la

ONU, adoptó la "Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW). Tuvieron que pasar casi trece años para establecer una definición sobre violencia contra la mujer, en 1993, en concreto en la "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer". En esta Resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU se empieza a hablar de "violencia sexista" o "violencia de género". Y dos años más tarde, 1995, en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing se incluyó la erradicación del acoso sexual en la Plataforma de acción.

A nivel europeo, el acoso sexual ha sido afrontado a través de varias iniciativas que también han ido evolucionando en con-





cepto y abordaje. La primera Directiva fue aprobada en 1976 y trataba la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, donde se consideran inaceptables las conductas no deseadas de naturaleza sexual en el empleo. Doce años después, en 1988, se dictaminó que se adoptase una recomendación y un código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo que cubriese el acoso de ambos sexos. Poco a poco, gracias al trabajo y el enfoque feminista, el acoso sexual se ha considerado una expresión de la violencia contra las mujeres y desde diferentes instancias, Parlamento Europeo, Consejo, Comité Económico y Social Europeo o Comité de las Regiones se ha trabajado en recomendaciones y estrategias para erradicarlo.

En España, se comenzaron a realizar trabajos e investigaciones sobre el acoso sexual laboral a finales de los 80, en un primer momento, se concibieron dentro de la acción sindical. A nivel legal, será la Ley 3/1989, de 3 de marzo, en el que se amplió el permiso de maternidad donde se establecieron medidas para favorecer la igualdad de la mujer en el trabajo donde se comienza a hablar sobre acoso sexual.

Sin embargo, hasta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no se definió el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dicha legislación fue un punto de inflexión, siguiendo las indicaciones de

**<<Más de 800 millones de mujeres, han sido víctimas de algún tipo de violencia y hostigamiento, desde agresiones físicas hasta abusos verbales e intimidación en el trabajo. >>**

las Directivas europeas, esta ley logró sacar a la luz la realidad de este problema para tenerlo en cuenta, prevenirlo y ayudar a las empresas a encauzar estas situaciones para poder darles solución y prevenirlas.

Entre las novedades que aporta la legislación se encuentra la definición de acoso sexual donde se dice textualmente que es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta definición implica logros importantes, en las anteriores legislaciones sobre esta materia en España, la víctima debía manifestar previamente y expresamente, su indeseabilidad. Además, situaba en la víctima la responsabilidad de establecer qué comportamientos eran aceptables, y cuáles ofensivos.



También se incorpora el concepto de acoso por razón de sexo o acoso sexista y se describe como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La diferencia entre ambas es que el acoso sexual se ciñe al ámbito de lo sexual.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo para evitar el acoso sexual y el acoso sexista y arbitrar procedimientos concretos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas, en ese sentido la herramienta fundamental son: los protocolos contra el acoso sexual y sexista.

Los protocolos sirven como herramienta para establecer mecanismos en el que las víctimas puedan tener una tutela dentro de las empresas sin tener que buscar ayuda fuera, deben ser acordados entre empresa y sindicatos, y se pueden incluir en el Plan de Igualdad o en el Convenio colectivo. Sin embargo, una debilidad es que no se especifica cómo debe ser ese protocolo ni qué medidas concretas debe contener.

En los últimos cuarenta años se ha producido avances importantes en materia legislativa, teniendo en cuenta que venimos de considerar "normal" lo que hoy día consideramos violencia. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para garantizar la eliminación del acoso sexual y sexista es en el empleo.

En España, pese a que no contamos con datos oficiales, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Las estadísticas que se manejan tienen como fuente la Inspección de Trabajo y nos describen que entre el año 2008 y 2017 se levantaron 2.666 actas de infracción por acoso sexual. Según el último Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del que disponemos, en 2018, se realizaron 381 actuaciones por acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, esos datos no permiten tener una información certera porque las sanciones pueden tener que ver con que la empresa no tenía un protocolo de prevención o actuación o si tenían no lo aplicaron. De modo que necesitamos de forma urgente resolver estas profundas lagunas a nivel de datos para poder tener una estimación real que nos permita avanzar en su eliminación.

El acoso sexual en el trabajo produce estrés, ansiedad, depresión, insomnio, cansancio u otras alteraciones físicas de la sa-



**<< En España, pese a que no contamos con datos oficiales, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral. >>**

lud. El desgaste de la salud perjudica al empleo, provocando una menor productividad o un absentismo, llegando incluso a abandonar el puesto de trabajo para no enfrentarse a un acoso diario. Una sociedad democrática, basada en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, no debería permitir ninguna forma de violencia y debería priorizar la búsqueda de soluciones urgentes a esta realidad.

A pesar de ser un grave problema de gran magnitud, se encuentra aún muy invisibilizado y rara y escasamente sancionado. Existe gran dificultad a la hora de hablar o negociar con las empresas sobre medidas contra el acoso sexual. La experiencia del trabajo sindical de los últimos años nos muestra que para muchos empresarios el acoso sexual en las empresas directamente no existe y se plantean muchos problemas para que estas cuestiones estén presentes en las mesas de negociación. Y esto tiene consecuencias a la hora de afrontar este grave problema ya que las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicarlo, y, aún más, para denunciarlo. Temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso, pero en muchísimos casos, no lo denuncian.

Ante esa realidad, debemos buscar las herramientas para superar estos obstáculos. En ese sentido, la reciente ratificación del Gobierno, en marzo de 2020, del Convenio 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, nos dota de un instrumento para proteger a las víctimas de estas situaciones, en el ámbito laboral.

El contar con esta ratificación nos debe dar esperanza y energía para seguir trabajando para exigir recursos y medios, para tener datos fiables sobre esta realidad en el ámbito laboral, formación para impulsar la elaboración y cumplimiento de los protocolos de modo que todas y todos nos podamos implicar en avanzar en la erradicación de esta lacra.



# RADIOGRAFÍA DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPAÑA

Más de 4 millones de mujeres han sufrido agresiones físicas en el país en los últimos años. Son datos de la Macroencuesta hecha pública por el Ministerio de Igualdad en Septiembre de 2020.

En España, 2,8 millones de mujeres han sufrido violencia sexual y más de 4 millones, agresiones físicas. La máxima expresión de la violencia de género, el asesinato machista, ha acabado con la vida de 1.074 mujeres desde 2003, 41 en lo que va de 2020, un año en el que la pandemia ha agravado las situaciones de maltrato.

Violencia física, psicológica, sexual, económica, obstétrica... Un año más, en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el horizonte de la erradicación de discriminaciones y maltratos está lejos.

Más lejos que el año anterior, como ha alertado la ONU, que ha puesto de manifiesto que las mujeres están sufriendo más los efectos de la pandemia "en todas las esferas", ya que ésta amplifica e intensifica las desigualdades existentes y puede hacer revertir los logros cosechados en las últimas décadas.

En España, la última radiografía la ofreció la Macroencuesta de Violencia sobre la Mujer de 2019, hecha pública en septiem-

bre, que reveló que el 57,3% de las mujeres que viven en el país ha sufrido algún tipo de violencia machista a lo largo de su vida (11,3 millones): más de 4 millones han padecido violencia física; 2,8 millones, violencia sexual y más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.

## VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA O EXPAREJA

La macroencuesta destaca que una de cada tres mujeres (6,6 millones) ha sido maltratada física, sexual, psicológica o económicamente por una pareja o expareja. Casi 3 millones han recibido malos tratos físicos o violencia sexual por parte de un compañero sentimental.

Más de 1,68 millones de niños viven en hogares en los que su madre sufre violencia de género por parte de su pareja o expareja y la mitad de ellos ha padecido también el maltrato del agresor. La violencia en el ámbito de la pareja es la más documentada en España, puesto que desde 2004 hay una ley integral para luchar contra ella.



<< En España, 2,8 millones de mujeres han sufrido violencia sexual y más de 4 millones, agresiones físicas. Violencia física, psicológica, sexual, económica, obstétrica... Un año más, en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el horizonte de la erradicación de discriminaciones y maltratos está lejos.>>

confirmados o supuestos. Durante el estado de alarma, la Policía Nacional y la Guardia Civil prestaron 396.183 servicios de protección a mujeres en riesgo, entre contactos presenciales, vigilancias preventivas y seguimientos telefónicos (la mayoría).

En el segundo trimestre del año, periodo afectado por el confinamiento, el Consejo General del Poder Judicial registró "importantes" descensos en el número de denuncias, de mujeres víctimas y de solicitudes de protección.

Entre abril y junio las denuncias por violencia de género (34.576) bajaron un 14,62% con respecto al mismo periodo de 2019 y las órdenes de protección, un 14,8%.

Sin embargo, hubo una importante subida de las peticiones de ayuda al servicio 016 (hasta 29.700, un 58% más) y el chat de atención psicológica vía WhatsApp que puso en marcha la Delegación del Gobierno Violencia de Género durante el estado de alarma y que recibió entre marzo y junio 2.580 consultas.

## VIOLENCIA SEXUAL

El 13,7% de las mujeres ha sufrido violencia sexual, 704.000 cuando no había cumplido los 15 años. En la mayoría de los casos, los agresores son conocidos por la víctima: familiares (21%) o amigos o conocidos (49%).

El porcentaje de mujeres violadas en España es del 2,2%, según la Macroencuesta de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, esto es, más de 453.000.

Sólo el 8% de las víctimas de violencia sexual denunció los hechos. En 2019 se denunciaron 1.878 violaciones, un 10,5% más que el año anterior. Sin embargo en el primer semestre de 2020, debido al confinamiento, las denuncias por delitos contra la libertad e indemnidad sexual cayeron un 15,3%.

## TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

Son escasos los datos que existen en España sobre la trata con fines de explotación sexual, la explotación sexual y las mujeres prostituidas y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ha anunciado que realizará un estudio para conocer la magnitud del problema para elaborar una futura ley integral contra la trata.

Un total de 13.317 mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual fueron atendidas en España en 2018 y se detectaron a otras 9.315 en situación de riesgo, según el Gobierno.

En cuanto a los datos proporcionados por la Fiscalía General del Estado, en 2018 se investigaron 91 casos de trata con fines de explotación sexual (identificándose a 331 víctimas y entre ellas 11 menores) así como a otras 83 mujeres en situación de grave riesgo por explotación de prostitución.

Desde enero de 2003 hasta hoy, 1.074 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas. En el 21% de los casos constaba denuncia previa contra el agresor.

El año con menos víctimas mortales ha sido precisamente este de la pandemia, con 41, mientras que los más cruentos fueron 2008 (76) y 2003 (73). 705 de las víctimas mortales eran españolas, 351 extranjeras y en 18 no consta la nacionalidad.

Viogén, el sistema policial de seguimiento de las víctimas de violencia de género, tenía registradas a fecha de 31 de octubre a 549.569 víctimas de la violencia de género. De ellas, 63.944 casos estaban activos: 13 de riesgo extremo, 403 de riesgo alto y 6.597 de riesgo medio.

## EL IMPACTO DEL CONFINAMIENTO

El estado de alarma y la posterior desescalada han incidido en la violencia de género. Entre el 16 de marzo y el 21 de junio fueron detenidos 14.040 presuntos agresores y se practicaron 75.587 actuaciones de vigilancia y control de maltratadores





# LA REPRESENTACIÓN IMPORTA

Kamala Harris será la primera mujer en ocupar el cargo de la Vicepresidencia de los Estados Unidos.

La representación importa; es una frase muy repetida estos días en Estados Unidos. Kamala Harris será la primera mujer en ocupar el cargo de vicepresidenta de los Estados Unidos, además de la primera persona negra y la primera de ascendencia asiática. Muchas primeras veces que se suman a sus anteriores hitos como fiscal general de California y senadora por ese mismo estado.

Harris fue fiscal general de California antes de ganar su escaño en la Cámara Alta del Congreso estadounidense en 2016, y se ha granjeado una fama de ser especialmente dura tanto desde la Fiscalía como en sus intervenciones inquisitivas en las audiencias del Senado. "Romper barreras implica romper co-

sas. Y cuando rompes cosas, es posible que te cortes. Podrías sangrar. Puede que sea doloroso. Y valdrá la pena, todas y cada una de las veces", dijo Harris en una entrevista en octubre.

Desde el comienzo de su carrera, ha sido pionera. Después de dos períodos como fiscal en San Francisco (2004-2011), fue elegida dos veces fiscal de California (2011-2017), convirtiéndose en la primera mujer, pero también en la primera persona negra, en dirigir los servicios judiciales del estado más poblado del país. En enero de 2017, se juramentó en el Senado en Washington, convirtiéndose en la primera mujer con raíces en el sur de Asia en llegar a la Cámara Alta, y en la segunda senadora negra en la historia de Estados Unidos.



<<"Mi madre me decía a menudo: Kamala, podrías ser la primera en lograr muchas cosas. Asegúrate de no ser la última">>

Hija de Shyamala Gopalan, nacida en el sur de la India, y Donald Harris, originario de Jamaica, Harris creció en los círculos de la afamada universidad de Berkeley (California) donde el movimiento por los derechos civiles era la lucha del momento. Su activismo le viene de cuna, explica la ya exsenadora en su libro *The Truths We Hold*, mientras recuerda que debido a su baja estatura y su corta edad lo que veía en aquellas manifestaciones a las que sus padres la llevaban de niña era un paisaje de piernas.

Para muchos, futura candidata demócrata las futuras elecciones presidenciales de 2024 y la esperanza de romper entonces el último techo de cristal. "Mi madre me decía a menudo: Kamala, podrías ser la primera en lograr muchas cosas. Asegúrate de no ser la última", le gustaba repetir a Harris durante la campaña electoral. Sin duda mensajes que han calado en una parte de la población estadounidense. Mensajes donde transmitía confianza, esperanza y sentimiento de comunidad en una población que había olvidado el significado de estos términos en los últimos 4 años de administración Trump.

"Si bien soy la primera mujer en ocupar este cargo, no seré la última", enfatizó Harris en su discurso la noche electoral.

Mientras en Estados Unidos celebran la llegada de Harris al poder en algunos sectores de la izquierda europea la desechan porque "es neoliberal", "no es lo suficientemente radical", "no es antirracista" y "no es socialista". En la otra cara de la moneda parece estar la joven congresista demócrata Alexandria Ocasio-Cortez que se ha proclamado como ganadora en los comicios al Congreso de Estados Unidos por Nueva York con una amplia ventaja, con lo que logra su segundo mandato como una de las representantes del ala más izquierdista del partido. La congresista exhibe sus ideas socialistas en un país donde afirmarlas casi es un delito. Quizá el futuro de la izquierda estadounidense sea feminista, latina y del Bronx.



## POLONIA

El Gobierno polaco retrasa la prohibición del aborto acorralado por las protestas

Acorralado por una multitud de protestas que se suceden por Polonia desde el pasado 22 de octubre, con centenares de miles de manifestantes que piden la dimisión del Gobierno ultraconservador en bloque, el Ejecutivo ha dado un tímido (pero significativo) paso atrás en su cruzada contra el aborto. El Gobierno tenía de plazo hasta el lunes para publicar la sentencia del Tribunal Constitucional que restringe al máximo la interrupción del embarazo. Pero no lo ha hecho, y por lo tanto, no se ha podido implementar el polémico fallo que ha originado un estallido social sin precedentes con revueltas contra la Iglesia católica y una gran movilización de los jóvenes.

Fuentes: Agencias





# EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte  
e-mail: [mujerpsociales@fespugt.eu](mailto:mujerpsociales@fespugt.eu)



## 1.- ¿Dónde puedo dirigirme si estoy sufriendo violencia de género durante el Covid 19?

Ante una situación de emergencia por violencia de género, puedes llamar al 112 o a los teléfonos de la Policía Nacional 091 y de la Guardia Civil 062.

Si no puedes llamar, utiliza la App Alert-cops, desde la que se enviará una señal de alerta a la policía con tu localización.

Durante el estado de alarma por COVID19, el servicio de atención a víctimas de violencia de género 016 sigue funcionando las 24 horas, todos los días de la semana. Pueden asesorarte por teléfono en el 016 o por correo electrónico en [016-online@mscbs.es](mailto:016-online@mscbs.es). Atención telefónica para mujeres sordas (DTS): 900 152 152

## 2.- ¿Qué puedo hacer si estoy trabajando y sufro violencia de género?

Solicitar la suspensión temporal de tu relación laboral con reserva del puesto

de trabajo o su extinción definitiva. Presentando en tu empresa un orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que estás siendo objeto de violencia de género.

Tanto la suspensión como la extinción se considerarán situación de desempleo involuntario, lo que te permite solicitar y cobrar la prestación contributiva o subsidio por insuficiencia de cotización, siempre que reúnas el resto de requisitos exigidos con carácter general.

Recuerda que Si tras haber recibido la prestación por desempleo solicitas la extinción definitiva de tu relación laboral por el mismo motivo o por finalizar tu relación de trabajo por cualquier otra causa ajena a tu voluntad, este periodo de suspensión se considerará de ocupación cotizada para el reconocimiento de un nuevo derecho en el que no se tendrá en cuenta lo percibido en la prestación anterior.

## 3.- Soy víctima de violencia de género y no tengo trabajo ¿Qué puedo hacer?

Si eres víctima de violencia de género o doméstica puedes acceder al programa de Renta Activa de Inserción de apoyo a la integración laboral de colectivos con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y en situación de necesidad económica.

Conlleva el pago de una renta mensual y ayudas suplementarias en determinados supuestos.

Se gestiona por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

## 4.- ¿Qué derechos me amparan como víctima de violencia de género para rehacer mi vida?

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con la finalidad de que las mismas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.



Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que sufran o hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 5.- ¿Por qué es importante que las mujeres víctimas de violencia de género tengan una atención integral?

Porque la violencia de género es de una enorme complejidad que puede dañar gravemente a las víctimas. Por eso, desde las administraciones públicas, debemos garantizar servicios sociales adecuados para la atención de emergencia, d apoyo y acogida y de recuperación integral de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y sus hijos e hijas.

## 6.- ¿Qué ayudas están previstas para la atención integral de las víctimas de violencia de género?

Asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.

Información sobre los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.

Acceso a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas. Recuperen su salud física y/o psicológica.

Programas de formación, inserción o reinserción laboral

Apoyo psicosocial a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

## 7.- ¿tengo derecho a la asistencia jurídica por el hecho de ser víctima de violencia de género?

Si, tienes derecho a la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos y procedimientos administrativos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas.

## 8.- Si soy víctima de violencia de genero puedo escolarizar a mis hijos e hijas en otro centro educativo para alejarlos del

Si, cuando tengas que cambiar de residencia por que estas sufriendo violencia de género, tienes derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.





#VIOLENCIA DE GÉNERO

INFORME UGT

Más contundencia contra la violencia de género

BREVES



> Interior incorporará mecanismos para proteger a víctimas de violencia machista aunque no denuncien

El Sistema Viogén, la principal herramienta que existe en España para proteger policialmente a las víctimas que denuncian violencia de género, incorporará mecanismos para atender también a las mujeres que deciden no acudir a comisaría o no colaboran con los agentes cuando un familiar o un vecino sí denuncia ese maltrato. De las 41 asesinadas en lo que va de año, 35 no habían denunciado a su agresor.

Fuente: RTVE



BREVES



> GUÍA SINDICAL FEMINISMO EN ACCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral sigue caracterizando por una fuerte división sexual del empleo que tiene consecuencias tanto en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres como en sus respectivas retribuciones y pensiones.

Las mujeres son las protagonistas de las contrataciones temporales, los tiempos parciales, el empleo intermitente, la renuncia involuntaria al progreso profesional sitúa a muchas empleadas en el denominado precariado. Desde FeSP-UGT se considera que es el momento de la acción sindical feminista, porque la igualdad no puede esperar.

#TEATRO

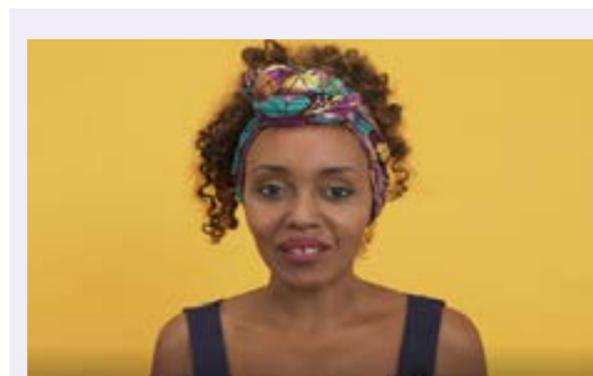
Andaluzas sin techo hacen del teatro su hogar: 'Mujereando', el documental



"El teatro tiene algo mágico, milagroso", confiesa Carmen Tamayo, miembro fundadora y directora del proyecto escénico 'Mujereando': "Ha conseguido convertir en protagonista a un colectivo invisible". Esta gaditana de Prado del Rey afincada en Sevilla, actriz y técnica de intervención psicosocial, habla con un entusiasmo contagioso de sus dos "pasiones": la interpretación y la acción social. Hace seis años que las unió en el centro de día en el que trabajaba en Sevilla capital y donde encontró a un grupo de mujeres sin hogar a las que transmitir "el amor por el teatro como herramienta terapéutica".

El resultado fue 'Mujereando', una compañía teatral que funciona regularmente desde entonces auspiciada por la comunidad creativa Cuenta3, con sede en la capital andaluza, y que ahora da el salto al cine. Este fin de semana ha comenzado en Prado del Rey el rodaje de 'Mujereando, el documental', una cinta de equipo cien por cien andaluz, con "una financiación modesta", que pretende registrar el proceso creativo de este grupo teatral por el que han pasado hasta la fecha 47 mujeres, "28 de las cuales han salido de la calle y llevan a día de hoy una vida completamente normalizada, integradas incluso en el mercado laboral", explica Carmen Tamayo.

Fuente: EL DIARIO



#YO SOY SERVICIOS PÚBLICOS

Por una sociedad comprometida contra el racismo y la discriminación y unos servicios públicos comprometidos contra el racismo. Este es el eslogan principal de I proyecto impulsado por la Sª de Mujer y Políticas Sociales con la colaboración de la Vicesecretaría de Mujer de UGTCEC. Os invitamos a ver la colaboración en formato vídeos formativos que hemos realizado con la activista Lucía Mbomio. Entra en la web y descúbrelos. Son 4 vídeos que complementan la Guía de formación. Más Información en nuestra web: [www.yosoy serviciospublicos.es/](http://www.yosoy serviciospublicos.es/)





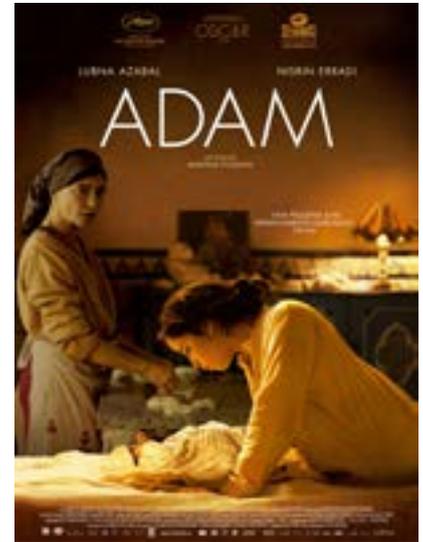
LIBRO  
MUJERES DEL ALMA MÍA, ISABEL ALLENDE  
POR QUÉ SOY FEMINISTA



Isabel Allende bucea en su memoria y nos ofrece un emocionante libro sobre su relación con el feminismo y el hecho de ser mujer, al tiempo que reivindica que la vida adulta hay que vivirla, sentirla y gozarla con plena intensidad. En *Mujeres del alma mía* la gran autora chilena nos invita a acompañarla en este viaje personal y emocional donde repasa su vinculación con el feminismo desde la infancia hasta hoy. Recuerda a algunas mujeres imprescindibles en su vida, como sus añoradas Panchita, Paula o la agente Carmen Balcells; a escritoras relevantes como Virginia Woolf o Margaret Atwood; a jóvenes artistas que aglutinan la rebeldía de su generación o, entre otras muchas, a esas mujeres anónimas que han sufrido la violencia y que llenas de dignidad y coraje se levantan y avanzan... Ellas son las que tanto le inspiran y tanto le han acompañado a lo largo de su vida: sus mujeres del alma. Finalmente, reflexiona también sobre el movimiento #MeToo -que apoya y celebra-, sobre las recientes revueltas sociales en su país de origen. Isabel Allende bucea en su memoria y nos ofrece un emocionante libro sobre su relación con el feminismo y el hecho de ser mujer, al tiempo que reivindica que la vida adulta hay que vivirla, sentirla y gozarla con plena intensidad.

PELÍCULA  
ADAM

MARRUECOS  
Año: 2019



Sinopsis: Abla regenta una humilde pastelería en su propia vivienda de Casablanca, donde vive sola con Warda, su hija de 8 años. Su rutina, dictada por el trabajo y las labores domésticas, se ve un día interrumpida cuando alguien llama a su puerta. Se trata de Samia, una joven embarazada que busca empleo y techo. A la pequeña le atrae la recién llegada desde el primer momento, pero la madre se opone inicialmente a acoger a la extraña en su casa. Poco a poco, sin embargo, la determinación de Abla va cediendo y la llegada de Samia les abre a las tres la posibilidad de una nueva vida.

POR MAURICIO MAGGIORINI

