

la karishina

núm. 9

REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP

LA VIOLENCIA DE GÉNERO NO ES UN NEGOCIO





- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Por Luz Martínez Ten
- 05** A DEBATE
La violencia de género no es un negocio
- 08** DIALOGANDO CON...
Una trabajadora del centro COMETA
- 11** HERRAMIENTAS
El ciclo de la violencia
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
El observatorio estatal de violencia sobre la mujer
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
25N-Contra la violencia machista
- 18** MIRANDO AL MUNDO
Las mujeres escriben la historia en EEUU y Brasil
- 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
Sª Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
En colaboración con
Sª de Igualdad de FeSMC UGT

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

Diseño y maquetación
Sª Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





Más que palabras frente a la violencia de género

<< MÁS QUE PALABRAS. SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD PARA RESPONDER A LA VIOLENCIA DE GÉNERO >>

Cuenta Carlota Bustelo, primera directora del Instituto de la Mujer, que una de sus principales prioridades fue cuestionar la violencia machista que sufrían las mujeres en la soledad de sus hogares. Todo el mundo conocía casos de mujeres que eran golpeadas o sufrían maltrato psicológico. Lo terrible es que la sociedad lo consideraba inevitable y lo aceptaba como hechos que ocurren en las relaciones privadas donde no se puede intervenir. Era algo de lo que no se hablaba, como si hubiera un pacto tácito por el cual se fingía ignorar que una mujer estaba sufriendo malos tratos.

Han pasado más de cuatro décadas desde que Carlota pusiera en marcha la campaña contra los malos tratos con el lema "Mujer no llores, Habla". En este tiempo se han producido grandes avances, como la aprobación en el año 2004 de la Ley Integral de atención a la violencia de género, que representó transformar una situación vinculada al ámbito privado a ser de Interés público. La violencia contra las mujeres se convierte así, en una cuestión en la que el Estado debe tener competencias tanto para la prevención, como para adoptar todas las medidas necesarias que le permitan actuar en la erradicación y protección de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Sin embargo, pese a las acciones que se han ido realizando tanto desde las asociaciones de mujeres, las instituciones públicas, como en la sociedad en general, la realidad es que las mujeres continúan siendo asesinadas y sufriendo distintas formas de violencia tanto en el ámbito privado como público y laboral.

Como Secretario General de la Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de UGT, este es un tema prioritario en el marco de la negociación colectiva, en dos sentidos complementarios. Por una parte impulsando un enfoque integral de la violencia de género en los lugares de trabajo, que incorporen de forma eficaz los protocolos de prevención y eliminación de acoso sexual y por razón de sexo. Por otra, es preciso y urgente, garantizar servicios públicos de calidad, con medios técnicos y humanos suficientes y adecuados, que permitan garantizar una atención adecuada a las víctimas de la violencia contra las mujeres.

El gran problema que nos encontramos es que tras las palabras y las grandes declaraciones debe haber recursos públicos dotados de presupuestos y plantillas especializadas, que puedan acometer tanto la prevención, como la atención y el seguimiento de las mujeres que sufren la violencia machista. No es posible, que cuando ya se ha cumplido un año del Pacto Estatal de Violencia de Género, nos encontremos con situaciones tan alarmantes, como que los principales servicios estatales, de atención a las víctimas, como son el 016 o el programa Cometa se encuentren en régimen de gestión indirecta ofertados por empresas privadas ajenas a la complejidad que requiere la especialización de la violencia de género, o que la mayoría de las casas de atención a las víctimas se encuentren en el Tercer Sector, en una situación de inseguridad constante, ya que dependen de las subvenciones anuales, o que se externalicen a empresas privadas.

No es admisible que no se hayan acometido medidas urgentes que fueron aprobadas en el Pacto Estatal de Violencia de Género o que las víctimas sigan viviendo situaciones imposibles para salvar sus vidas o las de sus hijas e hijos.

Porque la violencia de género nos compete al conjunto de la ciudadanía. Porque es un asunto de Estado. Debemos trabajar para abordar la violencia de forma integral desde la coordinación y la gestión de las Administraciones públicas. Contra la violencia de género necesitamos más que palabras. Necesitamos Servicios Públicos de Calidad.

JULIO LACUERDA
Secretario General FeSP UGT



Micromachismos



<< Es importante comprender que no se trata de otro tipo de violencia, como la física, psicológica o económica, sino que es la continuidad de todas ellas, que se manifiesta de manera amortiguada pero que es inmensamente dañina y que consigue perpetuar la discriminación >>

Lo que conocemos de la violencia de género es solo la parte visible de esta gran tragedia. Detrás de las cifras, que cada día asolan los medios de comunicación existen otras cifras que no contabilizamos por cotidianas y que, sin embargo, también forman parte de la cultura patriarcal que nos discrimina por el hecho de ser mujeres. Son esos gestos y actitudes que nos recuerdan sutil y constantemente que las mujeres no somos sujeto de derechos, ni moralmente iguales y que de denominamos micro machismos.

Miguel Lorente plantea que estamos en un periodo de post machismo, en un momento de falsa igualdad, en el que cómo no es políticamente correcto decir que las mujeres son inferiores, la discriminación se realiza de forma eficaz y continua a través de mecanismos que pueden parecer inofensivos pero que llevan un mensaje muy potente de discriminación. El hecho de que sean micros, no resta importancia a su poder, sino que, por el contrario, actúan desde el simulacro y la invisibilidad, convirtiéndose en ataques de gran utilidad para dañar la autoestima y autonomía de las mujeres.

Los micromachismo forman parte de la violencia simbólica que Nuria Varela define con una cita de Bordieu como “violencia amortiguada, insensible e invisible para su propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” y que se apoya en relaciones de dominación de los varones sobre las mujeres, a lo que el autor llama “la dominación masculina”. Es importante comprender que no se trata de otro tipo de violencia, como la física, psicológica o económica, sino que es la continuidad de todas ellas, que se manifiesta de forma más amortiguada, pero como comentábamos es inmensamente dañina, ya que consigue perpetuar la discriminación sin que ésta parezca tal.

Los micromachismos se producen en todos los ámbitos de la vida. En casa, con la frase tan socorrida de ¿te ayudo a fregar? En la calle cuando una chica se ve obligada a cambiar de cera para evitar todo tipo de comentarios sobre su vestimenta, en los centros educativos cuando el patio es solo para los balones o en el trabajo con los ladrillos que conforman el techo de cristal o terminan en acoso sexual o por razón de sexo. El problema es que estos gestos están naturalizados que es complicado detenerse a medir sus consecuencias, por lo que van envolviéndonos como si fueran inevitables. Así unas veces porque nos hemos acostumbrado a ellos, otras, porque cuando los denunciemos desde la indignación, las personas del entorno les quitan importancia comentando que “siempre ha sido así” la violencia sigue haciendo mella en la seguridad, libertad, autonomía y capacidades de las mujeres.

Desde FeSP UGT acabamos de otorgar el Primer Premio de la Cuarta Edición del Concurso AMA EN IGUALDAD al Colegio Rosario Moreno de Málaga, por el proyecto No solo es una canción, en el que el alumnado se pregunta ¿Has pensado como serían las historias contadas por las mujeres que se esconden detrás de las letras de las canciones que escuchamos? Con este sencillo ejercicio han desmontado la violencia simbólica que continuamente tateamos con sus letras. Como otros muchos micromachismos es una violencia que no se justifica porque parece neutra. Y sin embargo estas canciones tienen un mensaje que al darse la vuelta, nos muestran el amor como dominación. El video termina diciendo “La violencia de género tiene un origen. Y está más cerca de lo que piensas”. Es una excelente reflexión para desmontar el machismo cotidiano. Como afirma Nuria Varela “Hay cosas que de tanto verlas, ya no las vemos. Y hay cosas que pensamos que nunca existen porque nunca las vemos. Para volver a ver es fundamental desaprender la mirada inocente.

Es necesario mostrar intolerancia con la violencia de los actos cotidianos. Para hacerlo, como han hecho el alumnado de Colegio Rosario Moreno debemos tomar conciencia de sus consecuencias.

LUZ MARTINEZ TEN
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



“La violencia de género no es un negocio”

La precariedad laboral y externalización de los servicios públicos de atención a la violencia de género

POR MARTA CABEZAS FERNÁNDEZ

Investigadora independiente especializada en estudios de género, autora del informe “Esto no es un negocio”

En círculos feministas y sindicales es cada vez mayor la preocupación por la precariedad laboral en la red de servicios públicos de violencia de género. ¿Qué está pasando con el empleo, principalmente femenino, en estos servicios que atienden a mujeres? Una de las claves de la precariedad laboral en estos servicios públicos está en su externalización, en otras palabras, en su prestación mediante empresas privadas contratadas por la Administración a tal efecto. En el contexto de la Campaña del 25 de noviembre de este año, UGT ha realizado una investigación exploratoria sobre el impacto en la calidad del empleo, y por ende en la calidad del servicio, de la externalización de los servicios públicos de violencia de género.

Este primer informe se ha concentrado en dos estudios de caso: El Sistema de Seguimiento por Medios Telemáticos del Cumplimiento de las Medidas Cautelares y Penas de Prohibición de Aproximación en Materia de Violencia de Género, denominado Centro COMETA, y el Servicio 016 de Información y Asesoramiento Jurídico en Violencia de Género. Se trata de dos servicios que se prestan por vía telefónica, externalizados desde su creación. Estos estudios de caso nos permiten plantear algunos problemas:

1. La externalización precariza, discrimina y fragmenta el empleo en el Sector Público

“Estás atendiendo muertes en directo, crisis de ansiedad, persecuciones, navajazos, menores aterrados viendo palizas, un caso detrás de otro. No es un trabajo de telemarketing” (trabajadora del 016)

La externalización es un factor de precarización del empleo en los dos servicios públicos estudiados, femenino en su inmensa mayoría. Primero, la temporalidad del vínculo entre la



<< La externalización precariza, discrimina y fragmenta el empleo en el Sector Público: "Estás atendiendo muertes en directo, crisis de ansiedad, persecuciones, navajazos, menores aterrados viendo palizas, un caso detrás de otro. No es un trabajo de telemarketing">>

administración pública y el agente externo que presta el servicio público dispara la contratación temporal. Segundo, se aplican los Convenios Colectivos del sector de actividad de la empresa contratada, el Convenio de Empresas de Seguridad Privada, en el caso de COMETA, y el Convenio de Call Centers (antes denominado de telemarketing), en el 016. Las condiciones de trabajo establecidas en estos convenios son peores que si el empleador fuera la Administración General del Estado, titular de estos servicios públicos, en cuyo caso se aplicara su Convenio. Tercero, en la práctica las empresas han recurrido abusivamente a categorías profesionales no cualificadas para sostener estos servicios, contratando al grueso de sus plantillas, compuestas por trabajadoras cualificadas, bajo la categoría de operadoras telefónicas. Esto genera un importante ahorro en costos laborales que pagan las trabajadoras. Cuarto, se genera un cuerpo de trabajadoras que presta servicios públicos pero que no está amparado por las garantías del empleo público y tiene peores condiciones laborales. Esto produce un modelo dual de empleo en los servicios públicos, discriminatorio para las y los trabajadores de aquellos que han sido externalizados.

2. La externalización no es sinónimo de calidad

"La rapidez en nuestro trabajo es importante, pero que se presione tanto con los números deriva en una gestión negligente. Porque tú estás pensando "rápido, rápido" y la atención que estás dando a una señora en situación de emergencia no es adecuada, se nos está olvidando que trabajamos con vidas humanas. Cada vez se nos empuja más a que seamos una central receptora de alarmas y nos olvidemos para qué estamos trabajando..." (trabajadora del Centro COMETA)

La ecuación "externalización = calidad" es una idea sin sustento empírico en estos dos casos. Asociar externalización con aumento de la calidad de los servicios públicos, asumiendo que las empresas privadas tienen mayor capacidad de dirección y mayor especialización, es una idea preconcebida para justificar la externalización, que contrasta con los hechos. Primero, los procesos de gestión de la calidad implantados por las empresas adjudicatarias en los dos servicios analizados corresponden al ámbito de los call centers privados y no son pertinentes para la gestión de un servicio público de violencia de género. Además, los sistemas de gestión de la calidad y de la productividad implementados chocan con la ética profesional de la intervención social en violencia de género, como insistentemente denuncian las trabajadoras. Segundo, en el análisis de la solvencia técnica y profesional y en la valoración de las ofertas presentadas a las licitaciones se ha impuesto una visión de la especialización de las empresas centrada en el soporte tecnológico del servicio y no en violencia de género. Así, la atención a las víctimas de violencia de género queda en manos de agentes no especializados que encuentran nuevas oportunidades de negocio en la externalización de los servicios públicos pero que no están en condiciones de garantizar la calidad de sus intervenciones en materia de violencia de género.

3. La externalización tampoco es sinónimo de eficiencia

"La precariedad para mí es más que la precariedad económica. Es también que no se sepa dignificar el trabajo que estás haciendo, que encima la empresa te ponga zancadillas y te digan "sí, sí, eres titulada



<< Porque tú estás pensando “rápido, rápido y la atención que estás dando a una señora en situación de emergencia no es adecuada, se nos está olvidando que trabajamos con vidas humanas. Cada vez se nos empuja más a que seamos una central receptora de alarmas y nos olvidemos para qué estamos trabajando...”>>

universitaria, , eres especialista en violencia de género, pero para nosotros eres una operadora: te estoy evaluando como a una operadora y te estoy pagando como a una operadora” (trabajadora del Centro COMETA).

La ecuación “externalización = eficiencia” tampoco queda probada en estos casos. No tenemos constancia de que en los dos casos analizados antes de llevar a cabo la externalización se haya analizado previamente el costo que hubiera tenido la prestación directa del servicio, incluyendo los costos de una adecuada planificación, control y evaluación por parte de la Administración. Así que no podemos comparar la estructura de costos de la prestación directa del servicio con respecto a la externalizada. Por otra parte, no hubo una real concurrencia competitiva en estas licitaciones que permitiese a la administración contratar el servicio al menor precio: en los dos últimos procesos de licitación del Centro COMETA y el 016, sólo concurrió una empresa que resultó adjudicataria. Por último, y quizás más preocupante, el encubrimiento de trabajo cualificado bajo categorías no cualificadas supondría un falseamiento del análisis comparativo del costo de prestar el servicio de forma directa y, en ningún caso, puede servir para justificar la mayor eficiencia de las empresas privadas.

4. El control que ha realizado la Administración Pública ha sido insuficiente

“En psicología se llama indefensión aprendida. Sabemos que hagamos lo que hagamos no pasará nada. No nos escuchan” (trabajadora del 016)

Por último, cabe señalar que licitar y contratar los servicios no es suficiente para que la administración titular de un servicio público externalizado cumpla con sus obligaciones legales. Las trabajadoras se sienten “abandonadas” por la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. La administración pública titular de estos servicios tiene la obligación de realizar funciones de planificación, control y evaluación. “No se cuida a las cuidadoras”, concluye una de ellas. ¿Qué hacer frente a esta problemática? UGT exige, como medida transitoria, que la Administración realice el control de los contratos ya suscritos con la debida diligencia y que se inicie, paralelamente, el proceso de prestación directa de estos servicios por parte de la Administración Pública, pues la externalización precariza.



DIALOGANDO CON

Una trabajadora del centro COMETA



“Reclamamos que la Administración Pública se haga cargo del programa”

POR S^a IGUALDAD FeSMC UGT

1- Creo que debemos comenzar explicando que es el centro cometa...

COMETA es el Centro de Control de Medidas Telemáticas de Alejamiento en el que se asegura que se cumplen las medidas de prohibición de aproximación a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello él debe llevar un brazalete de radiofrecuencia y los dos cuentan con un dispositivo, una especie de GPS y teléfono. Nuestro trabajo consiste en el control telemático de las órdenes de alejamiento impuestas a hombres acusados de agredir a sus parejas cuando así se estime en los juzgados.

2 - Parece un trabajo muy complejo porque tenéis que atender las incidencias y las llamadas de mujeres que viven una situación muy angustiada cuando ellos no respetan las órdenes. ¿Quién lleva el centro COMETA? ¿Depende de la Administración Pública?

No, este es el problema. El programa COMETA comienza en el año 2009 en el marco de la Ley Orgánica 2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género e incorpora las medidas telemáticas para proteger a las mujeres en las medidas de alejamiento. Entonces el gobierno inicia el proyecto externalizando la gestión con la licitación a concurso de empresas.

En un primer momento se presentó Telefónica, y luego subcontrataron a Securitas Direct y tuvieron que hacer una UTE, Unión Temporal de Empresas para gestionar COMETA.

3 - Me estás hablando de dos empresas que están muy lejos de lo que entendemos como programas sociales. ¿Están especializadas en violencia de género?

No. Por eso fue preciso contratar a especialistas externas, en mi caso soy psicóloga especialista en igualdad y en violencia de género. Las contrataciones externas han ido en detrimento, hasta el punto de que la plantilla ya hay personas trabajando sin ninguna experiencia, y esto es muy grave porque el objetivo de COMETA es velar por la seguridad y contribuir a la recuperación de las víctimas de violencia de género con medidas de alejamiento. Es importante recordar que está en juego la vida y la integridad de las mujeres.

4 - Hablas de la recuperación de las víctimas de violencia de género. ¿Habláis con ellas?

Claro, somos la única persona que tienen al otro lado. Nosotros no podemos garantizar su seguridad, ese es el trabajo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Lo que sí podemos hacer es atender a esa persona, informarla de las gestiones que estamos haciendo con la policía, ayudarlas a mante-



<< ¿Cómo puedes decirle a una mujer que te llama con una angustia terrible que se le ha acabado el tiempo?>>

ner la calma, indicarles que tomen medidas de autoprotección, hacerles ese acompañamiento...El problema es que estamos hablando de trabajar en una empresa que gestiona desde una óptica empresarial, por eso nos exigen unos tiempos de respuesta cerrados y nos penalizan cuando nos salimos del mismo. ¿Cómo puedes decirle a una mujer que te llama con una angustia terrible que se le ha acabado el tiempo?

5 - Imagino que la respuesta a la víctima es fundamental para garantizar su seguridad...

Así es. Piensa que el programa comenzó de forma experimental. A través de las indicaciones de las víctimas fuimos desarrollando un protocolo, a la vez que ensayábamos cómo funcionaban los dispositivos. COMETA se ha ido construyendo como cualquier otro proyecto nuevo. Al principio atendíamos a las víctimas sin tiempos cerrados. Me llamaba una víctima, ella me contaba, me explicaba todo estaba orientado a su protección y a la medida telemática, no se hacía terapia ni mucho menos, porque no es un centro que haga terapia, pero sí se

escuchaba a la víctima,. Intentamos que sientan que nos importan, ofreciéndoles un trato profesional individualizado, teniendo en cuenta su situación porque muchas viven cerca de sus agresores. Es preciso entender que estamos pidiendo a las mujeres que deben integrar en sus vidas un aparato que durante veinte cuatro horas les va a avisar de donde está su agresor...y esto no es fácil.

6 - Pero no solo habláis con las víctimas...

No. También con los agresores porque debemos explicarles las medidas de alejamiento, las zonas donde no pueden entrar...A esto hay que sumar que debemos avisar de las incidencias a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y comunicando los posibles incumplimientos de las órdenes de alejamiento a juzgados y fiscalías competentes, así como otras incidencias del funcionamiento de los dispositivos instalados

7 - Y cuánto tiempo dispones para todo esto?

Tres minutos por llamada.

8 - No puedo creerlo. No es posible que la respuesta a una mujer que llama a COMETA se pueda reducir en un plazo de tiempo...

Por eso reclamamos que sea la Administración Pública la que se haga cargo directo del programa. No se puede contabilizar un servicio tan delicado como si estuviéramos gestionando una llamada de venta o de marketing. Piensa que desde su



creación, COMETA ha prestado un servicio ininterrumpido de 24 horas y 7 días a la semana organizado en turnos, dando seguimiento a 5.773 casos. Su nivel de actividad ha crecido exponencialmente, pasando de monitorizar 153 dispositivos en 2009 a 1.079 en 2018, el problema es que cada vez atendemos más casos pero con menos tiempo, porque son criterios de productividad que no se pueden aplicar a estas situaciones. Soy consciente de que las mujeres se sienten perjudicadas por esta urgencia... y aunque supuestamente se debe realizar un estudio sobre el grado de satisfacción, no tenemos información de la valoración del servicio.

9 - Entiendo que hay un gran malestar laboral ¿Qué convenio se os aplica para regular las condiciones laborales?

Como estamos en SEGURITAS DIRECT y su actividad es la seguridad privada, se nos aplica el convenio de seguridad, cuando nuestro trabajo no tiene nada que ver con esto. La consecuencia es que nuestra categoría profesional es de operadoras de la central receptora de alarmas. Lo cual es completamente disparatado porque tanto nuestro perfil como las condiciones en las que desempeñamos nuestro trabajo son radicalmente distintas. Las consecuencias se pueden observar en la precarización de nuestros salarios, en que desaparece la especialización de violencia de género en las nuevas contrataciones.

10- ¿Las nuevas contrataciones no tienen un perfil específico en violencia de género?

No, porque si contratas a una teleoperadora, sin titulación y con una hora de formación en violencia de género, el salario no va a llegar a 17.000 euros anuales, con lo que la empresa se está ahorrando dinero. A esto hay que sumar que trabajamos en turnos de mañana, tarde y noche que no son rotativos. Y como ocurre en otros trabajos precarios, somos prácticamente todas mujeres.

La precariedad para mí es más que la precariedad económica. Es también que no se sepa dignificar el trabajo que estás haciendo, que encima la empresa te ponga zancadillas y te digan "sí, sí, eres titulada universitaria, eres especialista en violencia de género pero para nosotros eres una operadora, te estoy evaluando como a una operadora y te estoy pagando como una operadora".

11- Pero utilizáis el teléfono como herramienta de trabajo...

Pero esto no quiere decir que no hagamos un trabajo No cualificado. Los Pliegos Técnicos dan cuenta de la complejidad y responsabilidad de estos puestos. En ellos se requiere que el personal de operación, además de aplicar el Protocolo, "tranquilece", "de confianza", "vele por la seguridad" de las víctimas, "mantenga una comunicación continua" con ellas, en contextos de riesgo real para su vida e integridad física.

<<No se puede contabilizar un servicio tan delicado como si estuviéramos gestionando una llamada de venta o de telemarketing. Como estamos en Seguritas Direct y su actividad es la seguridad privada, se nos aplica el convenio de seguridad, cuando nuestro trabajo no tiene nada que ver con esto.>>

Estas son habilidades propias de la psicología o el trabajo social y trascienden las funciones habituales de una teleoperadora al uso o de una operadora de alarmas. "He gestionado situaciones muy complejas. Tenemos que estar preparadas y con los 5 sentidos porque en cualquier momento puede pasar cualquier cosa porque cualquier llamada puede ser una emergencia de verdad. En COMETA cada llamada es diferente y las personas que nos llaman, agresores o víctimas de VdG, necesitan una atención individualizada. Una vez estaba gestionando una señal donde el usuario se separó del dispositivo y enseguida llegó a la casa de la víctima y se metió dentro. Y el tema ahí no es tener un speech cerrado y funcionar como una teleoperadora, sino que tenemos que entender qué es la violencia de género.

Es necesario tener ciertas habilidades para hacer determinadas preguntas, reconducir la conversación, entender lo que está pasando y actuar según los Protocolos. Tienes que tener herramientas, muchas veces las mujeres están tan desesperadas que no te pueden ni escuchar, tienes que reconducirlas para que te escuchen, intentar entender lo que les está pasando y cuál es su demanda para transmitírsela a la policía. Somos sus ojos. Es difícil manejarse en estas situaciones, intentar calmarlas, entender bien su demanda, orientarlas, informarles de qué gestiones estás haciendo.... Por mucha experiencia que tengas como teleoperadora vendiendo seguros, se requieren otras habilidades. Tenemos mucha más responsabilidad: la vida de las víctimas de VdG está en juego".



¿Cuáles son las condiciones laborales de las trabajadoras que atienden a víctimas de violencia de género?

1 Víctima: María tiene 24 años. Reside en una localidad de tamaño medio cercana a la capital de la provincia. Trabaja de enfermera. Tiene una relación con Martín desde hace cinco años. Comenzaron a convivir al poco de iniciar la relación. Los primeros meses él vivía sólo para ella pero se le fue agriando el carácter.

“Se enfadaba conmigo, me gritaba, golpeaba las paredes, rompía cosas... luego se encerraba en el dormitorio y dejaba de hablar. Todo fue a más, las llamadas, el control, los insultos, las noches sin dormir... hasta hoy. Ayer, cuando llegó de trabajar empezó todo y acabó alternando insultos y gritos con patadas y golpes. ¿Y ahora qué puedo hacer? No, no puedo, sola no puedo.”

2 Tere, trabajadora de la línea **016** atiende la llamada de María.

“016 buenos días ¿en qué le puedo ayudar? Tranquila María, no estás sola. Te mandamos a una pareja de la Guardia Civil que irán de paisano y en un coche camuflado. Nadie del barrio sabrá que van a tu casa, así que no quiero que te preocupes por el vecindario. Mira, mientras llegan vas a hacer una pequeña maleta con algo de ropa y documentos, así que pon el altavoz y te ayudo, así no te sentirás sola ¿te parece bien?”

Tere es Trabajadora Social, tiene 46 años. Le encanta su trabajo y muchas personas cuando saben que trabaja en el 016, la miran como si fuese una heroína. Sus condiciones laborales se rigen por el convenio de telemarketing. Su tabla salarial o el tiempo que dispone para atender a una víctima se rige por la misma lógica que el de la venta de productos bancarios, telefónicos o la termomix. Cada vez que sale a concurso público el servicio tiembla, porque no sabe qué pasará con su trabajo. “María, abre la puerta son los compañeros de VIOGEN. Buena suerte”

3 Ana y Jesús Guardia Civil de **VIOGEN** que recogen su denuncia y realizan la evaluación de riesgo. “Buenos días, ¿María? Hola, somos Ana y Jesús ¿nos abres, por favor?”

Ana lo tenía claro, quería, ser de ayuda a otras mujeres entrando en el grupo VIOGEN. A pesar de detectar la necesidad de hacer cambios en el cuestionario que determina el riesgo de la víctima, sus sugerencias no llegan a materializarse. Aun así, lo seguirá intentando porque lo más importante es garantizar la seguridad. María, estamos buscando a tu agresor para detenerle y ponerle a disposición judicial. No sabemos cuándo será esto, pero debes saber que no tienes por qué volver a tu domicilio, puedes ir a una Casa de Acogida en la que estarás segura y podrás descansar... Mientras Jesús se encarga de llamar a la compañeras de la línea de atención a la víctima para buscar un lugar seguro para María, Ana simplemente coge su mano”.

4 Patri, **trabajadora del Centro Integral**, al que accedió en plaza de urgencia en el que permanece quince días.

“¿Dígame?, hola Irene buenas tardes... Sí, claro que tenemos plaza. Muy bien dame los datos para redactar el parte de actuación. Bien, lo voy preparando todo... Gracias compañera, que tengas un buen turno.” Patri trabaja como cuidadora en Centro Integral de Atención a Víctimas de VG desde 2003. Tiene 40 años, es Educadora Social, aunque para hacer el examen sólo pedían formación básica (EGB o ESO), aunque se tuvo en cuenta la formación superior y la relacionada con el puesto. Es empleada pública, pero de segunda categoría, al menos ella y sus compañeras así lo sienten. No cobran lo mismo que sus compañeros/as de su administración y cada año está en vilo por si su Ayuntamiento se presenta o no a la subvención y si seguirá el recurso ... nada que ver con la idea la estabilidad que da trabajar en la Administración.

5 Maite, **jueza de guardia de violencia** a la que por turno le corresponde tramitar la denuncia.

Sábado, 19:00 horas, Juzgado de Guardia de Primera Instancia e Instrucción de una pequeña capital. Maite la jueza tiene 57 años. Acaba de llegar otra denuncia, esta vez por violencia de género, así que se debe señalar el juicio rápido para mañana. Maite echa un vistazo al expediente, lee el testimonio de María, la descripción de las lesiones e intuye el miedo. Cada vez son más jóvenes ¿qué está pasando? Al menos ha aceptado ingresar en un Centro de Acogida, así podrá recibir la atención que necesita porque Luis, el Psicólogo de la Oficina de Atención a las Víctimas, no trabaja los fines de semana. Lo ha visto muchas veces, tal vez demasiadas y sigue sin acostumbrarse. Mañana volverá a enfrentarse a una mujer temerosa, que no entiende muy bien lo que está pasando, que lo único que quiere es que este horror acabe. Sí, lo ha visto y oído muchas veces. Maite sigue sin comprender como es posible que en treinta años de carrera se hayan producido tan pocos cambios y le produce una tremenda tristeza, porque ella cree en la justicia y en el servicio público.



HERRAMIENTAS

6 Lucía, **letrada del turno de violencia de género**, que defenderá los intereses de María. A las 19:30 un teléfono comienza a vibrar en el cine.

“Vaya, es del juzgado, tengo que responder”. “Es un caso de violencia, la vista es mañana a las 9:30. Me ha tocado a Maite de jueza y ya sabes lo estricta que es. Me marché al juzgado y luego a casa a prepararlo todo”.

Lucía, abogada, 32 años, es letrada del turno de violencia de género y mañana, según le informan del juzgado, tiene que asistir a una chica que ha denunciado una agresión, así que tiene que pasarse por el juzgado a recoger el expediente. Mañana será la primera vez que defensora y defendida se vean las caras. Son dos extrañas, pero aun así tendrán que confiar la una en la otra.

Oficina de Atención a las Víctimas

Lucía conoció a Luis en los juzgados. A ella le tocó por reparto defender el caso de una mujer que había sido agredida por su pareja. Él, Psicólogo de la Oficina de Atención a las Víctimas, tenía que atender a la mujer y facilitarle herramientas para reencontrarse con su pareja-agresor en el juzgado.

La vista sería en la planta cuarta, así que acordaron encontrarse media hora antes del juicio en la séptima, para evitar que se cruzaran o encontraran víctima y agresor. Este fue el primer caso que trataron juntos de los muchos que se sucedieron, y el inicio de una relación que permanece hasta hoy.

En momentos como este Luis siente frustración. Envidia porque le apasiona lo que hace y no puede dejar de pensar lo valioso que sería mañana en ese juzgado, y frustración porque es inadmisibles que la atención psicológica a las víctimas tenga horario de oficina, de lunes a viernes de ocho a tres. Ambos son conscientes de los déficits de la atención real que reciben las mujeres que sufren la violencia de sus parejas.

Luis llega a casa pasada la medianoche. Todavía hay luz en el despacho de Lucía y aún permanecerá un par de horas más, el compromiso personal es lo que tiene.

“Venga Lu, a la cama. Lo tienes todo preparado y mañana hay que madrugar”.

7 Inés, **trabajadora del centro de la mujer** que informa sobre sus derechos.

Lunes, 8:30 de la mañana suena el teléfono en el Centro de la Mujer. A estas horas suele haber una sola persona, ya que desde que modificaron las jornadas y el salario del personal, se tienen que turnar para hacer compatibles los derechos laborales con la atención de las mujeres del municipio. Hoy le toca a Inés empezar la semana. Ella es la Trabajadora Social del centro.

Desde el año 2001 que empezó a trabajar las cosas han cambiado mucho y no siempre para bien. Inés recuerda la dureza de los recortes aplicado en el 2012, que supusieron la pérdida de su condición de trabajadora municipal, la denuncia ante el juzgado de lo social por despido improcedente, ganar el juicio y la indemnización, pero seguir en paro, en la calle. Así que cuando “La Asociación” se presentó a la subvención, ganó el concurso para gestionar el centro y la llamó para trabajar, no se lo pudo pensar mucho. Así que regresó al que había sido su lugar de trabajo durante once años, a seguir prestando un servicio público municipal, pero prestado por una Asociación de Mujeres con unas condiciones laborales pésimas. A este sistema los liberales modernos lo llaman externalización, porque el término privatizar no es muy popular, aunque sus efectos son los mismos. “Centro de la Mujer Municipal, buenos días. Hola Patri...sí claro te doy cita para la mujer..., sí claro, si le han concedido la orden de protección y el agresor sale de la comunidad autónoma es comprensible que ambos acepten el seguimiento telemático...ya, ya lógico, así ella mantiene su trabajo y desde aquí le procuramos atención ambulatoria. Un saludo compañera”.

8 Belén, **trabajadora Cometa**, centro de control del dispositivo de control que víctima y agresor acordaron portar. solo quiere vivir tranquila. y servicio ligando su continuidad a la de la propia empresa...

Centro de Control Cometa, 8:00 horas del viernes. Belén recopila los nuevos expedientes que hay que dar de alta y activar en el día de hoy, entre ellos el que garantizaran la seguridad de que M permanecerá alejado físicamente de María. Belén es psicóloga y además cuenta con un master en atención integral a víctimas de violencia de género. Hola María, acaba de saltar la alarma, estoy contigo y paso el aviso a policía inmediatamente...

Trabaja de manera coordinada con juzgados y fuerzas y cuerpos de seguridad para velar por la seguridad y tranquilidad de las víctimas. Ocho horas de trabajo recibiendo llamadas, que implican que Belén tenga que cambiar su registro emocional constantemente, es agotador por sí solo y más cuando su labor se gestiona como si de un call center se tratase: exigencia de cumplir con unos speech cerrados, penalizaciones por incumplimiento de los argumentos cada vez que no lo cumple, tiempo de atención por llamada de tres minutos máximo, salarios que no alcanzan para acabar el mes, contratos por obra y servicio ligando su continuidad a la de la propia empresa...

POR MILAGROS RUIZ- ROSO

S^a de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT CIM





El Observatorio estatal de violencia sobre la mujer

POR ELISA GARCÍA

Departamento de Mujer Trabajadora UGT

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer surge como órgano de control del cumplimiento de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, así como por la necesidad de contar con un espacio donde analizar, estudiar y debatir la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir este tipo de violencia o con mayores dificultades para acceder a los servicios de protección. Su creación se recoge en el art. 30 de la Ley Orgánica 1/2004, pero no se pondría en marcha hasta el año 2006, con la aprobación del Real Decreto 253/2006 de 3 de marzo.


Se constituye como un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes / estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Se instituye así como el órgano estatal encargado de recabar cuanta información obre en poder de las instituciones, tanto públicas como privadas, que desde el ámbito

social, sanitario, educativo, judicial y policial, entre otros, están implicadas en la lucha contra la violencia de género, para analizar la magnitud del fenómeno y su evolución. Todo ello permitirá asesorar y evaluar de forma más rigurosa las distintas políticas, con el fin de proponer nuevas medidas y adoptar aquellas otras que permitan la corrección de las disfunciones observadas, para actuar de forma más eficaz y eficiente contra este tipo de violencia.

El Observatorio está integrado por: la persona titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, que lo preside; doce vocales en representación de las Administraciones Públicas; seis vocales en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla; una persona en representación de la Federación Española de Municipios y Provincias; la Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer, en representación de la Fiscalía General del Estado; una persona en representación del Consejo General del Poder Judicial; trece vocales en represen-



PUEDESERTUAMIGA PUEDESERTUHIJA PUEDESERTUHERMANA #PUEDESSERTÚ



El 51,1% de las adolescentes víctimas de violencia de género no son conscientes de estar sufriendo este tipo de violencia

Cartel de la Fundación ANAR. Teléfono de ayuda a adolescentes 900 20 20 10

<<Es un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, mediante elaboración de informes y estudios con propuestas de actuación >>

tación de las asociaciones de mujeres de ámbito estatal, los agentes sociales y las organizaciones no gubernamentales; y dos personas expertas en materia de violencia de género, designadas por la Presidencia del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Funciona en Pleno, Comisión Permanente y mediante la creación de grupos de trabajo específicos en cada materia.

La labor del Observatorio ha sido muy importante a lo largo de estos años. Desde la Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre la mujer, como el recientemente aprobado Pacto de Estado contra la Violencia de Género, han sido herramientas cuyo contenido han sido fruto del trabajo de este Observatorio, que ha colaborado intensamente con la Delegación del Gobierno para la violencia de género, en su elaboración. Algunos de los más importantes han sido:

• Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

- Reflexiones y propuestas de reforma elevadas por los distintos agentes implicados con motivo de los diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004
- Informe de Evaluación a los diez años de entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 en el ámbito autonómico (2015)
- Informe de Seguimiento del Programa de Inserción Sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género (2013)

• Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008, y sus evaluación posterior (2009)



• Estrategia Nacional Para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013 - 2016) y sus informes de ejecución.

Como mandato principal, el Observatorio debe remitir al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, un informe anual sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas.

Desde la puesta en marcha del Observatorio se han publicado nueve Informes cuya elaboración es de una gran complejidad, dado que recogen una gran cantidad de datos que es necesario recabar previamente para su elaboración. En este sentido la labor de las personas que integran el Observatorio ha sido esencial para mejorar su contenido, y en el último informe (aún pendiente de publicar) se recoge un apartado de valoración cualitativa de los datos, elaborada por un grupo de trabajo creado al efecto en el que participó UGT, y donde dejamos patente como el plan de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género, que recoge el art. 22 de la LO 1/2004, no ha sido implementado de forma adecuada, dado el escaso número de mujeres acogidas a él.

EL TRABAJO DE UGT EN EL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Desde UGT hemos puesto de manifiesto, en reiteradas ocasiones, que el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es también una forma de violencia contra las mujeres, contemplada en el Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa contra la violencia sobre las mujeres) que España ratificó en agosto de 2014. Por ello resulta imprescindible la extensión de los derechos laborales y sociales a las trabajadoras que son víctimas de estos delitos tipificados en nuestro ordenamiento jurídico.

Por otra parte, también hemos denunciado, en el marco del Observatorio, la precariedad laboral que sufren las personas, mayoritariamente mujeres, que atienden los servicios de atención a víctimas de violencia de género. La inestabilidad laboral marcada por la subcontratación de estos servicios a empresas privadas, así como la sobrecarga de trabajo y la presión a la que se ven sometidas en muchísimos casos, es una cuestión de suma importancia que resulta urgente abordar.

A la vista de lo expuesto, no cabe duda de la importante labor que ha desarrollado el Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer en los doce años de su existencia, y como la participación de UGT en estos años ha sido esencial para el cumplimiento de los objetivos de este Observatorio en la lucha contra la violencia sobre las mujeres.

<< Desde UGT hemos puesto de manifiesto, en reiteradas ocasiones, que el Acoso Sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es también una forma de violencia contra las mujeres, contemplada en el Convenio de Estambul que España ratificó en agosto de 2014 >>



25N: CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

POR CHARO GARCÍA RAMOS

S^a MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FeSP UGT

Un año más, el 25 de noviembre se convierte en una cita ineludible. La celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer debe servir para concienciar sobre esta terrible lacra y exigir que se tomen las medidas adecuadas para afrontarlo de manera eficaz.

Las terribles cifras que revelan las estadísticas parecen no recibir la atención social, política y mediática que exigirían. Desde que en el año 2003 se empezara a analizar el impacto de este tipo de violencia 971 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas. Señalemos que en las estadísticas oficiales no se recogen las muertes violentas producidas por conocidos o desconocidos de la mujer asesinada.

Del mismo modo, la violencia de género también tiene a los menores como víctimas. En estos casos se utiliza a los menores, sean o no hijos comunes de la pareja, como un mero instrumento para causar daño a la mujer maltratada. En los últimos cinco años 27 menores han sido asesinados.

La violencia que se ejerce contra la mujer es una tipología de violencia compleja, que se manifiesta tomando diferentes formas. Los casos más extremos son la violencia física y sexual, pero existen otros tantos menos evidentes pero potencialmente igual de nocivos como son: la extorsión emocional, las amenazas y vejaciones, la violencia psicológica y verbal, así como las actitudes encaminadas al control, aislamiento y posterior anulación de la mujer. Todas estas manifestaciones tienen como origen la abyecta mentalidad machista.

Esta retrógrada mentalidad considera que las mujeres son seres inferiores a los hombres, y por ello deben quedar supeditadas a las necesidades y deseos de éstos. Esta es la principal premisa sobre la que se construye la sociedad patriarcal, que consigue a través de la socialización y la cultura contaminar todas las esferas de la vida pública y privada, colectiva e individual. Los prejuicios y estereotipos que introduce el machismo en nuestras sociedades no sólo permite y fomenta las actitudes violentas contra las mujeres, sino que las justifica socialmente.

<<Los prejuicios y estereotipos que introduce el machismo en nuestras sociedades no sólo permite y fomenta las actitudes violentas contra las mujeres, sino que las justifica socialmente. >>

En este sentido debemos señalar la existencia de una violencia social, institucional, laboral y mediática, que se conjugan para invisibilizar aún más esta terrible discriminación. Es por ello que todos y todas estamos interpelados en este problema.

Se deben hacer reformas profundas en el cuerpo legislativo y los órganos judiciales de nuestro país de manera que se garantice la tutela judicial efectiva de las mujeres víctimas de violencia de género. Estas reformas deben incluir una formación específica en perspectiva de género de jueces, magistrados y demás profesionales del ámbito judicial que conozcan de estos casos en los Juzgados y Tribunales. Asimismo se debe erradicar la doble victimización que tan frecuentemente se produce a lo largo del proceso judicial; y que genera por un lado, mayor sufrimiento de las mujeres que han decidido denunciar, e incertidumbre respecto a aquellas otras que aún no han dado el paso. Desacreditar de manera sistematizada los testimonios de las mujeres víctimas de violencia de género fortalece la impunidad de los agresores.

Asimismo se debe dotar de las herramientas y conocimientos necesarios a los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario y educativo en la detección y prevención de la violencia de género, ya que estos dos sectores son estratégicos en la identificación y abordaje de la violencia de género.



<<La independencia económica sigue siendo un elemento clave para la ruptura del círculo de la violencia y la consolidación de la autonomía de la mujer y de los hijos e hijas a su cargo. >>

También es importante reseñar que aunque la violencia que se ejerce contra la mujer afecta de manera transversal a todas las clases sociales, la independencia económica sigue siendo un elemento clave para la ruptura del círculo de la violencia y la consolidación de la autonomía de la mujer y de los hijos e hijas a su cargo. En este sentido la garantía de un empleo digno, así como la implicación de la empresa con la trabajadora víctima de violencia de género es indispensable.

En este ámbito laboral es donde el sindicato tiene más capacidad de acción. A través de la negociación colectiva y de los Planes de Igualdad se garantiza la creación de Protocolos específicos que abordan condiciones laborales tales como horarios y flexibilidad en la jornada laboral de las trabajadoras afectadas.

También y como parte de la tarea de sensibilización se acuerda la realización de campañas informativas y preventivas entre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

En este sentido, desde la FeSP-UGT trabajamos por mejorar los mínimos que exige la ley, alentando a las empresas a adquirir un mayor compromiso en otros aspectos como la ayuda psicológica, prestaciones en caso de traslado, permisos especiales...

Aunque es indiscutible que se ha avanzado mucho en la lucha contra la violencia de género en la última década, los 971 asesinatos evidencian lo mucho que aún queda por hacer. Hagámoslo. Nos va la vida en ello.



Las mujeres escriben la historia en EEUU y en Brasil

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Las mujeres han sostenido día a día hogares y sociedades a pesar de la ausencia de reconocimiento sobre sus acciones y la invisibilidad en el protagonismo de historia. Sin embargo, en la actualidad y más en los últimos años su visibilidad en la defensa de los derechos es incuestionable. Las mujeres fueron las primeras en mostrar su oposición al deterioro de la democracia en EEUU o Brasil, y están impulsando movilizaciones multitudinarias en diferentes latitudes para defender derechos básicos. Ellas salen a calles a defender y conquistar derechos, a exigir igualdad de oportunidades, para decir basta a la violencia. Un grito recorre el mundo y lo hace vibrar dejando a su paso claro que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

El pasado 29 de septiembre bajo el lema “#EleNão- El No” cientos de miles hicieron posible la mayor movilización de mujeres de la historia de Brasil para mostrar su rechazo a las declaraciones machistas del entonces candidato a la presidencia Jair Bolsonaro. La protesta, convocada en y mediante redes sociales, tenía como objetivo frenar la victoria de Bolsonaro y canalizaron la creciente insatisfacción. Bolsonaro, un nostálgico de la última dictadura militar es muy polémico por un historial de declaraciones racistas, homófobas y machistas. A pesar de que fueron cientos de miles las mujeres presentes en las calles para frenar el retroceso de la democracia brasileña, en la actualidad no se ha podido evitar que Bolsonaro sea presidente de Brasil. Seguramente que las iniciativas para plantear alternativas a la amenaza sobre los derechos humanos que representa el reciente presidente electo no se hagan esperar.



<< Ellas salen a calles a defender y conquistar derechos, a exigir igualdad de oportunidades, para decir basta a la violencia. Un grito recorre el mundo y lo hace vibrar dejando a su paso claro que los derechos de las mujeres son derechos humanos. >>

La esperanza y la necesidad de construir una alternativa a Donald Trump surgieron casi desde su elección. Miles fueron también las mujeres que marcharon en las calles de EEUU para demostrar su desacuerdo con la elección del actual inquilino de la Casa Blanca. Las mujeres han adquirido un protagonismo en la resistencia y en la alternativa a Trump indiscutibles. Ellas que alzaron de manera pública la voz para denunciar la violencia machista y decir #MeToo frente las agresiones y a pesar de su fuerza y capacidad de organización no han dejado de recibir reveses, tales como el controvertido nombramiento del miembro del Tribunal Supremo, Brett Kavanaugh, acusado de abuso sexual. Con todo, las mujeres están haciendo historia, en las últimas elecciones las cifras han planteado un récord histórico en cuanto a candidatas a gobernadoras, Senado y Cámara de Representantes de los EEUU.

En las elecciones en las que más mujeres se han presentado, también han sido las elecciones en que más mujeres han sido elegidas. Más de cien mujeres consiguieron ser elegidas a la Cámara de Representantes. Ihan Omar, primera mujer americano somalí miembro del Congreso. Ella junto a Rashida Tlaib, son las primeras mujeres musulmanas elegidas. Deb Haaland y Sharice Davids, también han sido las primeras mujeres indígenas elegidas o Sharice Davids, la primera lesbiana congresista nativo americana. Todas ellas junto a Alexandria Ocasio-Cortez, la mujer elegida más joven representan una esperanza y hablan de un nuevo tiempo.

En su victoria hay un doble mensaje, por una parte el electorado quiere caras nuevas y las nuevas caras en las que se confían representan que la diversidad es una realidad, además de una fortaleza para seguir defendiendo y conquistando derechos.



Las mujeres de origen latino se han convertido en las representantes del poder femenino en las elecciones de noviembre en Estados Unidos

Encabezadas por Alexandria Ocasio-Cortez, Catalina Cruz, Jessica Ramos y Julia Salazar, se han convertido en las representantes del poder femenino en los últimos comicios. La victoria electoral lograda en Nueva York por un grupo de jóvenes políticas latinas del ala izquierdista del Partido Demócrata, en barrios fundamentalmente inmigrantes y trabajadores, refleja el rechazo generado por parte de la población de EEUU a las políticas y la retórica del presidente Donald Trump.

“Hemos hecho historia esta noche y en múltiples niveles: No hemos aceptado ningún fondo de ninguna corporación y en un distrito en el que el 70% de la gente es de color, inmigrante y mayoritariamente trabajadora se ha elegido por primera vez a una persona de color”, dijo anoche Ocasio. La política, de 29 años, elegida por los barrios de mayoría inmigrante de Queens y Bronx, también subrayó que se convierte en la mujer más joven en lograr un escaño en el Congreso estadounidense.

Fuente: EFE Noticias



EL SINDICATO RESPONDE

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



Claves para actuar frente a la violencia de género como empleadas y empleados públicos, tanto cuando se sospecha pero no ha habido reconocimiento de sufrir violencia, como cuando sí se ha producido el reconocimiento de la vivencia de una situación de violencia:

1. La violencia de género se manifiesta siguiendo un proceso gradual

Escucha a la mujer y trata de comprender el alcance del problema. Intenta ponerte en su lugar y, por supuesto, no cuestiones lo que te cuenta.

2. La víctima pierde la autoestima siente miedo, culpa e indefensión

Explícale que no está sola, que no es culpable de lo que sucede, que existe mucha gente que desapruueba este tipo de conductas y que hay profesionales que la ayudarán.

3. El agresor alterna violencia y arrepentimiento

Durante el proceso de violencia, el agresor alterna conductas abusivas y violentas con el arrepentimiento y promesas que nunca se cumplen. No respaldes nunca al agresor, ni intentes justificar la violencia. No existe ningún motivo que la justifique. Transmite esta idea a la víctima y a su entorno.

4. Es importante identificar las señales de violencia

Tras la violencia psicológica aparecen los abusos físicos y sexuales. Es importante comprender que, por muchas muestras de arrepentimiento por parte del agresor, la situación no cambiará. La violencia de género tiene un ciclo y el arrepentimiento forma parte de él.

5. Si no se ponen medios estos abusos se intensifican y se agravan

Control, abusos, amenazas e intimidaciones. Es significativo entender que cuanto mayor sea el tiempo que esté expuesta una mujer a la violencia, mayores serán las secuelas psicológicas para ella y para sus hijos/as.

6. No es un fenómeno aislado

La violencia de género no es un fenómeno aislado, sino una manifestación más de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de las mujeres.



7. Delitos tipificados en el código penal

Entre los delitos contra la libertad e impunidad sexuales que sanciona el Código Penal se encuentran: las agresiones sexuales y los abusos sexuales. Para perseguir este tipo de delitos se precisa la denuncia de la persona agraviada o de su representante legal si es menor.

8. Contacto con los servicios socio-sanitarios

Pon a la víctima en contacto con los servicios socio-sanitarios. Ayúdala a contactar con las personas adecuadas. Facilita una información veraz y de calidad sobre ayudas económicas, alojamiento, etc. Las falsas expectativas crean frustración, desconfianza y agotamiento.

9. Información y asesoramiento en el Teléfono de ayuda 016

Recuerda que existe un servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número de marcación abreviada 016, que permite resolver de manera inmediata dudas y problemas diversos. Es anónimo y confidencial y el equipo humano que lo atiende está formado por personal especializado.

10. Información a la víctima de la existencia de recursos públicos

Infórmala de la existencia de recursos públicos y de las asociaciones de mujeres existentes para ayudar a las personas que están en su misma situación, así como del servicio de 24 horas de emergencias sociales para mujeres víctimas de violencia de género. Si existe riesgo para su integridad física o psicología o la de sus hijas/os menores puede solicitar en el juzgado la adopción de una Orden de Protección.

11. PELIGRO EXTREMO Protección Integral

Si ha de dejar el domicilio familiar porque teme por su integridad física o psicológica o por su propia vida, debe saber que no está cometiendo ningún delito. En caso de existir un peligro extremo para ella o para sus hijas/os menores, la Orden de Protección le proporciona una

PROTECCIÓN INTEGRAL. La denuncia se puede presentar en las Dependencias Policiales, en el Juzgado de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, en el Juzgado de Guardia.

12. Protocolos de atención existentes en la detención, protección y asistencia

Es esencial poder acceder a servicios de orientación, información y formación de calidad que nos permita comprender la complejidad de la violencia de género, con el fin de que se pueda proporcionar el apoyo suficiente a una trabajadora de la empresa que esté sufriendo malos tratos, así como para solucionar el posible conflicto que se puede producir con la empresa en el ejercicio de sus derechos y, finalmente, negociar en los convenios colectivos la introducción de cláusulas que faciliten a las mujeres la solución de su situación y que garanticen el mantenimiento de su puesto de trabajo. Es importante poner en marcha los protocolos de atención existentes para la coordinación de los diferentes agentes sociales implicados en la detección, protección y asistencia.





3ª CONFERENCIA DE LA MUJER

“Hagamos como si todo fuera posible”

El coste de ser mujer en la ciudad

> Los estudios demuestran que las mujeres usan más el transporte público, pero también se sienten más inseguras en sus trayectos. Los datos de las ciudades más pobladas de España muestran que los hombres utilizan mayoritariamente el coche para sus desplazamientos diarios, mientras que las mujeres los hacen en transporte público. El acceso a los recursos familiares, los sectores de ocupación o la distribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas son algunos de los factores que convierten la movilidad en una cuestión de género. Las expertas coinciden en la necesidad de desagregar por sexos los datos sobre movilidad para poder diseñar y aplicar políticas públicas que se adapten a las necesidades de las mujeres. La ONG Plan Internacional presentaba su informe (In)seguras en la ciudad: las experiencias diarias de niñas y mujeres jóvenes. El estudio analiza cinco ciudades, Madrid, Lima, Sidney, Kampala y Nueva Delhi según el testimonio de 21.000 jóvenes del sexo femenino de entre 16 y 30 años y mapea los puntos negros de seguridad para las mujeres en cada una de ellas.

Fuente: eldiario.es

El 7 y 8 de Noviembre celebramos la III Conferencia de Mujer de FeSP-UGT: AHORA NOSOTRAS. Más de 150 mujeres de todo el país nos reunimos con el fin de señalar que la igualdad de derechos entre hombres y mujeres debe ser una característica irrenunciable de nuestra sociedad presente y futura. Con el objetivo de subrayar el papel protagonista de las mujeres, Amelia Valcárcel y Soledad Murillo compartieron reflexiones claves para construir un nuevo contrato social de progreso que ponga en el centro el bienestar de la mayoría de la población.

En la III Conferencia de la Mujer de FeSP-UGT consideramos fundamental abrir un espacio de reflexión y debate con Cecilia Castaño, Ana Corral, María Bustelo, Daria Cibrario para reflexionar sobre los retos urgentes que afrontan los servicios públicos para construir una Europa justa basada en la solidaridad y la democracia.

En esta misma línea y con el fin de construir sociedades basadas en la justicia, en la III Conferencia también reflexionamos sobre dos desafíos urgentes para el avance en la igualdad: reconocer el valor los cuidados y acabar con la violencia sin precariedad.

La necesidad de cuidados en nuestra sociedad es incuestionable, de modo que el debate entre Constanza Tobio, Marisol Herreño y Pepa Franco expertas en la materia se centró en el cómo dar respuestas idóneas a este desafío social, con el fin es reflexionar y diseñar estrategias sobre cómo afrontar los cuidados en condiciones laborales dignas para las personas que trabajan en los ámbitos relacionados.

En esta línea de buscar respuestas basadas en condiciones laborales dignas, también se plantea la búsqueda de soluciones en materia de violencia. Con el interés de seguir profundizando Elisa García, Carmen Sánchez Albornoz, Trinidad Nieves Soria López y Pilar Martín Nájera nos hicieron reflexionar sobre las medidas a implementar para la eliminación de la violencia y las medidas necesarias a desarrollar en los empleos para garantizar vidas libres de violencia.

Para la consecución de los objetivos es fundamental el papel de los agentes sociales, en consecuencia, se hace imprescindible que en la III Conferencia de Mujer de FeSP-UGT AHORA NOSOTRAS reflexionáramos con Matilde Fernández, Fátima Arranz, Cristina Antoñanzas y Ana González sobre las estrategias a desarrollar para un sindicalismo feminista de modo que en nuestra organización el feminismo sea transversal en todas y cada una de nuestras acciones. Cerro la conferencia Julio Lacuerda, insistiendo en el compromiso de FeSP UGT con la Igualdad.



#YOTRABAJOGRATIS

Del 3 de noviembre al 31 de diciembre las mujeres trabajamos gratis



Un año más principios de noviembre son las fechas del año para reivindicar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. La fecha varía cada año en función de los cálculos anuales que fijan simbólicamente el día en el que las mujeres europeas dejan de cobrar mientras que los hombres lo siguen haciendo. Según la Comisión Europea la brecha salarial media de género de la Unión Europea es del 16,2% y en España en concreto del 14,2%. Ese tanto por ciento se debe a un menor número de horas remuneradas, unas tasas de empleo inferiores y la carga de los cuidados que recae casi en su totalidad en ellas.

Desde UGT se lanza, este año a partir del 3 de noviembre, la campaña 'yo trabajo gratis' con el fin de concienciar a todas las y los trabajadores sobre esta discriminación. Esta discriminación por razón de sexo, tiene una repercusión severa en los salarios de las mujeres y se acentúa más allá de su vida laboral, durante su etapa de jubilación, provocando un elevado porcentaje de mujeres que han tenido un empleo a lo largo de toda su vida y que están riesgo de situarse por debajo de los umbrales de pobreza.

BREVES



> EL SILENCIO DE LOS OTROS

Lleva ya trece premios a sus espaldas y se ha situado como el máximo favorito para los Goya en la categoría de documental. El silencio de otros, la última obra de Almudena Carracedo y Robert Bahar, lleva a la gran pantalla la lucha de las víctimas del franquismo para conseguir justicia y reparación. La preocupación fundamental del film es mostrar el legado del franquismo en la España de hoy, la directora señala que no quería hacer una película sobre el pasado. Quería hacer una película sobre el presente, y eso es difícil. La película bucea en el pasado, pero para explicar el presente, y el universo de la película es el presente, es la lucha presente de las víctimas supervivientes del franquismo en su búsqueda de la justicia.



PREMIO NACIONAL DE COMIC

Dos abuelas ganan el premio nacional de comic

Ana Penyas ha sido galardonada con el Premio Nacional del Cómic 2018 por la novela gráfica *Estamos todas bien*. El jurado seleccionó esta obra, la primera de la autora, por "rescatar, a partir de una historia familiar, la voz de una generación silenciada; por la innovación y la frescura de la puesta en escena gráfica, además de la habilidad para integrar recursos del cómic y de otros medios". *Estamos todas bien* es un tributo de la artista a las mujeres de la posguerra: "A quienes no solemos cuidar como ellas nos cuidaron, siempre han sido personajes secundarios de otras vidas: la esposa de, la madre de, o la abuela de. Como Maruja o Herminia"



TEATRO

Una enloquecida aventura interior



Las vidas de Violeta Parra, Alejandra Pizarnik, Sylvia Plath, Alfonsina Storni, Anne Sexton y Virginia Woolf convergen en un mismo lugar, un espacio de aislamiento, de reclusión. Lugar de cura y recuperación, ya sea obligada o voluntaria. A partir de la recopilación de textos, titulares y entrevistas, cada actriz "acoge" a una de estas artistas que han pasado a la historia no solo por su legado creativo, sino también porque decidieron poner fin a sus vidas. Más allá de la enfermedad o de los diversos intentos autolíticos y posteriores suicidios, el denominador común en estas mujeres es que eran creadoras. Su labor artística condicionaba sus vidas más allá de su estado mental.

La obra se mueve en dos mundos paralelos: el real, en tiempo presente, es un hospital psiquiátrico con sus horarios, tareas y medicación; y el mundo imaginario, que se llena de sus recuerdos, pensamientos, anhelos, en definitiva, de sus creaciones.

En este proyecto que forma parte de la I Residencia Artística El Pavón Teatro Kamikaze, nuestras poetisas saltan del presente-real a su pasado (imaginario o no) habitando sus vidas como si fuese la primera vez. Los personajes dejan constancia sobre el escenario de lo que las poetisas ya hicieron sobre el papel: el arte fue su forma de vida.

Premio Nacional de Teatro 2017

PELÍCULA

Custodia compartida

Título: *Custodia compartida*
Francia Año: 2017



Comienza con la lucha de una pareja sobre la custodia de sus dos hijos: Julien (Thomas Gioria), de 11 años, y Joséphine (Mathilde Auneveux), de 18. En un despacho, una jueza lee la carta de Julien, en la que el niño insiste en que no quiere ver a su padre, delante de las partes y sus abogadas. Xavier Legrand, ganador del León de Plata en Venecia por este film, se atreve en su ópera prima con este tema tan candente como el de la desprotección y la impotencia de una víctima de violencia de género frente a un abusador obstinado, bestial e incasable, y lo fatal que puede ser una equivocación por parte de la justicia.

POR MAURICIO MAGGIORINI

Basta de Violencia de género

