

Nº6. 25 de noviembre de 2023

TRIBUNA VIOLETA

*Maité
Alascio*



ESPACIO LIBRE Y SEGURO
DE VIOLENCIA MACHISTA



Día Internacional de la Eliminación
de la Violencia contra la Mujer

Goberne nuestro proyecto

La Tribuna Violeta es un proyecto fundado el 8 de marzo de 2021 por la Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y por la Secretaría de Juventud de CCOO de Ceuta con la intención de visibilizar y reivindicar la postura de las mujeres en nuestro sindicato, así como reafirmar nuestro compromiso social y sindical en lo que a feminismo se refiere.

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

Esta revista acoge ilusiones y muchas horas de trabajo, pero es nuestra forma de consolidar la lucha feminista en nuestras siglas. Por ello, esperamos que la disfrutes tanto como nuestro equipo realizándola.

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

Ceuta, noviembre de 2023

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



@CCOODECEUTA

Mujeres libres

ÍNDICE

Contenido:

-
- Pag. 1** **Cartel reivindicativo 25N de CCOO Confederal**
Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo
- Pag. 2** **Manifiesto 25N de CCOO Confederal**
#VamosAContarlo
- Pag. 6** **Señales contra la Violencia de Género**
Campaña de las Secretarías de las Mujeres de CCOO de Ceuta
- Pag. 8** **Juntas construimos un futuro con pensiones**
#FuturoConPensiones
- Pag. 9** **La brecha de género en las pensiones**
#FuturoConPensiones
- Pag. 10** **Nuevos permisos y derechos de conciliación**
Real Decreto-Ley 5/2023
- Pag. 12** **¿Qué es un plan de igualdad?**
Ley 3/2007, del 22 de marzo
- Pag. 14** **Entrevista**
Grupo UPAC de la Policía Local de Ceuta
- Pag. 17** **Violencia digital de género**
Una realidad invisible
- Pag. 21** **Falso aliado en el movimiento feminista**
María Núñez Gómez. Secretaria de Juventud de CCOO Ceuta
- Pag. 22** **#028. Servicio arcoíris**
Información y atención integral en materia de derechos LGTBIQ+
- Pag. 23** **Punto Violeta**
Guía de actuación frente a la violencia machista
- Pag. 24** **Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo**
Balance anual 2022-2023
- Pag. 27** **Víctimas de violencia de género**
No son cifras, son vidas arrebatadas
-



COMO USAR LOS CÓDIGOS QR:

Descarga cualquier aplicación de lectura QR en tu dispositivo. Si es ANDROID desde PLAY STORE, si es iOS (Apple) desde APP STORE. Abre la aplicación y escanea.

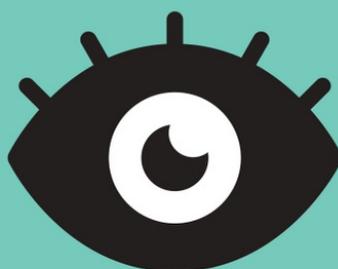
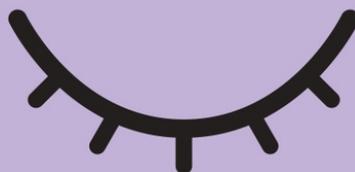


25N WOMEN

Día internacional
de la **eliminación
de la violencia**
contra las **mujeres**

Se acabó

**Vamos a
contarlo**



observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo





#VamosAContarlo

Sabemos que lo que no se nombra no existe. Lo que no se contabiliza, tampoco. Por ello, es preciso detenerse en las cifras de la violencia contra las mujeres, que son la máxima expresión de un sistema patriarcal.

La **violencia de género**, entendida en su sentido amplio, es decir, comprendiendo todas las manifestaciones de la violencia hacia las mujeres, es el **delito más extendido en todo el mundo**:

- Cada 3 segundos una niña es obligada a casarse.
- Una de cada 3 mujeres del mundo ha sufrido a lo largo de su vida violencia física o sexual.
- 3 millones de niñas son víctimas de ablación cada año.
- Las violaciones como arma de guerra están generalizadas en las zonas de conflicto.
- Una gran parte de los asesinatos de mujeres fueron cometidos por sus parejas o exparejas.
- El 71% de las víctimas de trata son mujeres y niñas (ACNUR 2019).





Y no podemos olvidar a las **mujeres migrantes**, muchas veces violadas o víctimas de trata en el proceso migratorio y que tampoco tienen asegurado el estatus de refugiadas en los países de llegada. Ni olvidamos tampoco a las **mujeres palestinas** asediadas por las bombas en la Franja de Gaza, sin alimentos, ni electricidad, ni medicinas, ni agua, 50.000 de ellas embarazadas. Ni mucho menos olvidamos la fuerte represión que padecen nuestras hermanas en países como **Afganistán, Irán, Libia, Sudán o Bangladesh, entre otros.**



NEGACIONISMO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En España asistimos a una rearticulación del patriarcado por el avance de las fuerzas reaccionarias de extrema derecha, que están imponiendo en las instituciones donde cogobiernan su negacionismo de la violencia contra las mujeres, restringiendo cuando no eliminando directamente las políticas, servicios y recursos dirigidos a la prevención y a la atención integral de las mujeres víctimas.

Las denuncias por violencia de género han aumentado, como también se incrementa el número de mujeres asesinadas:

- Desde el año 2003, un total de 1.234 mujeres, que deberían estar vivas, han sido asesinadas. Este año, las cifras de asesinadas (51) ya superan el número de las mujeres asesinadas en 2022.
- En España, según la *Macroencuesta de violencia contra la mujer de 2019*, casi 1 de cada 2 mujeres (el 44%) ha sufrido algún acto de violencia sexual a lo largo de su vida y, sin embargo, hay que denunciar que, en la mayoría de las provincias, aún no se han puesto en marcha los centros de atención 24 horas previstos en la Ley de Libertad Sexual.



**Las mujeres asesinadas no son solo una cifra.
La violencia machista seguirá siendo inadmisibles aunque solo hablemos de una mujer, de una sola muerte violenta.
Se trata del fracaso de toda una sociedad.**

Además, determinadas expresiones de la violencia de género, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, siguen sin ser contabilizadas de forma específica. El único dato que ofrece la *Macroencuesta de violencia contra la mujer de 2019* es que en el ámbito laboral más de 1,4 millones de mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo y que el 98% de los agresores eran hombres.



ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo es un delito oculto y ocultado. Su invisibilidad parte de que todavía se considera una "mancha", tanto para la que lo padece como para la empresa en la que se produce.



Por un lado, la tradicional naturalización de ciertos comportamientos masculinos, hasta ahora tolerados en una sociedad presidida por la cultura patriarcal, lo minimiza. **Desgraciadamente, el foco se sitúa en la víctima en lugar de hacerlo en la persona que acosa y delinque.**

Por otro lado, las empresas en muchos casos lo consideran un asunto externo, lo ignoran o lo ocultan, cuando son ellas, precisamente, las que “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (Art. 48 LOIMH).



El acoso sexual se considera una “mancha”, y por ello se oculta. Y se sigue ocultando a pesar de que este año el escandaloso caso Rubiales ha puesto el acoso sexual en la agenda pública, contribuyendo con el seguimiento en los medios de comunicación a visibilizarlo y a romper la tolerancia social hacia este tipo de casos.

CCOO DA UN PASO ADELANTE

#SeAcabó

Frente a este ocultamiento y para acabar con lo que es, sin duda, una manifestación de violencia contra las mujeres, **CCOO ha dado un paso adelante. Decimos #SeAcabó.** Lo decimos las mujeres, pero también los hombres de este sindicato, porque la lucha contra las violencias machistas es una lucha común.

Desde el sindicato **#VamosAContarlo** dando la palabra a las mujeres. Con nuevas y útiles herramientas sindicales como es el **Observatorio de Acoso y por Razón de Sexo de CCOO.**

Y #VamosAContarlo:



Todos y cada uno de los días **mediante nuestra acción sindical, a través de las y los representantes de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.** Nuestro activo sindical, mujeres y hombres de CCOO, suponen un cordón preventivo y doblemente activo. Porque acompañan, asesoran y orientan a las mujeres víctimas y porque actúan frente a las denuncias de los casos que se presentan.



En cada una de las mesas de negociación colectiva, planteando e incluyendo en los convenios y/o planes de igualdad los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, para mejorar su detección y prevención, incluyéndolos entre las medidas sancionadoras.



#SeAcabó

25N NONMDía Internacional para la **Eliminación de la Violencia** contra las **Mujeres**

En todas las **negociaciones de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** en las empresas y, de modo muy especial, en aquellas empresas y Administraciones Públicas en las que se acuerdan planes de igualdad.



Y de modo exclusivo, **en avanzar en la concienciación, dar atención, orientación y acompañamiento a las víctimas**, información y formación a las delegadas y delegados sindicales sobre cómo actuar y ofrecer bibliografía, legislación y jurisprudencia a juristas e investigadoras mediante la web del [Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo](#) de CCOO.

Este #25N, CCOO hacemos un llamamiento para actuar decididamente en las empresas y Administraciones Públicas contra esta forma de violencia de género, para que podamos, por fin, decir: #SeAcabó.

El Observatorio es una herramienta novedosa y pionera en Europa, que cada delegado y delgada debe conocer y poder aprovechar.



ACABAR CON LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- **CCOO, como sindicato feminista, asume como responsabilidad sindical actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como contra el ciberacoso en el trabajo**, y con ello contribuir a la prevención, a la asistencia a las víctimas y a la reducción de la violencia de género, actuando en su ámbito, el laboral, el del día a día de los centros de trabajo.
- **Hay que actuar sindicalmente y sumar nuestro esfuerzo al de organismos, instituciones públicas y los movimientos feministas para terminar con todas las formas de violencia contra las mujeres.**
- **Como cada año, nos sumamos a los actos y manifestaciones unitarias convocadas por los movimientos feministas en cada territorio.**

NOSOTRAS Y NOSOTROS, LAS GENTES DE CCOO, VAMOS A DEJAR OÍR NUESTRAS VOCES EN LOS CENTROS DE TRABAJO:

¡NO AL ACOSO SEXUAL!

¡NO MÁS VIOLENCIAS MACHISTAS!

¡EL ACOSO SEXUAL TAMBIÉN ES VIOLENCIA MACHISTA!

¡TRABAJOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL!

SEÑALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO-Ceuta ponemos en marcha la campaña del 25 de Noviembre de 2023, con el título "SEÑALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO"

La Secretaría de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO-Ceuta se dedica a promover la igualdad real entre mujeres y hombres a través de diversas funciones, incluyendo campañas de sensibilización. Su objetivo es concienciar a la sociedad sobre los problemas que enfrentan las mujeres y promover un cambio de valores para garantizar igualdad de oportunidades.

Actualmente, estamos llevando a cabo una campaña para sensibilizar a la población, especialmente a los adolescentes, sobre la gravedad de la violencia de género y transmitir el mensaje de que **hay soluciones disponibles**.

El 25 de Noviembre "Día Internacional en contra de la violencia hacia las Mujeres" es un día muy importante para seguir haciendo educación y prevención de la violencia de género con los niños, niñas y jóvenes. **Un día para empoderarnos como mujeres, romper con los estereotipos de género y con las relaciones abusivas y violentas, y favorecer nuevas masculinidades que se desmarquen del modelo tradicional, androcéntrico y patriarcal del género masculino.**

La campaña intenta, por un lado, trasladar con diferentes **mensajes el apoyo** y el acceso a los recursos a los que tienen derecho las víctimas de la violencia machista, y que esas formas de acceso tienen varios caminos, las llamadas telefónicas, **a través del 016**, de números de atención de nuestros recursos de Ceuta, y por otro, **concienciar al alumnado de los centros educativos** de la importancia de la prevención en violencia de género y la creación de un entorno educativo y social que potencie la Igualdad y la Equidad.

La violencia se manifiesta de diversas formas y afecta a mujeres de todas las edades, siendo más intensa en aquellas con menos oportunidades. La campaña **busca transmitir apoyo a las víctimas, destacando los recursos disponibles, como líneas telefónicas y servicios de atención**.

Además, se enfoca en concienciar a los estudiantes sobre la importancia de la prevención de la violencia de género y la creación de entornos educativos y sociales que promuevan la igualdad y la equidad.



El proyecto se divide en dos líneas:



Situar **8 señales de tráfico** con mensajes contra la violencia de género en diversas zonas estratégicas de Ceuta.



Plasmar mensajes contra la violencia de género en **7 Institutos de Educación Secundaria de Ceuta**, situados en zonas visibles y de afluencia de paso de las alumnas/os y profesorado que se establecería con las/os coordinadoras/es de igualdad de cada IES.

Objetivos:



Aumentar la concienciación social contra la violencia de género y las desigualdades, promoviendo actitudes de rechazo y eliminando comportamientos que contribuyan a ocultar o tolerar la violencia. Para lograrlo, implementa una estrategia que involucra la presencia, visibilidad y participación ciudadana.

El objetivo es **destacar en espacios públicos los recursos para víctimas de violencia machista**, expresar apoyo social a las víctimas, involucrar a la ciudadanía en la lucha contra la violencia de género, concienciar a la comunidad educativa sobre la importancia de la prevención y crear entornos que promuevan la igualdad. Además, se busca empoderar a los estudiantes para mejorar sus centros, desarrollar su capacidad para identificar conductas sexistas y actuar frente a ellas en situaciones cotidianas.

Son demasiadas mujeres las que se encuentran actualmente en esta situación. Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de julio de 2023 hay registradas 1.217 muertes, 412 huérfanos y 49 menores víctimas mortales de violencia de género.

En el presente año, hasta el 12 de Septiembre, se encuentran registradas 44 víctimas mortales (con dos casos en investigación). Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género)

En Ceuta, se registró 1 víctima mortal en marzo de 2022. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Según el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, el número de menores condenados por delitos de Violencia de Género ha aumentado en los últimos años en España. En este sentido, los expertos consideran que durante la adolescencia es cuando se desarrollan los roles y estereotipos de género.

Desde la Secretaría de las Mujeres de CCOO-Ceuta, creemos que una de las herramientas que se puede usar para enviar un mensaje de sensibilización, concienciación e información sobre la violencia de género son los mensajes con impacto social para que de forma especial invitan a dar "señales" tan especiales en la lucha contra esta lacra social.

Juntas
Construimos un futuro
 con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certeza

#FuturoConPensiones

Mejora el
complemento
de reducción de brecha
 de **género**



Aumenta la cuantía de este complemento. En concreto, subirá un 10% más de lo que se revaloricen las pensiones en 2024 y 2025

Suelo *en*
 las **pensiones**
mínimas



La nueva medida toma un índice de referencia para garantizar la subida de las pensiones mínimas. Todas estas pensiones registrarán un incremento generalizado

Reducimos *las*
lagunas
de cotización



Las mujeres tienen las carreras laborales más precarias y discontinuas. Ahora tendrán más opciones para descartar los peores años.

Mejoras *para*
 el **cálculo**
del tiempo cotizado



Ahora todas las reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos, menores o familiares hasta segundo grado se considerarán como cotizados al 100% hasta los 3 primeros años

La brecha de género en el trabajo afecta también a las pensiones



La división sexual del trabajo, la brecha salarial, la falta de corresponsabilidad y el marco regulatorio de la viudedad, se traducen en un menor acceso a las prestaciones y menores ingresos en las pensiones de las mujeres.



Teniendo en cuenta todos los tipos de pensiones, las mujeres cobran de media 966,4€ al mes, y los hombres, 1.439€ al mes. Es decir, la brecha asciende al 32%.



La brecha de género en relación al acceso a la *pensión de jubilación* puede cuantificarse en el hecho de que, del total de pensiones de jubilación en vigor, solo el 40% han sido causadas por mujeres trabajadoras



Las mujeres tienen el 67% de las pensiones mínimas y el 73% de las pensiones no contributivas.



En el caso de las pensiones de jubilación se mantiene también el impacto que la brecha laboral de género tiene sobre las cuantías, que en las mujeres (1.071,45€/mes) son un 31,91% inferiores a las de los hombres (1.573,56€/mes).



NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

»»»» Real Decreto-ley 5/2023

5 DÍAS POR CUIDADOS

¿Cuándo puedo acogerme?

Se podrán utilizar en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de primer grado (padres, madres, hijas e hijos) o segundo grado (abuelos, hermanos, cuñados o nietos) o de un conviviente.

¿Y qué pasa si hay que desplazarse fuera de la provincia?

Este permiso no se amplía en caso de desplazamiento, excepto que así esté reflejado en tu convenio colectivo.

¿Es retribuido? SÍ

Ejemplos



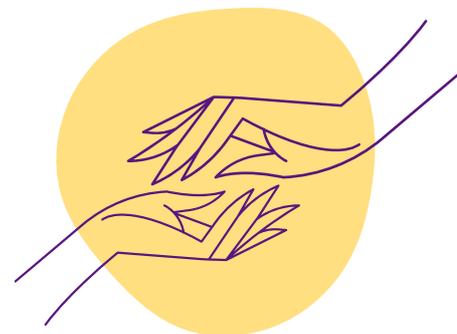
- A tu padre le operan de cataratas y requiere un cuidado continuo de 3 días. Como trabajadora, puedes acogerte al permiso mientras tu familiar lo requiera, como máximo, 5 días laborables.

15 DÍAS NATURALES POR PAREJA DE HECHO

¿Cuándo puedo acogerme?

Cuando formalices tu relación con tu pareja como pareja de hecho, de la misma manera que los matrimonios.

¿Retribuido? SÍ



4 DÍAS POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

¿Cuándo puedo acogerme?

Cuando el trabajador o trabajadora tenga motivos familiares urgentes.

¿Sólo por jornadas completas?

No. Este permiso se podrá distribuir por horas.

¿Retribuido? SÍ

¿Cómo puedo disfrutarlo?

En acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores o, en su caso, con una acreditación que justifique el motivo.

¿Qué tope tiene?

En total, como máximo 4 jornadas laborales completas (si trabajas a jornada completa. En su defecto, la parte proporcional del tiempo de trabajo).

Ejemplos



- Tu madre se pone enferma y debes ausentarte del trabajo inmediatamente.
- Una fuga de agua en tu casa está inundando el portal.
- Tu conviviente, con movilidad reducida, te llama para gestionar la situación.



8 SEMANAS DE PERMISO RETRIBUIDO

¿Cuándo puedo acogerme?

Cuándo tengas un hijo menor de 8 años a cargo. Hijo, hija o menor acogido.

¿Cómo puedo distribuirlas?

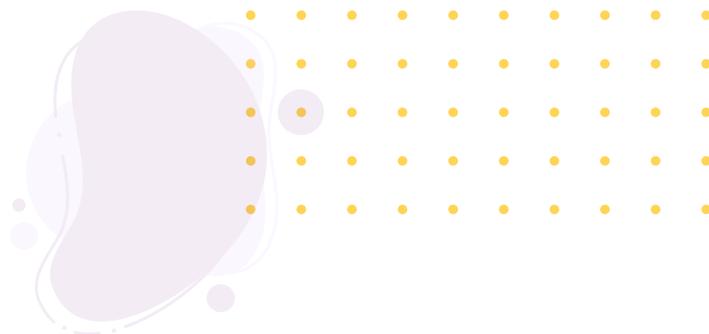
Puede disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o en jornada parcial, hasta que el menor cumpla ocho años y hay que comunicarlo a la empresa 10 días hábiles antes de disfrutarlos.

¿Está retribuido este permiso?

Se debería retribuir a partir de agosto de 2024 según marca la normativa europea.

Ejemplos

- Tu hijo tiene una semana de vacaciones en navidades o verano y no tienes con quién dejarle mientras trabajas.



Preguntas frecuentes

¿Tienen estos derechos prevalencia sobre el convenio colectivo que se te aplica?

Si, salvo si el convenio que te cubre exponga unos permisos más amplios y/o mejorados con respecto a los reflejados aquí.

¿Días laborales o naturales?

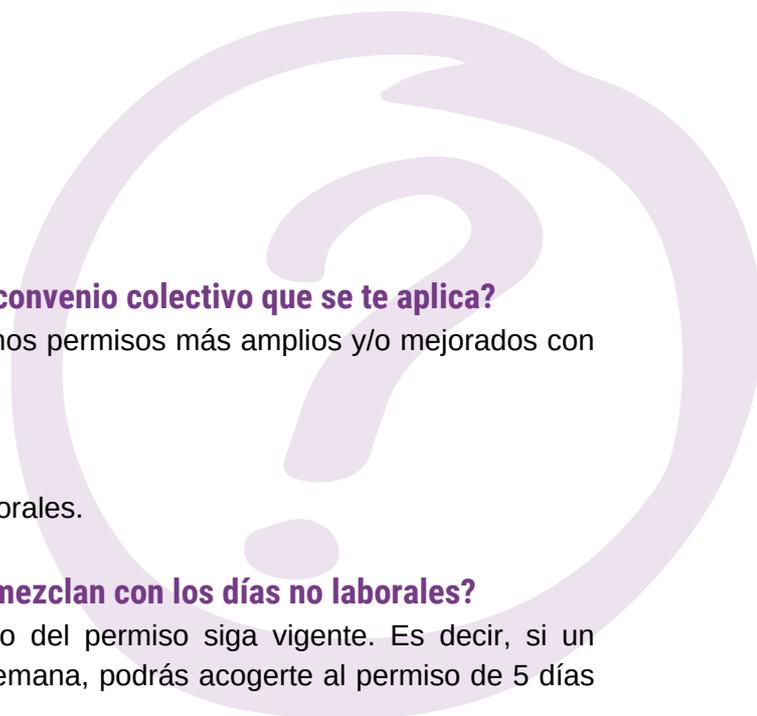
Según la jurisprudencia, se trata de jornadas laborales.

¿Cómo afectan los permisos cuando se entremezclan con los días no laborales?

Se pueden acoger siempre y cuando el motivo del permiso siga vigente. Es decir, si un familiar sigue ingresado después de un fin de semana, podrás acogerte al permiso de 5 días por cuidados.

¿Cuándo se empieza a computar el permiso?

Para los casos urgentes, es decir, cuando se aplica el permiso número 2, este puede ser disfrutado por horas. Por ello, si a tu jornada laboral le quedan 5 horas cuando te llamaron para acudir a acompañar a tu familiar, te quedan, para ese año, 3 jornadas completas y 3 horas de la jornada no disfrutada.



¿En tu
EMPRESA

No tienen
un PLAN?

PLAN DE IGUALDAD

DESDE LAS SECRETARIAS DE LAS
MUJERES DE CCOO DE CEUTA,
HEMOS CREADO UN CONTACTO
ESPECÍFICO PARA QUE LAS
EMPRESAS QUE TANTO DE FORMA
OBLIGATORIA COMO VOLUNTARIA
QUIERAN REALIZAR EL PLAN DE
IGUALDAD COMO INDICA LA LEY
3/2007, DE 22 DE MARZO.



CCOO 

  
@CCOODECEUTA

ESCRÍBENOS UN EMAIL

CCOOPLANESIGUALDAD
@CEUTA.CCOO.ES



¿Qué es un Plan de Igualdad?

El plan de igualdad, como herramienta de mejora en la gestión empresarial, **busca alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre géneros y eliminar la discriminación por razón de sexo**, según lo establecido en la legislación. Estos planes, obligatorios para empresas con cincuenta o más empleados, deben seguir un proceso de negociación colectiva con la representación sindical y tienen la misma importancia que los convenios, conforme al Real Decreto 901/2020 y la legislación laboral.

¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS?

La división sexual del trabajo, la brecha salarial, la falta de corresponsabilidad y el marco regulatorio de la viudedad, se traducen en un menor acceso a las prestaciones y menores ingresos en las pensiones de las mujeres.

¿CON QUIÉN ES OBLIGADO NEGOCIAR

SEGÚN EL REAL DECRETO 901/2020?

Con el comité de empresa o, en su ausencia, delegadas y delegados de personal, y las secciones sindicales que en conjunto representen la mayoría del comité.

En empresas sin representaciones legales o en centros de trabajo sin representación legal y sindicatos mayoritarios, también **pueden participar los sindicatos representativos** del sector con legitimación para negociar el convenio colectivo aplicable.

NEGOCIAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD ES BENEFICIOSO TAMBIÉN PARA LAS EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- 1 Negociar e implementar un plan de igualdad **es una obligación legal**, según el Artículo 45 de la LOIMH. No cumplir con esta obligación se considera una infracción grave o muy grave, con sanciones que van desde la pérdida de ayudas hasta multas de hasta 187.515 euros, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).
- 2 Las empresas **deben registrar su plan de igualdad para participar en concursos públicos**, de acuerdo con la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
- 3 El registro de planes de igualdad **puede otorgar a las empresas incentivos para la contratación laboral**, según el Decreto-ley 12003, de 10 de enero.
- 4 La aplicación de la igualdad de oportunidades resulta **económicamente rentable** para las empresas, fortaleciendo la responsabilidad social corporativa, mejorando la imagen de marca, asegurando la calidad y optimizando los recursos humanos.
- 5 Contar con un plan de igualdad **mejora la posición concursal** en contratos con la Administración y permite acceder a subvenciones públicas, según la LOIMH.
- 6 Además de beneficios económicos, la implementación de planes de igualdad **mejora el clima laboral, aumenta la implicación de la plantilla, reduce el absentismo y potencia la productividad**.
- 7 La participación en la elaboración y negociación de planes de igualdad **contribuye al principio universal de igualdad real**, avanzando hacia una sociedad más justa y equitativa al abordar las desigualdades entre mujeres y hombres.

ENTREVISTA

GRUPO UPAC DE LA POLICÍA LOCAL DE CEUTA



¿DESDE CUÁNDO ESTÁIS TRABAJANDO EN EL GRUPO UPAC PROTECCIÓN DE LA POLICÍA LOCAL DE CEUTA Y CÓMO SURTIÓ LA NECESIDAD DE LA CREACIÓN DE ESTE GRUPO?

Desde julio de 2017. Surgió como respuesta institucional a la demanda de la Unidad de Coordinación Contra la Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno en Ceuta, para sumar efectivos de las policías locales en la lucha contra la violencia sobre la mujer.

Y esta necesidad se formalizó en 2016 mediante un convenio interinstitucional entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de la ciudad de Ceuta para la incorporación del Cuerpo de la Policía Local de Ceuta al Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (VIOGEN).

¿CUÁNTOS EFECTIVOS POLICIALES ESTÁN DESTINADOS AL MISMO?

Cuatro, un Oficial y 3 Policías.

¿CUÁLES SON VUESTRAS FUNCIONES?

Nuestra misión es la de dar protección a las mujeres que se encuentran en seguimiento y básicamente podemos encuadrarlas en tres grandes bloques, **Operativas, de Gestión del Caso y Asistenciales e Informativas**. De acuerdo con las establecidas en la Instrucción 4/2019 de la Secretaria de Estado de Seguridad, destacamos las actuaciones con la víctima que pueden ser: contactos telefónicos, entrevistas personales discretas, asistencia especializada 24 h a la víctima, conocimiento del estado de la orden judicial de protección, así como aquellas resoluciones en el ámbito civil que establezcan régimen de visitas custodia o pensiones de alimentos a favor de los hijos, cuyo incumplimiento podría repercutir en la peligrosidad del autor así como en la estimación del nivel de riesgo con la correspondiente Valoración Policial del Nivel de Riesgo.

Acompañamiento a la víctima en actuaciones de carácter judicial, asistencial o administrativo, revisar la situación penitenciaria del autor y contrastar con el centro penitenciario las salidas por permisos ordinarios o por cumplimiento de condena, comunicar al agresor que el caso se encuentra en seguimiento por el cuerpo policial, así como para informarle del alcance de las medidas judiciales de protección acordadas y de las consecuencias de su incumplimiento. Acompañamiento al agresor al domicilio de la víctima para la recogida de sus efectos personales cuando así haya sido acordado judicialmente, gestión de la Ficha/dossier del caso en VIOGEN que, a juicio de la unidad protectora, podrá ser facilitada a las unidades uniformadas operativas de Seguridad Ciudadana para el control del agresor.

En cuanto a las Funciones de Gestión del Caso, cobra especial importancia la mecanización de las actuaciones, así como el registro de las Órdenes Judiciales de protección, con actualización permanente de los datos de contacto, domicilios, lugares de interés que figuraran en la Ficha/dossier descargable y que al proceder a la asignación territorial del caso a otro territorio, la demarcación y cuerpo policial asignado por razón del nuevo domicilio, tendrá toda la información gestionada para continuar con el seguimiento del caso y su protección.

Respecto a las Funciones asistenciales e informativas, informar detalladamente de los servicios asistenciales en la ciudad, como la Oficina de Atención a las Víctimas, los Servicios Sociales, con derivación expresa al Centro Asesor de la Mujer para una mejor gestión de los recursos disponibles a su alcance. Facilitar a la víctima las recomendaciones de autoprotección así con el Plan de Seguridad Personalizado que será redactado en atención a la situación y riesgo detectado.

DESDE SU INICIO ¿CUÁNTOS CASOS HABÉIS LLEVADO? Y ¿EN EL ÚLTIMO AÑO?

Desde la adhesión de la Policía Local en julio de 2017, y hasta la fecha, **806 casos han estado en seguimiento por el grupo UPAC** Protección de la Policía Local de Ceuta, siendo en la actualidad 108 en situación de "activo" y con nivel de riesgo No apreciado y Bajo.

Estadísticamente en el presente año nos encontramos en la horquilla 95-105 casos de promedio/mes en seguimiento, siendo últimamente un ciclo anual más o menos estable en cuanto a los casos inactivos por finalización de la vigencia de las medidas judiciales de protección y las incorporaciones de nuevos casos activos que van estabilizando ese promedio de casos antes mencionado.

ADEMÁS, DE LA PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA ¿PARTICIPÁIS EN ALGUNA OTRA ACTIVIDAD PARA COMBATIR ESTA LACRA SOCIAL?

Si, hemos participado en los planes de formación de la Ciudad Autónoma para instruir a los miembros del Cuerpo de la Policía Local en materia de Violencia de Género, Protección de Víctimas de VdG y Protocolo Cero.

¿CÓMO FUNCIONA LOS PROTOCOLOS POLICIALES ESPECIALIZADOS ANTE EL TIPO DE MALTRATO PSICOLÓGICO, TAMBIÉN CONOCIDO COMO "MALTRATO POR PODERES"?

Este maltrato psicológico, esta violencia de género por poderes se da en aquellos casos en los que el maltratador continúa estando presente en la vida de la víctima, aunque a distancia y utilizando como instrumento la vía judicial. Pretensiones de tipo civil, demandas por la custodia de hijos son entre otras las estrategias que pone en marcha el maltratador con el único fin de generar un mayor desgaste y sobre todo impedir que la víctima continúe con su nueva vida lejos del maltratador. Como quiera que las consecuencias que generan estos procesos judiciales, son de índole psicológica y como es conocido por todos, su dificultad para demostrar e iniciar un proceso penal, es un hándicap que de forma firme se aloja en su agotamiento, frustración y abatimiento.

Por tanto, desde la perspectiva policial, nos encontraríamos ante una nueva denuncia por VdG, desencadenando nuevamente todos los mecanismos de protección que se establecen en la Instrucción 4/2019 de la SES del Ministerio del Interior para la Valoración Policial del Nivel de Riesgo de VdG.

LOS CASOS DE MALTRATOS CONTINUADOS, SEGÚN VUESTRA EXPERIENCIA ¿CÓMO AFECTAN A LA VÍCTIMA Y A SU ENTORNO?

No nos es extraño ver como algunos casos de VdG, la víctima vuelve a iniciar un nuevo proceso penal por malos tratos con la misma pareja e incluso con otros agresores que plurivictimizadores. En su entorno se genera un ciclo de difícil solución en el que pueden darse indicadores de adicciones y situaciones de vulnerabilidad como la migración o el aislamiento social. De hecho, la Instrucción 8/2021 de la Secretaria de Estado de Seguridad para Prevenir la VdG ocasionado por agresores persistentes, presenta acciones policiales destinadas a que la víctima mejore su percepción de riesgo y logre la mejor toma de decisiones respecto a su protección, incentivando la participación en su protección y la de los menores a su cargo. Las mujeres víctimas del maltrato continuado presentan más limitaciones en su percepción del riesgo con una falsa sensación de seguridad.

En la búsqueda de un entorno seguro y unas pautas de comportamiento acordes al nivel de riesgo, los agentes policiales de protección derivan a la víctima a recursos especializados de apoyo y asistencia territorial con mayor insistencia en los supuestos en los que la víctima también disponga de un histórico de agresiones por parte de otros agresores.



¿CREES QUE LOS RECURSOS DESTINADOS A LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SON SUFICIENTES EN NUESTRA CIUDAD?

Las instituciones policiales y asistenciales en la ciudad de Ceuta operan de forma ordenada y coordinada con grandes profesionales que de forma comprometida y con gran dedicación luchan contra este problema social. Pero no debemos de ser conformistas y pensar que **cuantos mas recursos de protección policial y asistencial existan en la ciudad, mayor margen de mejora y mayores cotas de seguridad podrán alcanzarse.**

¿QUÉ HA SUPUESTO EN VUESTRO DÍA A DÍA LA INCORPORACIÓN A ESTE GRUPO?

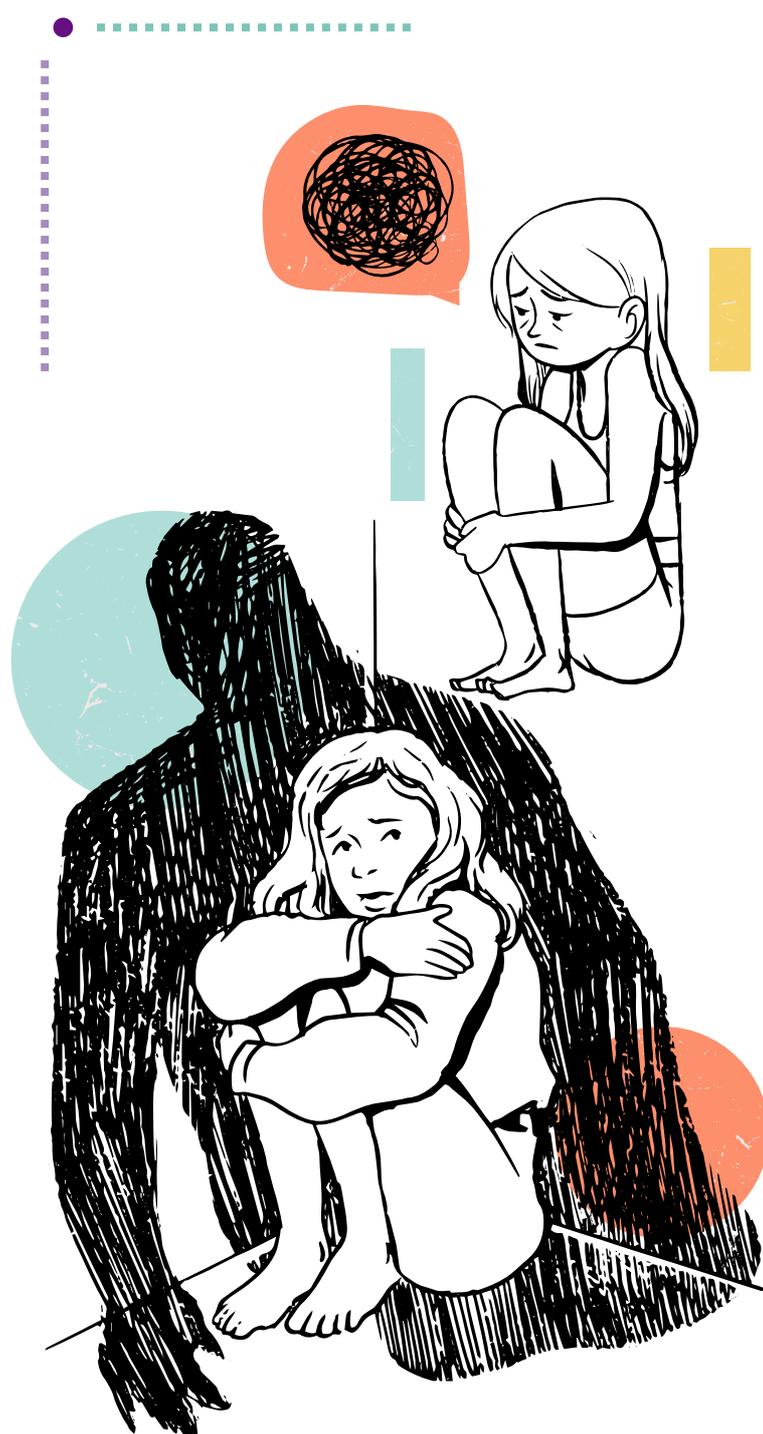
Ha supuesto un cambio de competencias policiales a una especializan en materia de malos tratos a través de los distintos procesos de formación con sus actualizaciones periódicas, **una involucración máxima en nuestros cometidos actuando como agentes dinamizadores de concienciación en nuestro colectivo** para poder dar una respuesta policial efectiva y adecuada desde cualquiera de las unidades operativas de nuestra policía. Y sobre todo una dedicación constante a la protección de las víctimas de VdG mediante el teléfono de asistencia especializada 24 h al que acuden ante cualquier incidente nuevo, consulta o gestión de su seguridad.

¿QUÉ PODRÍAIS APORTAR TRAS VUESTRA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ESTE ÁMBITO PARA QUE MEJORE?

Desde la puesta en marcha del Grupo de Protección en la Policía Local de Ceuta con la asunción de los cometidos de protección a víctimas de VdG con niveles de riesgo No Apreciado y Bajo, y dada la experiencia ya acumulada, podríamos participar en la protección de niveles de riesgo mayores si atendidas las circunstancias y dados los recursos humanos disponibles, tuviera que modificarse el actual Protocolo de Colaboración entre el Cuerpo Nacional de Policial y la Policía Local de Ceuta. El grupo UPAC Protección se encuentra preparado para nuevos retos.

¿QUÉ LE DIRÍAS A LA SOCIEDAD SEGÚN VUESTRA EXPERIENCIA?

Que queda mucho por hacer y que la sociedad esta girando a favor de la lucha contra la violencia sobre la mujer desde las Instituciones y sobre todo, también desde la ciudadanía que cada vez más, se comporta de forma colaborativa, mostrándose intolerante ante los malos tratos hacia la mujer.



VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO: UNA REALIDAD INVISIBLE



La violencia de género digital acarrea graves consecuencias. El **54%** de las mujeres que ha sufrido acoso a través de redes sociales ha experimentado ataques de pánico, ansiedad o estrés.



El **42%** de las niñas y jóvenes que ha sufrido acoso online mostraron estrés emocional, baja autoestima y pérdida de autoconfianza.



Más de un **25%** de las mujeres entre 16 y 25 años en España ha recibido insinuaciones consideradas no apropiadas a través de redes.



En menos de una década, **se han multiplicado por cinco en España los delitos de contacto mediante tecnología con fines sexuales** con menores de 16 años.



El primer paso para abordar la violencia digital de género es **conceptualizarla y delimitarla**.



En esta forma de violencia de género el plano virtual, con un fuerte **componente de anonimato**, reproduce las agresiones verbales y psicológicas del mundo físico.



El Parlamento Europeo ha urgido a la Comisión a **definir el instrumento legislativo** más apropiado para combatir la violencia de género digital, comenzando por su inclusión en el listado de crímenes de la Unión Europea.



Las recomendaciones para erradicar esta lacra se estructuran en tres ámbitos principales: **prevención, atención a las víctimas y persecución del delito**.



En los últimos años diversos casos han saltado a los medios de comunicación, comenzando a sensibilizar a la opinión pública de la gravedad de la violencia de género digital. Uno de los más graves fue **el suicidio en 2019 de una trabajadora de la fábrica de camiones IVECO de Madrid tras la difusión no consentida de un vídeo de contenido sexual**; el caso fue archivado al no descubrirse quién lo difundió. En 2020, la Policía Nacional detenía a un hombre en Logroño por agresión sexual y corrupción de menores hacia una joven a la que había contactado mediante un perfil falso en Instagram. En 2017, un hombre fue condenado a dos años y medio de prisión por instalar un software espía en el teléfono móvil de su pareja sin que ella lo supiera.

INTRODUCCIÓN:



Aunque la violencia de género digital a menudo pasa desapercibida, **sus consecuencias impactan psicológica, social y económicamente a las mujeres afectadas**. Esta forma de violencia, menos visible pero significativa, reproduce agresiones verbales y psicológicas en el ámbito virtual, a menudo aprovechando el anonimato de las redes.

La creciente digitalización afecta a todas las áreas de la vida, y la violencia de género en el ámbito digital puede convertirse en un gran obstáculo para las víctimas, llevándolas incluso a abandonar el entorno digital con consecuencias psicológicas, sociales y económicas significativas. El **Parlamento Europeo ha estimado que estas consecuencias tienen un valor económico entre 49,000 y 89,300 millones de euros para la UE**. Este costo se relaciona con la pérdida de calidad de vida, impacto en la carrera laboral y necesidades médicas de las mujeres afectadas. La pandemia ha exacerbado este problema debido al aumento del uso de plataformas digitales. Es esencial entender la violencia de género digital como una extensión de la violencia que sufren las mujeres fuera de internet, y no como un fenómeno aislado, sino como un reflejo de las agresiones que enfrentan en el mundo real.

DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN:



El análisis del impacto de la violencia de género digital comienza con la necesidad de definirla adecuadamente. Se sugiere considerar el concepto más amplio de ciberviolencia, pero hasta la fecha **no hay una definición universalmente aceptada**, a pesar de propuestas de diversas instituciones a nivel internacional.

El Consejo de Europa la definió en 2018 como “el uso de sistemas informáticos para causar, facilitar o amenazar con violencia contra las personas, que tiene como resultado, o puede tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico, y puede incluir la explotación de la identidad de la persona, así como de las circunstancias, características o vulnerabilidades de la persona”

A PARTIR DE LA CLASIFICACIÓN REALIZADA POR EL CONSEJO DE EUROPA, SE PUEDEN CONSIDERAR LOS SIGUIENTES TIPOS DE VIOLENCIA DIGITAL:

- **Ciberacoso.** Amenazas de violencia (incluida la sexual), coacción, insultos o amenazas, difusión no consentida de imágenes sexualmente explícitas.
- **Violaciones de privacidad** relacionadas con la digitalización e Internet. Doxing (revelación de información personal confidencial) robos o suplantaciones de identidad, o tomar, compartir manipular datos o imágenes (incluidos datos íntimos).
- **Amenazas directas o violencia física** relacionada con las tecnologías digitales.
- **Explotación sexual online.** Por su parte, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality) incluye dentro del concepto de ciberviolencia el ciberhostigamiento, el ciberacoso y la pornografía no consentida.
- Crímenes de odio relacionados con las tecnologías digitales. En el caso que nos ocupa, por razón de sexo.

La Ley 15/2021 ha introducido la violencia de género digital como una tipología adicional en la legislación. Se define como **cualquier acto de violencia de género perpetrado, instigado o agravado por el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**, con el propósito de discriminar, humillar, chantajear, acosar o violar la privacidad de la víctima. Esta definición abarca situaciones independientemente de la relación del agresor con la víctima, ya sea conyugal, de pareja, afectiva, pasada o presente, o de parentesco. Además, se consideran actos de violencia digital aquellos cometidos por hombres en el entorno familiar, social, profesional o académico de la mujer.



INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DIGITAL EN ESPAÑA:

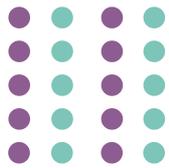
La **falta de estadísticas es el principal desafío** al analizar la incidencia de la violencia de género digital en España. Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género, la escasez de datos se debe a la dificultad de medir un fenómeno complejo, ya que en muchos países no todas las formas de violencia digital están tipificadas como delito. **Los dos métodos principales para medir esto incluye preguntar directamente a las mujeres afectadas, siendo la macroencuesta de violencia contra la mujer de la Delegación del Gobierno una fuente relevante, y cuantificar los informes ante las fuerzas de seguridad del Estado relacionados con la violencia digital.**

Según esta encuesta, el 7,4% de las de 16 o más años ha recibido alguna vez insinuaciones inapropiadas, humillantes, intimidatorias u ofensivas a través de las redes sociales. Si se tienen en cuenta las que han experimentado algún tipo de acoso sexual, el 18,4% habría sufrido dicho acoso a través de las redes sociales.

El envío de imágenes sexualmente explícitas, cuya intención es hacer sentir a la víctima ofendida, humillada o intimidada, es otra forma de acoso sexual por la que se preguntaba. Un 7,2% de las mujeres (el 17,8% de las que han sufrido algún tipo de acoso sexual) ha experimentado este tipo de acoso. Los mensajes escritos sexualmente explícitos (a través de correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o SMS) son otra forma de acoso que el 6,4% de las que ha sufrido alguna vez en su vida. que ha sufrido alguna vez en su vida. El 15,2% de las mujeres ha experimentado acoso reiterado por parte de una misma persona alguna vez en su vida. De estas, el 24,9% habría tenido que soportar comentarios ofensivos o embarazosos, o propuestas inapropiadas en Internet o en redes sociales. El 4,3% de las mujeres que han sufrido acoso reiterado ha experimentado como el acosador publicaba fotos, vídeos o información personal en Internet o en redes sociales, o la ha enviado a terceros a través de servicios digitales.



LAS RECOMENDACIONES se articulan para reducir el impacto de la violencia de género digital en nuestra sociedad a través de la prevención, atención a las víctimas y persecución del delito.



- 1** En el ámbito de la prevención, una acción necesaria es **impulsar campañas de concienciación**, especialmente entre jóvenes, sobre los efectos que las manifestaciones de la violencia de género digital tienen sobre las víctimas.
- 2** Se recomienda mejorar la **formación** (de personas educadoras, personal sanitario responsables de recursos humanos).
- 3** Hay que definir **protocolos de detección** y actualización en escuelas y centros de trabajo para encauzar rápido el tratamiento del acoso online. La detección temprana de los casos de violencia de género digital es clave para abordar el problema de forma efectiva.
- 4** Para paliar la carencia de datos sobre la incidencia de esta forma de violencia, uno de los primeros pasos debería ser **crear observatorios que midan este fenómeno** y aumente la concienciación sobre este problema.
- 5** En relación con la atención a las víctimas, se recomienda contar con **recursos para montar centros y líneas de ayuda de atención especializada** en violencia de género digital.
- 6** Para perseguir los delitos de violencia de género digital toca **impulsar la homogeneización a nivel internacional de la definición** de la violencia de género digital y sus componentes se facilita su persecución cuando se comete desde otro país.
- 7** En este sentido, es **necesaria la consideración expresa de la violencia de género en el ordenamiento jurídico** y la definición de nuevos tipos penales para abarcar todas las facetas de la violencia de género digital que actualmente no son denunciables por no ser constitutivas de delito.
- 8** Para que la consideración de la violencia de género digital en el ordenamiento jurídico sea efectiva sería pertinente **mejorar su persecución** mediante la creación de unidades especiales contra la violencia digital dentro de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
- 9** Debido a que gran parte de la violencia de género digital ocurre en plataformas en línea, **se sugiere establecer canales de comunicación sólidos con los proveedores de estas plataformas**. El objetivo es facilitar la eliminación inmediata de contenidos relacionados con actos de violencia de género digital.
- 10** Como este problema trasciende al ámbito público, **las autoridades deben crear las bases adecuadas** (legislativas y participativas) para implicar a la sociedad (progenitores, personas educadoras, medios de comunicación, empresas proveedoras de servicios digitales, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado).

LA FIGURA DEL FALSO ALIADO EN EL MOVIMIENTO FEMINISTA

María Núñez Gómez
Secretaría de Juventud de CCOO

COMPLICES DE LA VIOLENCIA MACHISTA

¿Cuántas veces a lo largo de nuestras vidas como mujeres nos encontramos ante hombres que nos aportan un espacio seguro donde nos encontramos cómodas, en el que podemos expresarnos con libertad y compartir opiniones?

Espacios donde podemos hablar libremente de feminismo, de la importancia de acabar con la brecha salarial y el techo de cristal, de violencia institucional, de las asesinadas... En definitiva, de todo lo que tenga que ver con la desigualdad que supone haber nacido mujer en esta sociedad heteropatriarcal. Compañeros que nos dan la mano en manifestaciones, que nos acompañan a eventos y que son, junto a nosotras, la cara visible de nuestra lucha.

¿Cuántas de esas veces, tarde o temprano, nos hemos dado cuenta de que esa pareja, amigo o compañero no era tan aliado como parecía ser? La realidad es que las personas no podemos camuflar quienes somos eternamente y, en determinadas ocasiones, cuando más lo necesitas, te das cuenta de que aun queda mucho camino por recorrer.

Porque tu relación no era tan sana como pensabas, tu amigo no trata tan bien a las mujeres de su entorno como creías y tu compañero se muestra equidistante cuando te enfrentas a una situación claramente machista.

Y es que, por muy imposible que nos pueda parecer, **existen aliados convertidos en agresores**. Porque lo son, porque siempre lo fueron, pero es mucho más fácil ser políticamente correctos y llevar por bandera unos ideales que ni siquiera ellos mismos son capaces de sostener.

La realidad es que no existe un tipo específico de maltratador y que, **incluso aquellos que se llaman a sí mismo feministas y que supuestamente rompen con la masculinidad hegemónica, pueden ser los mismos que protagonicen o justifiquen las agresiones machistas que sufran las mujeres de su entorno**. Depende del lugar, del nivel de confianza y "colegueo" con el agresor, pero no pensarán dos veces dar de lado a la verdadera víctima.

Dicen distinguirse del resto de hombres por su sensibilidad, sus peculiares aficiones, su apoyo a la diversidad sexual y de género y un largo etcétera de habilidades, actitudes y aptitudes que, automáticamente, les convierte en fieles aliados y espacios seguros. Pero no, **las mujeres sólo podemos encontrar espacios realmente seguros bajo el aliento de la sororidad de otras mujeres y sobre el apoyo de hombres que verdaderamente son aliados**, que jamás formarían parte ni justificarían cualquier tipo de agresión hacia una mujer.

Es fundamental que comprendamos que **el machismo y el heteropatriarcado no son una cuestión individual, no elegimos serlo, pero sí perpetuarlo**. Se trata de una problemática social que intentamos erradicar desde el activismo y la visibilidad de la realidad de todas las mujeres.

Es ahí cuando debemos decidir en qué parte de la historia queremos estar. Podemos decidir seguir en las profundidades de una sociedad marchita donde las mujeres no tenemos ningún protagonismo o desaprender para conformar una sociedad más justa e inclusiva para todes.

Frente a todo esto, las mujeres gritamos que **no estamos dispuestas a aguantar en nuestra lucha a falsos aliados** que, bajo la medalla de la igualdad, la militancia y el activismo, son los mismos que protagonizan nuestra violencia. No estamos dispuestas a formar parte de eso, no estamos dispuestas a permitirnos que utilicéis nuestra lucha para acercaros a nosotras.

**No sois nuestros espacios seguros.
No sois nuestros aliados.**



028 SERVICIO ARCOÍRIS

Información y atención integral en materia de derechos LGTBIQ+

¿CUÁNDO CONTACTAR?

Cuando quieras recibir información en general y asesoramiento jurídico para todas las formas de violencia y discriminación por motivos de:

- ▶ ORIENTACIÓN SEXUAL
- ▶ IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO
- ▶ CARACTERÍSTICAS SEXUALES

¿CÓMO FUNCIONA?



24 horas los 365 días del año



Accesible para personas con discapacidad auditiva y/o del habla



Confidencialidad absoluta de las consultas



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE LGTBIFOBIA



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

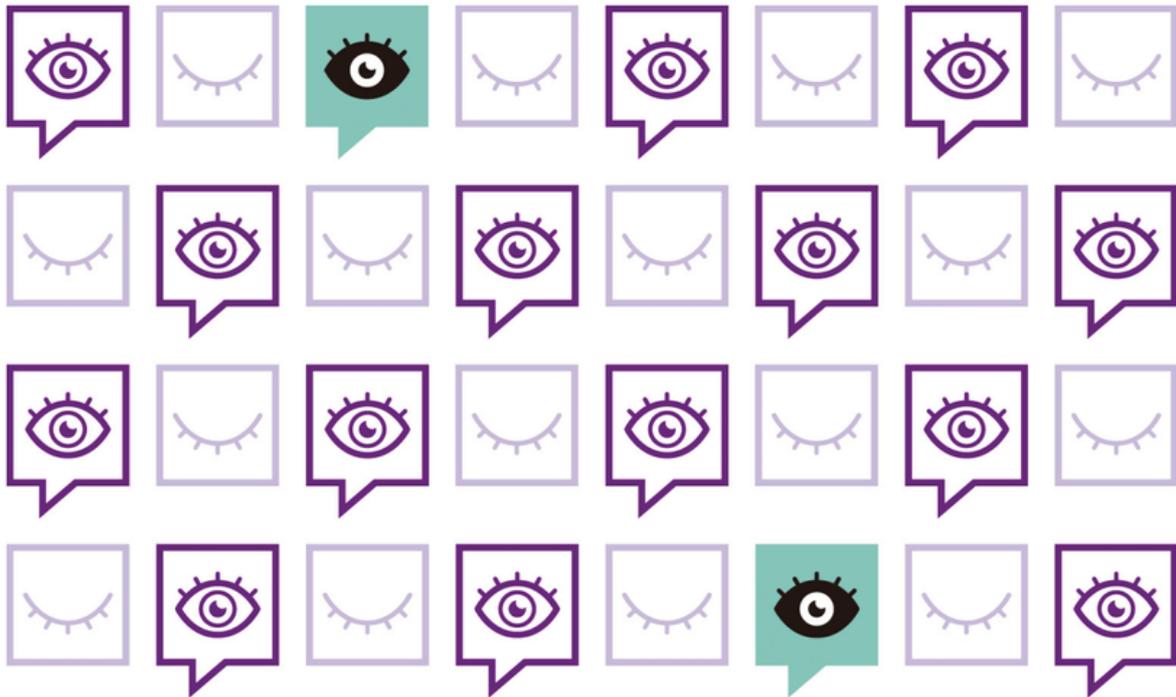
Gracias por implicarte.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

#PuntoVioleta



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



ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Se pondrá a disposición de la ciudadanía una fórmula de contacto mediante la cual tanto mujeres víctimas de estos acosos como delegadas y delegados, y el conjunto de las personas puedan recibir una primera orientación.

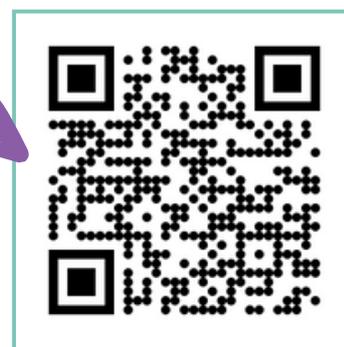
El **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** está pensado también para orientar y ayudar a toda la población sobre las actuaciones más pertinentes a realizar ante este delito, lo cual es particularmente necesario para la muy pequeña empresa o las personas que trabajan solas en hogares como la empleadas de hogar o las asistentes de ayuda a domicilio, por ejemplo. Para ello, en el mismo habrá un **CORREO ELECTRÓNICO HABILITADO: observatorioacoso@ccoo.es**, dirigido a la ciudadanía, con el que se pretende que corra el aire y se airee un problema enorme.

Las trabajadoras deben sentir que cuentan con una ventana a través de la cual gritar que están sufriendo este tipo de violencia y sentir que alguien les escucha, orienta sobre cómo actuar, las refuerza y ayuda.



CCOO 
observatorio
 de acoso sexual y por razón de sexo

Web 



Escanea este código para
 acceder a la web
 #VamosAContarlo

➤ Una de las **principales herramientas del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO** para visibilizar estos tipos de acoso y, al mismo tiempo, poner a disposición de la ciudadanía recursos y materiales será una **página web: <https://observatorioacoso.ccoo.es/>**

2022-2023

UN AÑO DE OBSERVATORIO



#VamosAContarlo

A lo largo del año, desde el Observatorio se ha atendido a presuntas víctimas provenientes de diferentes ámbitos. **Nada más crearse se atendió a una profesional de los medios de comunicación que relataba un acoso por razón de sexo.** Esta forma de acoso ha sido objeto de consultas de las que no siempre se ha conocido el resultado final, pero de otras sí ha sido posible seguir el desarrollo. Gracias a la orientación del Observatorio ante un caso de acoso por razón de sexo en un buque, se logró que no se embarcara al capitán que ejercía estos acosos a varias mujeres de la tripulación, y que además la empresa no lo volviera a contratar.

También se orientó a una mujer recién despedida de una pequeña empresa en la presentación de una reclamación, que permitió un acuerdo mucho más favorable para ella cuando denunció acoso por razón de sexo. Mayoritariamente, las víctimas de acoso sexual pertenecen al sector servicios, aunque también han solicitado información mujeres empleadas de hogar o trabajadoras de residencias en las que la relación con los acosadores se complica, unas veces porque el acoso se produce en la propia casa del acosador y en otros por la vulnerabilidad de los acosadores. **En cuanto al sector servicios, las empleadas en hoteles y/o lugares de restauración han sido las más numerosas.** Lo que no implica que no hayan solicitado orientación periodistas, contables, cuidadoras, almaceneras, etc. En todos estos casos **la escucha y la orientación ha sido muy importante** porque el silencio es el que domina en los casos de acoso. Las conversaciones telefónicas suelen ser varias con estas personas, que no son siempre las afectadas (por ejemplo, en un caso escribía el padre de la víctima).

En estas intervenciones no siempre se llega a conocer el resultado aunque se solicita. Se sabe, por ejemplo que una empleada de un pub mejoró sus condiciones de trabajo y logró no coincidir nunca con su acosador, que era lo que quería; en otro caso se despidió al acosador e incluso se organizó una formación sobre igualdad en la ONG en la que la denunciante trabajaba; en otro se amonestó al acosador y se dio apoyo psicológico a la víctima, pero no hay una estadística que dé cuenta de todos los resultados. **La mayoría de las personas que escriben solicitando orientación como víctimas no están afiliadas, no obstante CCOO les está ofreciendo orientación.**

Las víctimas de acoso sexual pertenecen, mayoritariamente, al sector servicios, aunque también han pedido orientación periodistas, contables, cuidadoras, trabajadoras de almacén...



**1.237 MUJERES ASESINADAS
DESDE 2003**

**47 NIÑAS/OS ASESINADAS/OS
DESDE 2013**

**52 MUJERES ASESINADAS
EN 2023**

**48 MENORES HUERFANAS/OS
EN 2023**

**NO SON CIFRAS,
SON VIDAS ARREBATADAS**



Juntas
avanzamos



ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

016

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

112

Teléfono de emergencias

682 916 136
682 508 507

Whatsapp de apoyo psicológico

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

DIRECCIONES Y CORREOS

de centros asistenciales, centros de
atención telefónica y presencial.

► CENTRO ASESOR DE LA MUJER

☎ 956 52 20 02
✉ cam@ceuta.es

► SECRETARÍAS DE LA MUJER E IGUALDAD DE CCOO DE CEUTA

☎ 956 51 62 43
✉ alicia.vivo@fsc.ccoo.es
y diaz6315@gmail.com

► PRO INTEGRA FUNDACIÓN MÁRGENES Y VÍNCULOS

☎ 856 74 84 81
✉ prointegra@fmyv.org

► CENTRO CEPAIM

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



VIOLENCIA DE GÉNERO

SEÑAL DE SOCORRO

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

1



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

2



Cierra el puño y
esconde el pulgar
entre tus dedos.

SI OBSERVAS ESTA SEÑAL LLAMA AL 016





[www](#) [f](#) [i](#) [X](#) @CCOODECEUTA

CCOO ♀



Juntas
avanzamos

