

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

Noviembre 2022



## ÍNDICE

**NUESTRA MIRADA:** la calidad de servicios públicos de atención a la violencia machista

**TUS PALABRAS CUENTAN:** violencia de género.

**LA REALIDAD EN CIFRAS:** 15 segundos

**ASESORIA EN IGUALDAD**  
¿Cómo demuestra una trabajadora su condición de víctima de violencia?

**SINDICALISMO EN ACCIÓN:** 10 medidas para erradicar la violencia machista

**HERRAMIENTAS:**  
Convenio 190 OIT

**PRÓXIMAS ACCIONES**

## ALERTA: SERVICIOS PÚBLICOS CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

- + PROTECCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS
- + SERVICIOS PÚBLICOS
- + DERECHOS LABORALES

Acabar con las violencias machistas es uno de los principales objetivos del feminismo en todo el mundo. En los años 90, tras décadas de lucha, se logró que la violencia de género fuese reconocida por Naciones Unidas como un problema de derechos humanos. Dicho reconocimiento supuso un impulso fundamental para que los gobiernos comenzaran a implementar políticas públicas para la erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo.

En este IMPRESINDIBLES reflexionamos sobre los servicios públicos creados para eliminar esta lacra y cómo la calidad del empleo en los mismos es un factor determinante para erradicarla



Ante la movilización y exigencia de respuestas institucionales frente a la violencia machista, el Gobierno de España aprobó la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sentando las bases de los servicios públicos en esta materia. Unida a la Ley Orgánica 1/2004, las instituciones impulsaron, el “Pacto de Estado contra la Violencia de Género” así como la ratificación de legislaciones internacionales tales como: “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica” (Convenio de Estambul) o la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Para garantizar la plena efectividad de dichos marcos jurídicos, en la Ley Integral 1/2004, se creó la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de Género y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se han impulsado una red de servicios multinivel donde participan diversas administraciones públicas, agentes privados y del tercer sector. El itinerario para la atención a la violencia de género requiere de un sistema de actuación y coordinación integral que implica a diferentes instituciones.

La Delegación de Gobierno propone las políticas contra las distintas formas de violencia de género e impulsa, coordina y asesora en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia. Es la instancia responsable de los servicios públicos de atención a la violencia de género a nivel estatal.

Muchos de los servicios públicos de atención a la violencia de género son prestados bien por las propias administraciones públicas titulares de los mismos en régimen de gestión directa. Sin embargo, otros muchos son prestados por otros agentes en régimen de gestión indirecta, bien mediante contratación externa y otros mediante formas de gestión indirecta no contractuales como las subvenciones o convenios.

Estos servicios públicos se crearon en pleno auge externalizador, tanto en la administración central como en las autonómicas y locales. **En 2018, desde UGT, FeSMC y UGT Servicios Públicos, se elaboró el informe “Esto no es un negocio”. La precariedad laboral en los servicios externalizados de atención a la violencia de género donde se analizaba, a través del estudio de caso de los servicios 016 y COMETA, la problemática laboral y se partía del principio de que la calidad del empleo es un factor determinante para erradicar la violencia machista.**

Entre las diferentes conclusiones que destacaba el informe es necesario hacer mención a que la externalización es un factor de precarización que se caracteriza por varias cuestiones como la inestabilidad del empleo, las empresas que gestionan los servicios recurren abusivamente a categorías profesionales no cualificadas para sostener el servicio, ahorrando en costos laborales y los convenios colectivos que se aplican disponen de peores condiciones laborales que los de la administración.

De modo que se considera que la externalización fragmenta las condiciones de trabajo del sector público. Se genera un modelo dual, donde se crea un cuerpo de trabajadoras y trabajadores en los servicios públicos externalizados no amparado por las garantías del empleo público, y que muchas veces son discriminatorias y con peores - y dispares - condiciones laborales.

También el estudio destacaba que la externalización no es sinónimo ni de eficacia ni de eficiencia. En muchas ocasiones, los sistemas de gestión de la calidad y de la productividad implementada en los servicios de atención a la violencia, han estado relacionados con las herramientas que se utilizan para el trabajo en lugar de la particularidad del trabajo de atención a la violencia machista. Lo cual, ha tenido un impacto negativo en el clima y la salud laboral y chocan, además, con la ética profesional de la intervención social en violencia de género.

Por otra parte, las empresas que están prestando estos servicios públicos no siempre están especializadas en violencia de género y sus objetivos empresariales no están alineados con los objetivos de las políticas públicas. Las políticas públicas de violencia de género quedan, pues, en manos de agentes no especializados que encuentran nuevas oportunidades de negocio en la externalización de los servicios públicos.

Es necesario exigir a las administraciones la prestación directa de los servicios. Así como, es clave que las Administraciones designen recursos y establezcan las directrices necesarias para que evalúen el impacto de la calidad del empleo sobre la calidad de los servicios.

Se debe señalar que es preciso garantizar que los servicios se presten por personal cualificado en violencia de género, categorizado y remunerado como tal. Se debe recategorizar al personal de manera que no se encubran trabajos cualificados bajo categorías profesionales no cualificadas. Se debe verificar también que el personal directivo y los mandos medios sean especialistas en violencia de género. El personal a cargo del control de la calidad del servicio debe ser también especialista en violencia de género.

Tanto las trabajadoras de estos servicios como las mujeres a las que atienden son importantes y merecen respectivamente tanto empleos de calidad como servicios públicos de calidad que permitan acabar con esta lacra en nuestra sociedad.





# TUS PALABRAS CUENTAN

## CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

---

### VIOLENCIA DE GÉNERO

La **violencia de género** adopta formas muy diferentes, para entender esta realidad, es importante tener una mirada integral que nos permita comprender que las diferentes formas en que se manifiesta no suelen producirse de forma aislada sino como causa y consecuencia de un contexto de desigualdad.

**Violencia física:** son todos los actos o las omisiones, intencionales o negligentes, de fuerza contra el cuerpo de la mujer, que producen o pueden producir lesión física, daño o muerte. Abarca desde empujones, golpes, bofetadas, quemaduras... hasta el asesinato.

**Violencia psicológica:** son todas las conductas, actitudes y omisiones intencionales cuyo objetivo es desvalorizar a las mujeres. Son amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, descalificaciones, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

**Violencia sexual:** son todos los actos de naturaleza sexual que no están consentidos por las mujeres. Esto incluye: la exhibición, la observación, la imposición de relaciones sexuales mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional. Es importante subrayar que hablamos de violencia sexual independientemente de que la persona agresora tenga una relación de pareja, afectiva o familiar con la mujer.



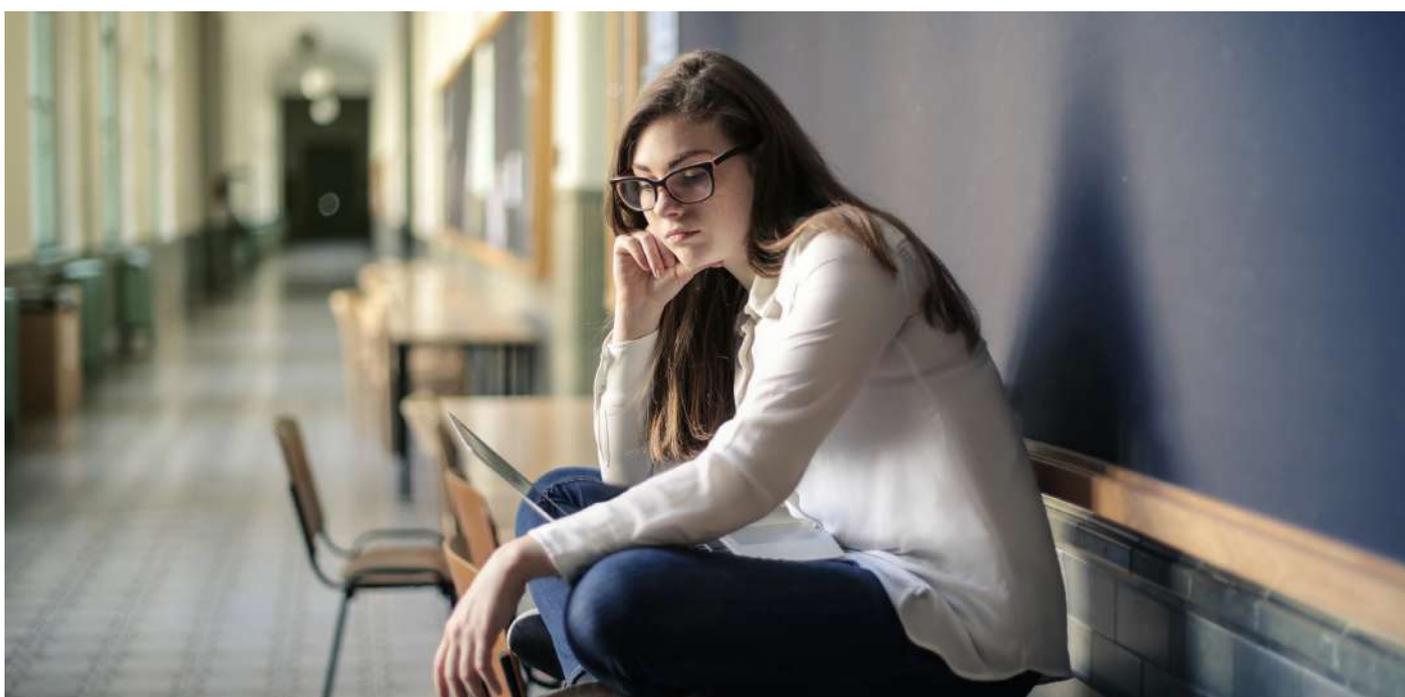
**Agresión sexual:** Consiste en el uso de la violencia física y sexual ejercida sobre las mujeres mayores o menores de edad, determinada por el uso premeditado del sexo como arma para demostrar el poder y abusar de ese poder. Incluye cualquier forma de contacto físico, ejercida con violencia o intimidación y sin consentimiento.

**Abuso sexual:** Son actos o comportamientos, con contacto o sin contacto físico, realizados sin violencia o intimidación y sin consentimiento de la mujer o con consentimiento viciado. Puede incluir: penetración vaginal, oral y anal, caricias o proposiciones verbales explícitas, incluidas la exhibición y la observación. Se realiza empleando la manipulación emocional, el chantaje, las amenazas, el engaño, abuso de poder.

**Acoso sexual:** Son conductas verbales o no verbales que consisten en solicitar favores de naturaleza sexual, utilizando su posición de superioridad y amenazando a la víctima si se niega a hacerlo o prometiendo a la víctima una recompensa si lo hace, creando un entorno hostil, humillante e intimidatorio.

**Violencia económica:** Consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y/o de sus hijas o hijos, así como la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de la pareja. Incluye la desigualdad en el acceso y el control de los recursos económicos, el derecho de propiedad, a la educación o a un puesto de trabajo.

**Aislamiento social:** El maltratador va alejando, cada vez más, a la mujer de su familia y de sus relaciones de amistad.





# LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR.

Los números nos ayudan a dimensionar a cuantas personas afecta una realidad. Nos permiten analizar y conocer lo que sucede para poder hacer propuestas eficaces que nos permitan solventar los desafíos que afrontamos.

Es IMPRESCINDIBLE pensar que los números van asociados a nombres y apellidos, ilusiones y miedos, derechos que deben ser ejercidos. En esta sección compartimos números para pensar:

# 15

**Cada 15 segundos una mujer es maltratada en el mundo**, según datos de Naciones Unidas y, al menos **una de cada cinco** mujeres, es **víctima de malos tratos** en su propio hogar, según la Organización Mundial de la Salud.

Segunda datos del último Boletín estadístico mensual publicado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en España, el número de **mujeres víctimas mortales por dicha violencia** entre el 1 de enero de 2003 y el 30 de septiembre de 2022 ha sido de 1.164. Desde el inicio del **año 2022** hasta el 30 de septiembre 34.

# 34

# 40491

Los juzgados españoles recibieron un total de **40.491 denuncias por violencia de género en trimestre 2 de 2022**, según los últimos datos aportados por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.

2.638 son las **profesionales trabajando remuneradamente a diario en los servicios públicos de atención jurídica, psicológica y social de proximidad a víctimas**, establecidos para toda España. Servicios públicos estables que deben ser atendidos por personal público estable y que sin embargo actualmente no es así.

# 2638

Son necesarios datos oficiales que reflejen las condiciones laborales así como los recursos humanos y materiales, actuaciones y cobertura, sobre la atención prestada en los diferentes niveles de la administración: desde municipios a diputaciones.

# ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

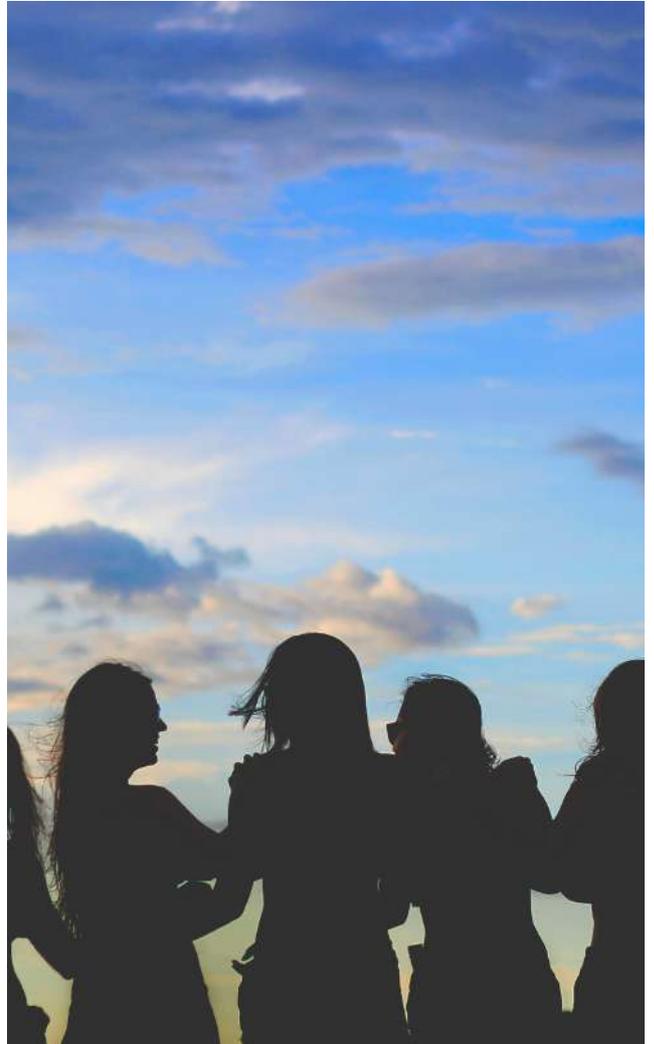


## ¿Cómo puedo saber si mi compañera está siendo víctima de violencia de género?

Cuando una mujer es víctima de violencia intentará ocultar a su entorno su realidad y lo hará por varios motivos: por vergüenza y por confusión sobre lo que le está pasando. Sin embargo, los efectos de la violencia aparecen en forma de:

- **Aislamiento social:** no participa en reuniones, se marcha directamente a casa, elude hablar de su pareja y relaciones.
- Manifiesta **síntomas físicos** variados e inespecíficos (cefaleas, dolores de cabeza, dolores musculares o abdominales).
- **Falta al trabajo a menudo.**
- **Pérdida de peso, tristeza, descuido del aspecto físico...**

Es complicado abordar la cuestión, pero podemos hacerle saber que no está sola y que tendrá ayuda cuando ella la pida será el mejor recurso que podremos brindarle.



## ¿CÓMO DEMUESTRA UNA TRABAJADORA LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA?

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

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



# SINDICALISMO EN ACCIÓN

ACTUAR PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA MACHISTA

**TRABAJAMOS POR UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DOTADOS DE PRESUPUESTOS Y PLANTILLAS ESPECIALIZADAS, QUE PUEDAN PREVENIR, ATENDER Y ACOMPAÑA LOS PROCESOS DE RECUPERACIÓN DE LAS MUJERES QUE SUFREN LA VIOLENCIA MACHISTA.**

- 1.- Impulsar de un **sistema de actuación y coordinación integral** que se haga efectivo a través de los servicios públicos con capacidad de impulsar, coordinar y diseñar políticas públicas en materia de violencia de género.
- 2.- Desarrollar **mecanismos de transparencia, seguimiento y evaluación de las medidas del Pacto de Estado** en materia de violencia de género, así como asegurar su continuidad con carácter permanente, como política gubernamental básica en la lucha contra la violencia machista.
- 3.- Impulsar la realización de **campañas de sensibilización, información y prevención** dirigidas al conjunto de la sociedad para la identificación, tratamiento y reparación de todas las formas de violencia machista, de modo que se posibilite la eliminación de los principios y creencias que la perpetúan.
- 4.- Mejorar y superar el modelo de intervención asistencial existente, **fomentando la autonomía, a todos los niveles (personal, económico, social) de las mujeres víctimas de violencia machista**, mediante la mejora de las medidas diseñadas, así como de los recursos destinados a acabar con la violencia machista.



5.- Fortalecer los recursos destinados a la atención a las víctimas de violencia machista. **Reforzar los mecanismos de coordinación de la red de servicios multinivel** (estatal, autonómico y local), existentes, de modo que la atención a las mujeres que sufren violencia de género tenga el carácter integral que necesitan.

6.- Aumentar los recursos públicos para niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género, garantizando el **acceso a recursos especializados**.

7.- **Asegurar la inserción laboral y un empleo de calidad para las víctimas de violencia de género.**



8.- Introducir en la **negociación colectiva, así como en los planes de igualdad, garantías de protección laboral para las víctimas de violencia de género**, que vayan desde el desarrollo de protocolos a la implementación de medidas tales como: apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica.

9.- Los **servicios públicos destinados a erradicar la violencia de género deben ser de prestación directa** por parte de la administración de modo que se posibilite las mejores respuestas de intervención y actuación ante esta lacra. Si bien, ante la externalización de estos servicios, no debe permitirse la precarización de las condiciones laborales, debiendo **garantizarse condiciones dignas y adecuadas a la labor cualificada desempeñada**.

10.- Mejorar la **difusión de medidas, derechos y servicios dirigidos a las víctimas** de violencia de género, que se han puesto en marcha en el marco del desarrollo de medidas de protección integral, mediante la formación e información de las trabajadoras y trabajadores en los servicios públicos implicados en la respuesta a la violencia de género.



# HERRAMIENTAS

## EL CONVENIO 190 Y RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT: SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.



El Convenio 190 de la OIT **responde a una demanda histórica de los sindicatos de crear instrumentos para proteger a las víctimas de las situaciones de violencia, acoso y violencia de género en el ámbito laboral a nivel internacional.**

Desde su adopción en el seno de la OIT en la Conferencia Mundial del Trabajo en junio de 2019, UGT ha reivindicado su ratificación por el Gobierno de España, así como ha exigido la mejora de las leyes, los servicios y los procedimientos para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

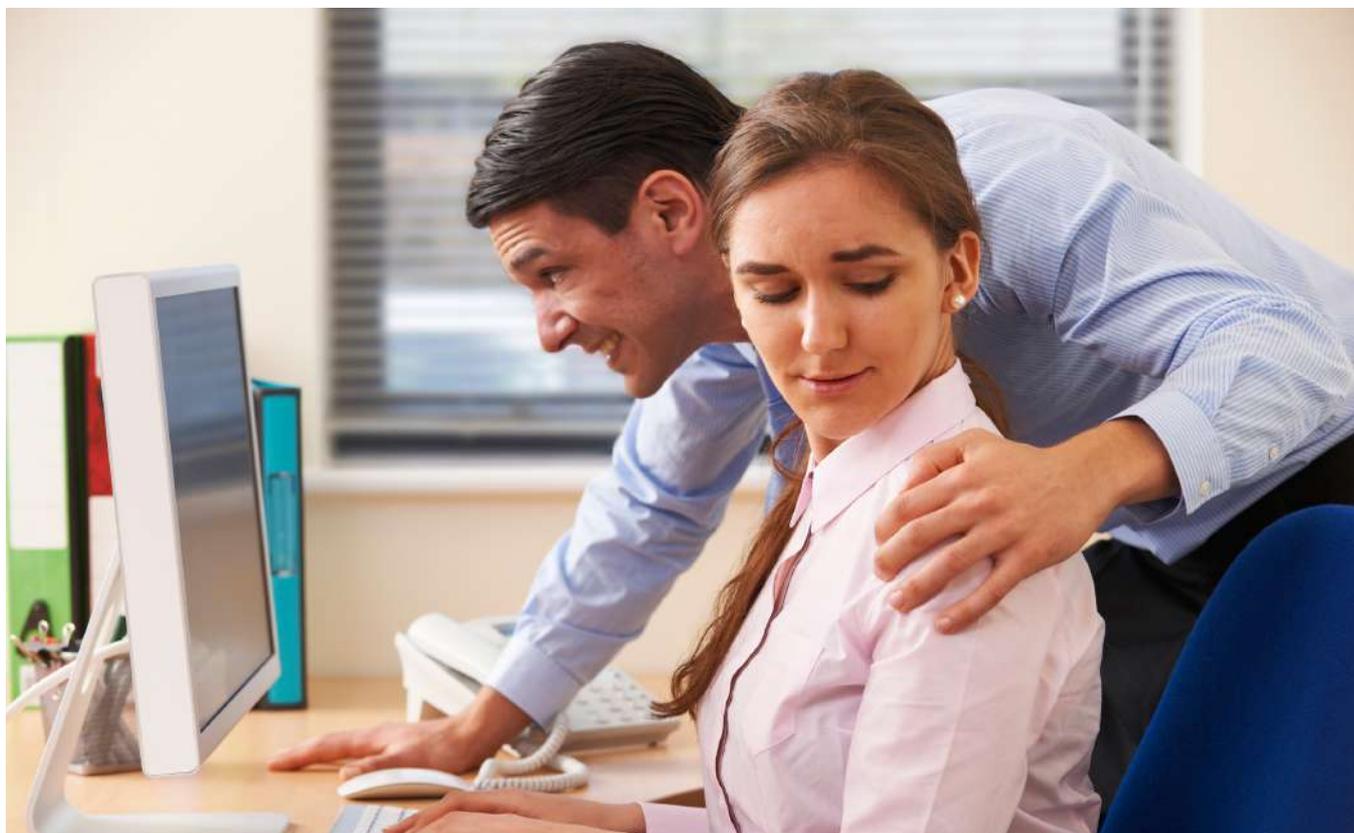
En mayo de 2022 el Gobierno de España ratificó el Convenio 190, que junto con la recomendación 206 que lo acompaña, son una oportunidad única tanto porque reconocen el derecho de todas las personas a “un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, así como se hace mención específica a las mujeres y las niñas, señalando y reconociendo que la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mismas.

El Convenio considera imprescindible abordar las causas y factores de riesgo como los estereotipos o el abuso de poder por razón de sexo. Así mismo, establece entre sus principios fundamentales la importancia de adoptar una estrategia integral tanto para prevenir, como poner mecanismos de control de la aplicación y seguimiento de procedimientos existentes, prever sanciones y velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso, reparación y medidas de apoyo, así como desarrollar herramientas y actividades de educación, formación y sensibilización.

Además, se propone que los Estados deberán exigir a las empresas, en consulta con las y los trabajadores y sus representantes, introducir en la prevención de riesgos laborales, la evaluación y prevención de la violencia de género como riesgo psicosocial.

La aprobación del Convenio 190 de la OIT es una pieza fundamental para acabar con la violencia, acoso y violencia de género en el ámbito laboral a nivel internacional. Una vez aprobado, para la adaptación adecuada a la normativa interna es fundamental el dialogo social.

Desde UGT Servicios Públicos se cree que es necesario, garantizar los medios para que desde la negociación colectiva se cumplan las disposiciones de este Convenio, que deberán adaptarse tanto en materia de prevención de riesgos laborales, como también en los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas.

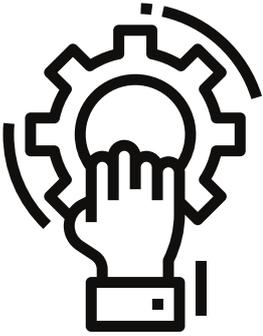




# PRÓXIMAS ACCIONES

**CAMPAÑA EL 25 DE NOVIEMBRE.  
DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA  
VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.**

---



## **ACCIÓN: VIOLENCIA MACHISTA VISIBLE**

Siempre es momento de actuar, más hoy día que sigue siendo fundamental hacer visible la violencia machista y las diferentes formas en que se manifiesta.

Es clave romper estereotipos y reconocer que violencia puede ser física, psicológica (incluidas las amenazas, coacciones o privaciones de libertad) que ocurre en la vida pública o privada y su principal factor de riesgo es el hecho de ser mujer.

Partiendo de esta necesidad, queremos proponer una acción de sensibilización que nos permita avanzar en construir respuestas adecuadas para acabar con la violencia.

**Del 22 al 25 de Noviembre:**

## **ACCIÓN: VIOLENCIA MACHISTA VISIBLE**

¿Quieres participar? ¿Saber en que consiste?

**Pon atención a las redes sociales de UGT Servicios Públicos.**

**PROXIMAMENTE PUBLICAREMOS TODOS LOS DETALLES.**



## **MANIFESTACION 25N:**

### **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.**

Acude a la manifestación de tu ciudad o pueblo para exigir respuestas e icades contra la violencia machista.



Sª de Mujer y Políticas Sociales  
igualdad@ugt-sp.es  
91 589 7230 / 7190

