

Boletín e m á t i c 25 Noviembre

www.igualdadentlaempresa.es



sumario

Presentación

Conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. ¿Cuál es su historia?

Tipos de violencia hacia la mujer

Artículo: "Violencia, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el empleo. Si una mujer sufre violencia, ¿Cómo afecta a su trabajo?"

Reportaje: 12 mujeres 12 perspectivas
¿Qué podemos hacer para combatir la violencia hacia las mujeres?

Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016 --> medidas en el empleo

Campañas de concienciación

Estadísticas y datos para reflexionar

Aplicación "Libres"

Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género

Presentación

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad, presenta este Boletín Temático: “25 de Noviembre - Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, que tiene como objetivo servir de orientación a todas aquellas personas que se aproximan por primera vez a los temas de violencia contra las mujeres, al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, o bien son profesionales de estas áreas. También está destinado a toda la ciudadanía/plantilla en general, que quiera tener conocimiento sobre esta materia, para posteriormente implantar medidas en su entorno empresarial.

Desde este Servicio de Asesoramiento, pretendemos que esta publicación, sea un elemento de consulta y de ayuda en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, una realidad extendida pero aún escasa e inadecuadamente tratada, y que a menudo, produce graves consecuencias para la persona afectada.

Agradecemos a todas las personas que han sido participes de este Boletín, bien a través de un testimonio personal, o facilitándonos información desde su ámbito laboral. Ante un tema tan complejo las soluciones no son sencillas, únicas ni directas, por lo que se requiere trabajar paralelamente desde distintos ámbitos de actuación, de forma que caminemos hacia la eliminación de esta lacra, que atenta contra los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

Servicio de Asesoramiento

Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la Mujer 25 de noviembre



¿Por qué el día 25 de noviembre es el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer?. Este día fue declarado en el Primer encuentro feminista para América Latina y el Caribe, celebrado en Bogotá (Colombia) en 1981. En el encuentro, las mujeres denunciaron sistemáticamente la violencia de género, desde agresiones domésticas a violaciones y tortura sexual o violencia de estado.

Estaban en el recuerdo, las hermanas Mirabal (Patria, Dedé y Minerva) asesinadas un 25 de noviembre de 1960 por la dictadura de Rafael Trujillo en la República Dominicana, donde son todo un mito al igual que en el resto de América Latina, ya que eran activistas políticas y símbolos muy visibles de la resistencia a dicha dictadura. Las hermanas, fueron encarceladas repetidamente, por sus actividades y por su conciencia crítica y sus opiniones en contra del dictador y en defensa de la democracia y la justicia.

Por todo ello, se han convertido en símbolo de la resistencia, tanto popular como feminista, y sus vidas han sido conmemoradas en poemas, canciones, libros y películas. La propuesta hecha en este encuentro, fue reconocida oficialmente en 1999 por las Naciones Unidas, como el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Para más información:

<http://www.un.org/es/events/endviolenceday/background.shtml>



TIPOS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES:

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en el género, que resulte, o pueda tener como resultado un daño, físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública



Es cada día más evidente, que nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislado o continuado, etc.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

Además de la violencia de género, existen otras modalidades de violencia contra la mujer, como puede ser la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina o los matrimonios forzados.

Debe tenerse en cuenta, que a consecuencia del uso de las nuevas tecnologías, aparecen nuevas formas de ejercer violencia, y que tienen una especial incidencia en la juventud femenina. Estas son:

CIBERACOSO: la juventud de nuestro tiempo es ya "nativa digital". El intercambio de contenidos personales es una prueba de confianza o "prueba de amor", y constituye una puerta abierta al:

SEXTING: que consiste en la difusión de imágenes de contenido erótico o sexual.

CONSECUENCIA: en caso de ruptura, los ciberacosadores, utilizan Internet para alcanzar a la víctima.

“VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EN EL EMPLEO

SI UNA MUJER SUFRE VIOLENCIA ¿Cómo afecta en su trabajo?”

En España, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante Ley Integral), define la violencia de género, de manera más específica, “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o haya estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”. La violencia de género en los términos de esta ley, “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.



Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad), en su artículo 48 expone “Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, y “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

A pesar del respaldo legislativo que a día de hoy se tiene contemplado en España, lo cierto es que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito laboral, son manifestaciones de múltiples y diferentes dimensiones, denunciadas por distintas organizaciones e instituciones, y constatadas por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad de estas materias en el ámbito laboral.

Decir que “existe acoso”, que muchas trabajadoras lo conocen y que es un acto que, en el mejor de los casos, crea un ambiente hostil para las mujeres, por desgracia no es suficiente. A diferencia de otras manifestaciones de género, el acoso está demasiado cerca de las relaciones y reacciones habituales, demasiado próximo a la “normalidad”.

Lo que parece un hecho evidente, es que la condición más clara del riesgo de sufrir acoso sexual o violencia de género en el centro de trabajo, deriva principalmente del sexo de la persona trabajadora, en concreto, del hecho de ser mujer.

ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿SE MANIFIESTA DE IGUAL FORMA?

En las mujeres SI está vinculado a problemas de discriminación y sexismo.

En los hombres NO está vinculado a problemas de discriminación y sexismo.

En las mujeres no aparece un "perfil tipo", sino que el acoso sucede en distintas etapas, y distintos sectores, de la vida laboral.

Los hombres asocian acoso, mayoritariamente con una atención sexual no solicitada, que rara vez conlleva chantaje o presión.

Con un 61,8%, la forma de acoso más común entre las trabajadoras, es la "invasión física", seguido de roces y tocamientos con un 15,5%, y chantaje de un superior con 11,8%.

El 83% de los hombres acosados reconocen haber sufrido situaciones de acoso físico -> invasión del espacio, seguido de roces y tocamientos.

Según el estado civil, las mujeres separadas y divorciadas son los más proclives a sufrir acoso sexual.

Según el estado civil, los hombres separados y divorciados son los más proclives a sufrir acoso sexual.

En las mujeres, el nivel de estudios SI es relevante.
Y el 27,1% no tiene contrato laboral.

En los hombres, el nivel de estudios NO es relevante, pero SÍ el nivel de ingresos.

Entre las mujeres es muy infrecuente que el acoso se dé por una persona del mismo sexo.

El 76,2% de los hombres, manifiesta que quien generó la situación fue una mujer, y en un 22,8% fueron acosados por hombres.

Las reacciones más comunes de las mujeres acosadas, dependen de la actitud de la empresa y del sexismo del entorno, de la posición del acosador y de las características del incidente.

Sólo 2% de los hombres, reconocen su experiencia.

H
O
M
B
R
E
S

M
U
J
E
R
E
S

Datos extraídos del estudio "El acoso sexual en el trabajo en España", realizado por la Secretaría Confederal de la mujer de CC.OO. en el año 2000.



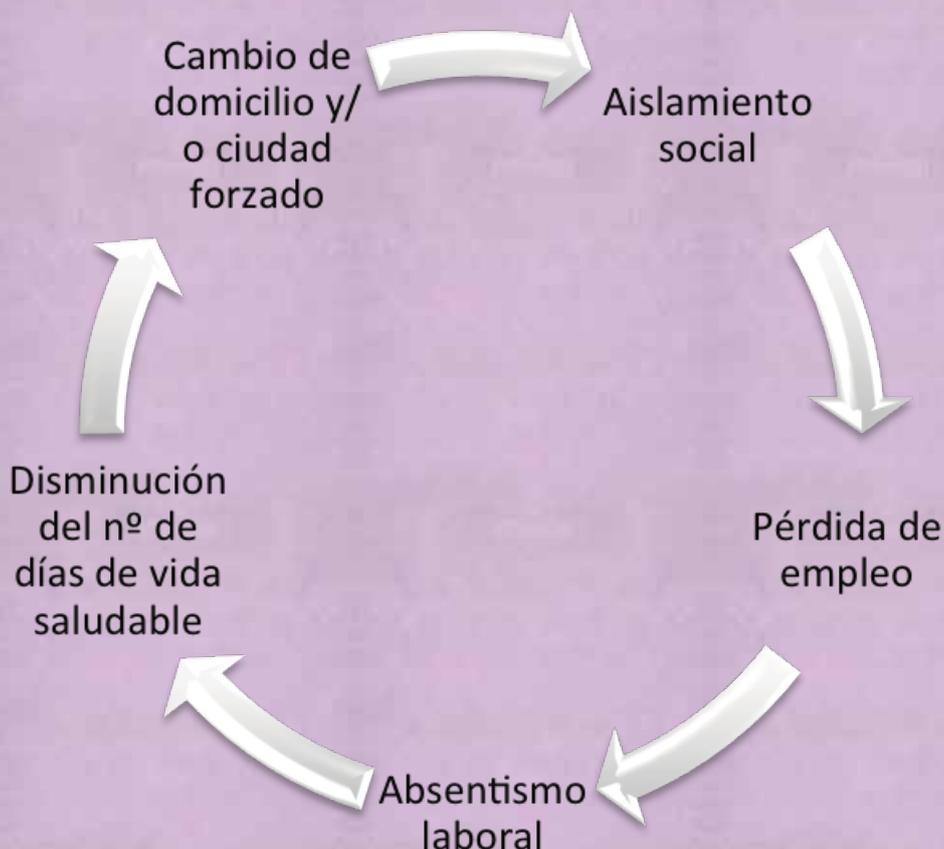
SI UNA MUJER SUFRE VIOLENCIA ¿Cómo afecta en su trabajo?

En este Boletín, queremos resaltar cómo se ve afectada una mujer que sufre maltrato, en su día a día laboral.

Según el “Protocolo Común de actuación sanitaria contra la violencia de género” del MSSSI, que se editó por primera vez en 2007, y que sirve como herramienta fundamental para el personal sanitario, y cuyo objetivo es el de proporcionar unas pautas de actuación homogéneas en los casos de violencia, dirigida de forma específica contra las mujeres, tanto en la atención y seguimiento, como en la prevención y diagnóstico temprano.

Según este protocolo en su edición más actualizada del 2012, la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, tiene siempre repercusiones en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, que persisten incluso después de que la situación haya terminado.

Dentro estas consecuencias sociales, englobamos el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren:



REPORTAJE **12** MUJERES **12** PERSPECTIVAS

¿Qué podemos hacer para combatir la violencia hacia las mujeres?



Carmen Plaza Martín

Directora General para la Igualdad de Oportunidades del MSSSI

El compromiso del Gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres es total. No solo porque se vulneran sus derechos más fundamentales, como el derecho a la vida y la integridad física y a la libertad individual, sino porque, además, somos conscientes de que supone un grave problema social tanto por su magnitud como por sus dramáticas consecuencias.

La violencia de género, que afecta a mujeres de todas las edades y clases sociales, tiene consecuencias directas en las relaciones familiares, laborales y personales de las víctimas y de sus hijos e hijas, cuando los tienen. Porque no podemos olvidar que también son víctimas directas.

Combatir la violencia contra las mujeres no requiere solo una decidida acción institucional como la que se ha puesto en marcha desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Es necesaria también la implicación de toda la sociedad en un objetivo más amplio de acabar con las desigualdades entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de sexo, que es la raíz del conflicto. La violencia machista solo es la manifestación más extrema de esas desigualdades. Por eso entendemos que las políticas de igualdad son también imprescindibles en esta materia, desde la educación a la representación social de las mujeres, pasando por el ámbito político y el laboral, donde muchas veces se producen actitudes y comportamientos sexistas que contribuyen a perpetuar la creencia de que las mujeres son ciudadanas o trabajadoras de segunda categoría. En este aspecto, la responsabilidad de combatir la violencia trasciende a las Administraciones Públicas y nos afecta como individuos y como colectivos. Por eso es muy positiva la actitud que adoptan cada vez más empresas de asumir la igualdad, no solo como parte de su responsabilidad social sino también como estrategia interna.



Blanca Hernández Oliver

Delegada de Gobierno para la violencia de Género

Desde el año 2003 hasta el día de hoy, son más de 700 las mujeres contabilizadas como víctimas mortales consecuencia del maltrato.

Por su parte, el número de personas en situación de riesgo de trata fue de 12.305 en 2012. El 80% de estas víctimas, según la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, son mujeres y niñas.

La violencia contra las mujeres es intolerable en la sociedad española del siglo XXI; por ello, para combatirla, se aprobó, el pasado 26 de julio, una Estrategia Nacional presupuestada con 1.558 millones de euros, repartidos entre sus siete ejes de actuación: la ruptura del silencio cómplice del maltrato, la mejora de la respuesta institucional, la atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género, la visibilización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres, la formación y sensibilización de agentes, la coordinación, trabajo en red y excelencia operativa y la calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua.

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer unifica en un mismo documento de forma coherente, coordinada y sistematizada 283 medidas de actuación que implican a todos los poderes públicos.

Los valores inspiradores de la misma son: el respeto a la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, el buen trato, la integralidad, multidisciplinariedad, globalidad, eficacia y eficiencia, la mejora continua, la participación, la orientación a mujeres que sufren violencia y su hijos e hijas, la autonomía, la orientación a profesionales, la orientación ciudadana, la proactividad, y el trabajo en Red.

Finalmente, es preciso destacar la importancia de la unidad y colaboración de todas las instituciones y agentes implicados y de la sensibilización y concienciación social para el logro de una sociedad libre de violencia de género.



Ester Nadal Tarragó

Usuaría de Down España. Vive de forma independiente y trabaja en UGT Lleida

Pienso que se tendría que dar más información a todas las mujeres sobre todo aprovechando el Día Mundial de la Violencia de Género.

Para eliminar la violencia hacia la mujer, diría a las mujeres con pareja que antes de ser víctimas de este tema digan BASTA, que están cansadas, que se las tiene que respetar, tratar con sensibilidad. Han de luchar. Y a los hombres les diría que cambien de manera de pensar, que cambien el chip de una vez por todas.



Susana Brunel Aranda
Secretaria Confederal. Mujer e Igualdad
Vocal Observatorio estatal violencia CCOO

“La violencia de género es un problema social y es la forma de discriminación más extrema que sufren las mujeres, para combatirla se precisan actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral. En concreto la autonomía económica de las mujeres es clave para salir del círculo de la violencia, por ello es necesario impulsar su empleabilidad mediante la puesta en marcha del Plan de Inserción socio-laboral para víctimas de la violencia de género, así mismo es imprescindible asegurar que las mujeres accedan a los derechos laborales y prestaciones, tanto la Renta Activa de Inserción (RAI) como las ayudas económicas existentes. Si bien dada la limitación temporal de estas ayudas y atendiendo a perfiles de mujeres en riesgo de pobreza y exclusión social, sería muy importante tener en cuenta la petición de CCOO de un sistema de rentas mínimas garantizadas estatales, como derecho subjetivo, con una tramitación preferente de urgencia para las mujeres víctimas de violencia”.



Almudena Fontecha López
Secretaria de Igualdad de UGT Confederal

“Consideramos que es necesario aumentar la sensibilización e información sobre los derechos laborales y de Seguridad Social dirigida a las trabajadoras víctimas, a los representantes legales de los trabajadores y a las empresas, y así como impulsar el programa de acción específico de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género”.



Carmen Quintanilla Barba
Presidenta de AFAMMER

“La violencia de género es una muestra palpable de la situación de desigualdad en la que siguen viviendo las mujeres. Hoy, es preocupante que cada vez sean más las mujeres jóvenes víctimas de esta violencia. Para eliminarla es esencial: educación en igualdad, desde las edades más tempranas. No sólo en los centros educativos sino también en las familias. Contra la violencia de género no debe haber tolerancia por parte de la sociedad, sólo así acabaremos con ella”.



Lourdes López Conde

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

La violencia se ejerce sobre la mujer en muchos ámbitos y, en ocasiones, con una sensación de impunidad. Así ocurre en el ámbito laboral. La discriminación laboral y/o salarial, las dificultades de promoción profesional y los supuestos de mobbing o acoso en el ámbito de trabajo constituyen prueba de ello. Concienciar a empleadores y sindicatos sobre el daño que estas actuaciones implican laboral y socialmente, intensificar el control por parte de la Administración y formar en valores de igualdad en el trabajo contribuirían a paliar esta lacra que mina la evolución de una sociedad moderna. La Universidad tiene esa responsabilidad, la de transmitir, a través del conocimiento y del comportamiento, un compromiso social que reste capacidad a quienes agreden.



Rosalía Vázquez Barrul

Presidenta Alboreá

Desde la Asociación Alboreá, el mensaje que manifestamos no puede ser otro que el de secundar y sumarnos a las reclamaciones que hacen el resto de mujeres del mundo entero, en nombre del restablecimiento responsable de justicia ante la agresión a una parte tan importante de la población que ronda el 50% de la raza humana.

Lo que sí nos gustaría transmitir desde estas líneas, es la profunda indefensión que sienten ciertos sectores de mujeres que no responden a los cánones de las poblaciones mayoritarias a la hora de acceder a los servicios de atención primaria que ofrecen las administraciones, cuando acuden en busca de protección en casos de violencia, como es el caso de las mujeres gitanas que sufren una discriminación múltiple con enormes barreras ante la sociedad y ante su propia cultura interna, lo que las sume en una gran indefensión. Los requisitos establecidos, los formularios y procedimientos oficiales, unificados y establecidos para el proceso, difícilmente contemplan las especificidades de las mujeres de culturas minoritarias y, a menudo, no sólo no logran protegerlas realmente, sino que en ocasiones en gran medida se agravan sus situaciones personales a espaldas de los profesionales involucrados. Incorporar procedimientos y aspectos de diversidad respecto a las culturas minoritarias, mejoraría la eficacia de las medidas de protección siendo además un impulso de apoyo y éxito para el desarrollo de estas mujeres en situación tan vulnerable.



María Eizaguirre Comendador

Editora RTVE

Los medios de comunicación y especialmente los medios públicos, tenemos la obligación y el compromiso de hacer visible a la mujer y luchar contra todo tipo de violencia. Y digo esto porque violencia no es solo asesinar. En pleno siglo XXI las mujeres seguimos intentando superar un techo de cristal. Desgraciadamente tenemos que seguir demostrando mucho más que cualquier compañero. Ser visible es también dar un paso al frente, para que cuando los medios cuenten la información estemos en ella como protagonistas. Se trata de que escribamos nuestra historia. Y en esto los medios digitales son una gran oportunidad podemos decidir: cuándo, qué y cómo queremos expresarnos. Redes como Twitter nos dan voz sin tener que esperar a que nadie nos de la palabra.



Inmaculada Montalbán Huertas

Magistrada, Presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y de la Comisión de Igualdad y Vocal del Consejo General del Poder Judicial.

Seguir implementando la Ley Integral contra la Violencia de Género. Nos enfrentamos a un problema de siglos que hunde sus raíces en la historia de subordinación de la mujer. Esta ley realiza un adecuado diagnóstico de las causas y articula medidas desde los distintos ámbitos: educativo, medios de comunicación, apoyo social, jurídico y económico. En el judicial contamos con juzgados y personal especializado, la justicia es más rápida y eficaz, aunque todavía hay que seguir formando en perspectiva de género y mejorar la atención a las mujeres. Pero la justicia interviene cuando la violencia ya se ha producido. En mi opinión, es momento de incidir en la fase previa de la educación, e intervenir en el aprendizaje de nuestros jóvenes para evitar que reproduzcan comportamientos machistas. La vacuna contra la violencia de género es la educación en igualdad.



Luisa Velasco Riego

Inspectora de la Policía Local. Psicóloga. Experta en violencia de Género y Experta en Mediación Familiar.

Llevo trabajando muchos años en materia de violencia de género y a pesar de los recursos puestos en marcha para erradicar este grave problema social no avanzamos lo suficiente. He podido comprobar que romper el silencio es posible, que muchas mujeres pueden salir del maltrato; sin embargo, me preocupa la población adolescente; la violencia en las relaciones de pareja les es ajena; consideran que es cosa “de mayores” si embargo víctimas y agresores repiten los mismos patrones de conducta: los celos, la posesión, el control... equivocadamente son considerados por chicos y chicas como expresiones de amor, sin darse cuenta de que estos comportamientos son la antesala a la violencia física. Debemos centrar nuestros esfuerzos no solo en la intervención con la víctima y los agresores, sino en actuar antes de que el problema aparezca: prevención primaria. Solo a través de la educación podremos avanzar en la erradicación de esta lacra social que se cobra la vida de tantas mujeres y que mantiene muertas en vida a muchas otras.



Rosa Escapa Garrachón

Presidenta CELEM

No puede haber igualdad real entre mujeres y hombres si las mujeres sufren violencia de género, violencia que recordemos se comete contra las mujeres por ser mujeres, y la sociedad e instituciones públicas hacen la vista gorda. Prevenir la violencia de género empieza por la educación en igualdad en edades tempranas y actuaciones de información y sensibilización después; combatirla necesita del compromiso público y privado de “tolerancia cero”, y de la incorporación de la perspectiva de género en los y las profesionales que en algún momento aparecen en el proceso y muy especialmente en el ámbito judicial en lo que se refiere a la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Y desde luego, la atención, recuperación y reinserción de las víctimas pasa por invertir en los recursos necesarios para asesoramiento y atención profesionalizada de calidad.

ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2013-2016

La “Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer”, política impulsada desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es un instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye uno de los ejes fundamentales del proyecto político del Gobierno para hacer frente a esta lacra social, y un plan de acción estable y duradero, comprendido de 2013 a 2016.

Como toda estrategia, consiste esencialmente en la puesta en marcha, de forma coordinada, de medios materiales y humanos para la consecución de un fin: en este caso, la eliminación de la violencia que sufren las mujeres.

En este Boletín nos hacemos eco, de las medidas de la Estrategia orientadas dentro del ámbito laboral, así como los organismos responsables de ejecutarlas.

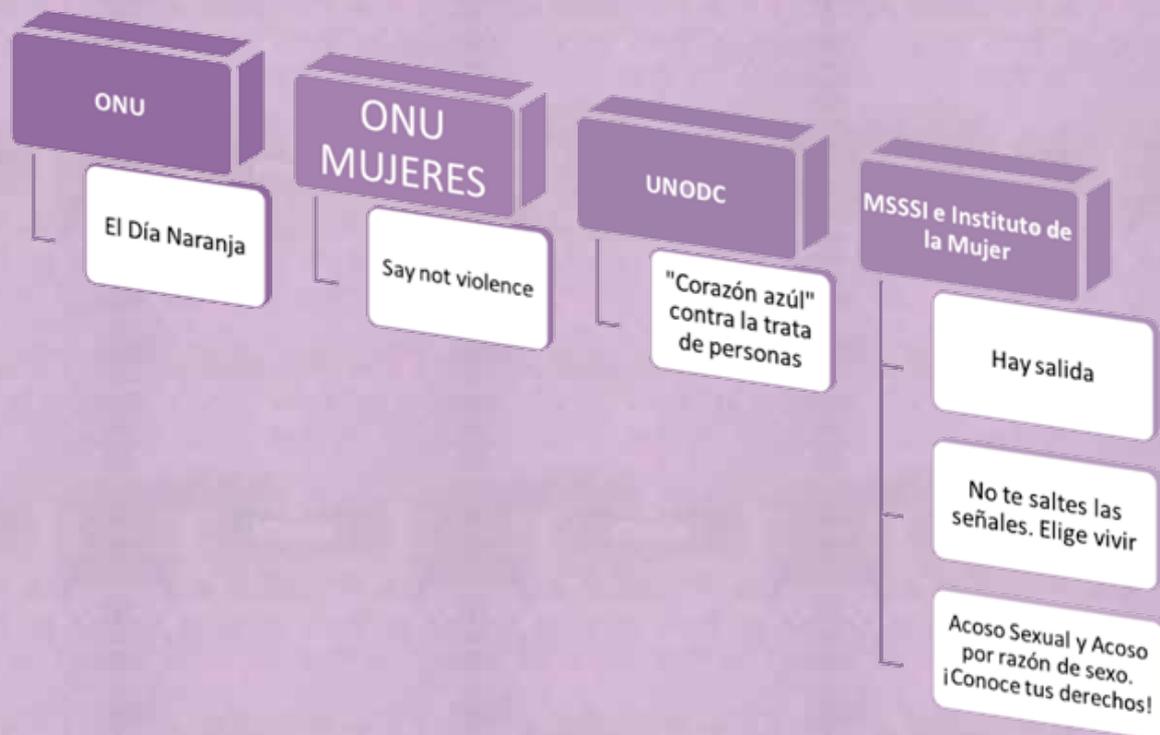
| | |
|---|-------------------------------|
| 101. Impulsar el Programa de inserción sociolaboral a mujeres víctimas de violencia de Género a través de su Comisión de Seguimiento | MESS-SEPE/ MSSSI-DGVG/CCAA |
| 102. Difundir en colaboración con los sindicatos y organizaciones empresariales información acerca de los derechos laborales que asisten a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. | MSSSI-DGVG/CCAA |
| 103. Acordar con las Comunidades Autónomas los criterios para valorar las especiales dificultades para la obtención de un empleo de mujeres víctimas de violencia de género. | MESS-SEPE/ MSSSI-DGVG/CCAA |
| 104. Promover en colaboración con sindicatos, empresas y entidades sin ánimo de lucro, la realización de programas formativos y de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres que han sufrido violencia de género. | MSSSI-DGVG/DGIO/CCAA |
| 105. Considerar como grupo preferente a las mujeres víctimas de violencia de género en los convenios de colaboración para la promoción y fomento de la empleabilidad de mujeres desempleadas suscritas por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad en las administraciones territoriales | MSSSI-DGIO |
| 106. Incentivar la contratación de víctimas de violencia de género y los contratos de sustitución de víctimas de violencia de género a través de una bonificación en las cuotas la seguridad social. | MESS |
| 107. Mantener en el Programa de Renta Activa de Inserción a las víctimas de violencia de género y, especialmente la ayuda suplementaria en caso de cambio de residencia. | MESS |
| 108. Garantizar el derecho a percibir la prestación de desempleo o, en su caso, el subsidio por desempleo, cuando se produzca la extinción o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género | MESS |

CAMPAÑAS

Desde las organizaciones internacionales como desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se llevan a cabo distintas campañas con el fin principal de concienciar a la población sobre la necesidad de que mujeres y hombres nos impliquemos activamente en la lucha contra los malos tratos.

Comentar, que desde el Servicio de Asesoramiento, hemos seleccionado las campañas realizadas desde organismos oficiales, tanto internacionales como de índole estatal, pero queremos remarcar que son muchas las instituciones que a día de hoy se involucran en la lucha por el fin de la violencia hacia las mujeres, y en nuestra web www.igualdadenelempresa.es, intentamos mostrar todas estas iniciativas que nos van llegando, con el fin de promocionarlas y difundirlas al mayor

Organismos con campañas activas:



Las Naciones Unidas son una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial, por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, y con ello promover el progreso social, y los derechos humanos.

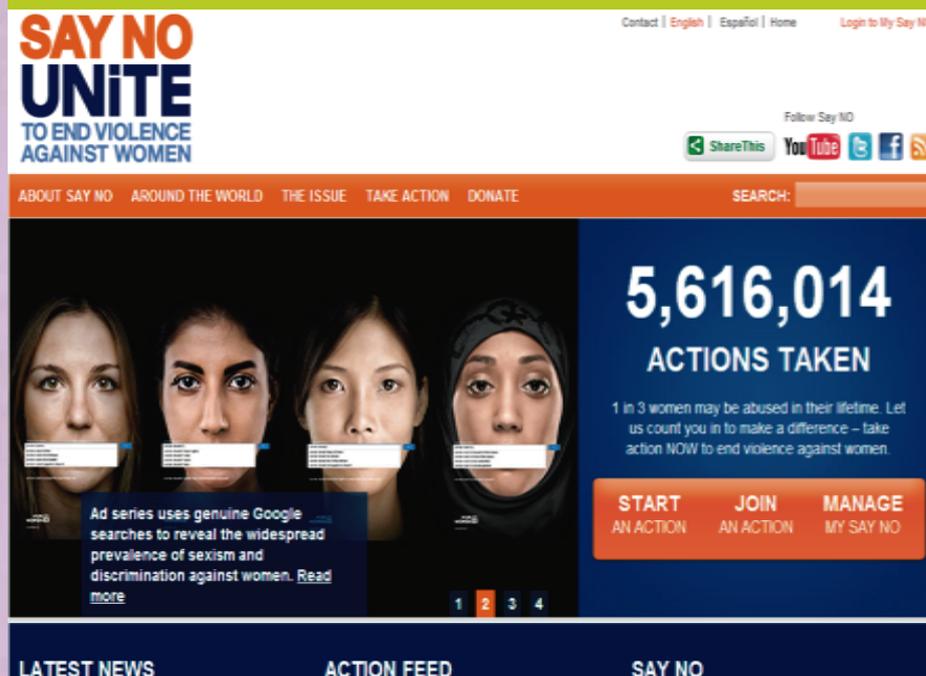
Campaña: "Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres"



Puesta en marcha en 2008, la campaña del secretario general Ban Ki-moon, ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres, aspira a movilizar a la opinión pública y a los gobiernos para prevenir y eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todas las partes del mundo.

En Julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

Campaña: "Say not violence"



Inaugurada en Noviembre del 2009, "Di NO – ÚNETE" expone esfuerzos que se realizan con el fin de abogar por los derechos de las mujeres e involucra personas de todos los campos por medio del internet y en campos de acción.

UNODC es una oficina especializada del sistema de las Naciones Unidas con mandato de custodiar la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos.

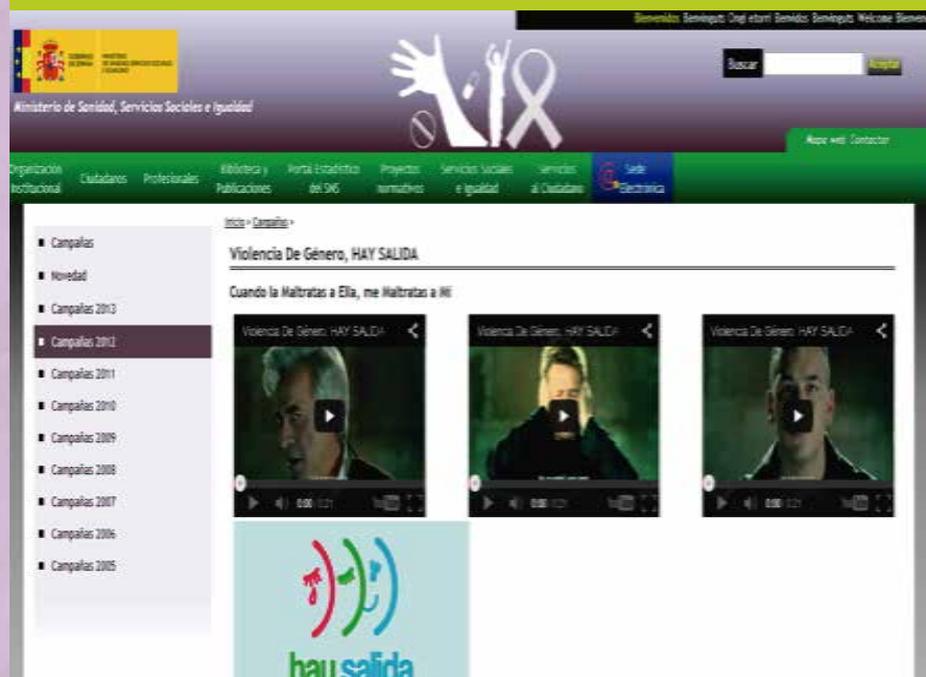
Campaña: "Corazón azul"



En marzo de 2008, en Viena (Austria), UNODC lanzó la campaña "Corazón Azul" contra la trata de personas. Un movimiento que busca crear conciencia respecto de este delito y su impacto en la sociedad.

El Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, es a nivel estatal, la institución con mayor competencia para velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde hace años se impulsan campañas, para sensibilizar a la población con distintas temáticas de su

Campaña: "Hay salida"



Esta campaña estrenada en el año 2012, está compuesta por tres versiones "aislamiento", "amenaza" y "autoestima", y esta dirigida principalmente a transmitir la idea de avanzar y dar pautas de comportamiento para la protección de las mujeres.

Campaña: No te saltes las señales. Elige vivir

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Organización Institucional Ciudadanos Profesionales Biblioteca y Publicaciones Portal Estadístico del SNS Proyectos normativos Servicios Sociales e Igualdad Servicios al Ciudadano Sede Electrónica

Inicio > Campañas > Campañas

■ Campañas

■ Novedad

■ Campañas 2013

■ Campañas 2012

■ Campañas 2011

■ Campañas 2010

■ Campañas 2009

■ Campañas 2008

■ Campañas 2007

■ Campañas 2006

■ Campañas 2005

No te saltes las señales. Elige vivir

Objetivo de esta nueva campaña es que tanto las víctimas como sus entornos sepan detectar las distintas manifestaciones de este tipo de violencia y actúen.

La prevención a través de la sensibilización constituye una de las claves en la lucha contra la violencia de género y en ese marco de acción se presenta esta campaña. Así lo son en buena medida la realidad que nos rodea y los valores que nos definen. El fin

El objetivo de esta nueva campaña del año 2011, es que tanto las víctimas como sus entornos sepan detectar las distintas manifestaciones de este tipo de violencia y actúen.

Campaña: Acoso sexual y Acoso por razón de sexo ¡Conoce tus derechos!

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
¡CONOCE TUS DERECHOS!

¿Qué es?

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

¿Está sancionado?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en Código Penal con pena de prisión o multa.

¿Que obligaciones tiene la empresa?

Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

[Ir al folleto](#)

La Dirección General para la Igualdad de Oportunidades ha elaborado en 2013, un sencillo folleto, en el que se ofrece información práctica a las empresas sobre las modalidades de acoso, las sanciones ante las conductas de acoso, las obligaciones de la empresa en la prevención y actuación,

Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Instituto de la Mujer

ESTADÍSTICAS Y DATOS PARA REFLEXIONAR

Las cifras hablan por sí solas, por ese motivo, reflejamos los datos recogidos hasta la fecha en distintos portales de web institucionales, por lo que cuentan con el máximo rigor.

| | | Nº de casos | % del total |
|---|--|----------------------------------|---------------|
| Total VÍCTIMAS | | 44 | 100,0% |
| DENUNCIA | Habían denunciado | 8 | 18,2% |
| | Retiraron denuncia | 1 | 2,3% |
| MEDIDAS DE PROTECCIÓN | Solicitaron medida de protección | 6 | 13,6% |
| | Obtuvieron medida de protección | 5 | 11,4% |
| | Renunciaron a medidas de protección | 2 | 4,5% |
| | Medidas de protección caducadas | 2 | 4,5% |
| | Otras causas de no vigencia de medidas de protección | 1 | 2,3% |
| | Tenían medida de protección en vigor | 1 | 2,3% |
| | QUEBRANTAMIENTO DE MEDIDAS: | CON consentimiento de la víctima | 0 |
| SIN consentimiento de la víctima | | 1 | 2,3% |
| No consta | | 0 | 0,0% |

44 víctimas en 2013

8 habían denunciado

| Características de las víctimas | | Nº de casos | % del total |
|--|-------------------------------|-------------|---------------|
| Total VÍCTIMAS | | 44 | 100,0% |
| NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA | Española | 33 | 75,0% |
| | Extranjera | 11 | 25,0% |
| | No consta | 0 | 0,0% |
| EDAD DE LA VÍCTIMA | <16 años | 1 | 2,3% |
| | 16-17 años | 0 | 0,0% |
| | 18-20 años | 1 | 2,3% |
| | 21-30 años | 10 | 22,7% |
| | 31-40 años | 16 | 36,4% |
| | 41-50 años | 7 | 15,9% |
| | 51-64 años | 3 | 6,8% |
| | >64 años | 6 | 13,6% |
| | No consta | 0 | 0,0% |
| CONVIVENCIA | Si | 25 | 56,8% |
| | No | 19 | 43,2% |
| | No consta | 0 | 0,0% |
| RELACIÓN | Expareja o en fase de ruptura | 18 | 40,9% |
| | Pareja | 26 | 59,1% |

33 españolas

16 entre 31-40 años

25 convivía con su agresor

| Características de los agresores | | Nº Casos | % del total |
|---|------------------------|-----------------|--------------------|
| | Total AGRESORES | 44 | 100,0% |
| NACIONALIDAD DEL AGRESOR | Española | 34 | 77,3% |
| | Extranjera | 10 | 22,7% |
| | No consta | 0 | 0,0% |
| EDAD DEL AGRESOR | <16 años | 0 | 0,0% |
| | 16-17 años | 0 | 0,0% |
| | 18-20 años | 1 | 2,3% |
| | 21-30 años | 5 | 11,4% |
| | 31-40 años | 12 | 27,3% |
| | 41-50 años | 16 | 36,4% |
| | 51-64 años | 4 | 9,1% |
| | >64 años | 6 | 13,6% |
| SUICIDIO DEL AGRESOR | No | 26 | 59,1% |
| | Tentativa | 11 | 25,0% |
| | Suicidio consumado | 7 | 15,9% |

33 son españoles

16 entre 41-50 años

7 se suicida

Fuente: MSSSI_Estadísticas Violencia contra la Mujer en España

OTROS DATOS A REFLEXIONAR:

- En 2013, a nivel global, un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el contexto de relaciones de pareja o violencia sexual fuera de relaciones de pareja.
- Hasta un 70% de las mujeres sufren violencia en su vida. Se calcula que más de 130 millones de mujeres y niñas que viven hoy en día han sido sometidas a la mutilación/ablación genital femenina, sobre todo en África y en algunos países de Oriente Medio.
- En Australia, Canadá, Israel, Sudáfrica y Estados Unidos, entre el 40 y el 70 por ciento de los asesinatos de mujeres corresponde a violencia, donde el agresor es la pareja de la víctima.
- Entre 500.000 y 2 millones de personas se calcula que son víctimas cada año de trata, lo que las lleva a la prostitución, a realizar trabajos forzados, a la esclavitud o a la servidumbre. Las mujeres y las niñas representan alrededor del 80% de esas víctimas.
- En los países de la Unión Europea, entre un 40 y un 50 por ciento de las mujeres sufren insinuaciones sexuales no deseadas, contacto físico u otras formas de acoso sexual en el trabajo. En los Estados Unidos las pérdidas de productividad suponen cerca de 1.800 millones de dólares.

Fuentes: ONU_Estadísticas Violencia contra la Mujer

ONU MUJERES_Estadísticas Violencia contra la Mujer

APLICACIÓN "LIBRES"

The screenshot shows the 'LIBRES' application page on the website of the Spanish Ministry of Health, Social Services and Equality. The page features a navigation menu on the left with categories like 'Violencia de Género y Trata de Mujeres', 'Igualdad de oportunidades', and 'Familias e infancia'. The main content area is titled 'Aplicación "LIBRES"' and includes a description of the app as a mobile tool for women experiencing or detecting gender violence. It lists six key features: awareness of the situation, steps to follow, available resources, self-protection measures, and the ability to share testimonies.

Aprovechando los avances tecnológicos, desde el MSSSI se lanza "LIBRES". Una aplicación para teléfonos móviles (sistemas operativos IOS y Android) dirigida principalmente a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato.

A través de un menú principal compuesto por seis apartados, la persona que se descargue "LIBRES" puede:

- Tomar conciencia de su situación como víctima de violencia de género
- Informarse acerca de los pasos a seguir ante una situación de violencia de género
- Conocer los recursos telefónicos y presenciales que están a su alcance para asesorarse y denunciar
- Conocer las medidas de autoprotección que puede y debe tomar para salvaguardar su seguridad y la de sus hijos
- Y, finalmente, puede sentir que toda la sociedad está a su lado, que otras mujeres han pasado por su misma situación y han conseguido salir y comenzar una nueva vida alejada de la violencia, tal y como ponen de manifiesto los siguientes testimoniales.

Para más información:

Aplicación "Libres"

RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL MSSSI

Esta iniciativa, presentada el 19 de julio del año 2012, ha conseguido que un total de 463 mujeres víctimas de la violencia de género hayan conseguido un empleo, a través de los programas de inserción laboral, que se trabajan a través de esta red.

Las 58 empresas adheridas a esta iniciativa con las que se han suscrito convenios de colaboración en materia de sensibilización y/o inserción sociolaboral de las víctimas, son las siguientes

Acciona, Adams, Alcampo, Arvato, Atento, BBVA, British Telecom, Campofrío, Centros Comerciales Carrefour, Ceosa, Cepsa, Confesal, Cruz Roja, Curves Internacional of Spain, Danone, Eatout, El Corte Inglés, Endesa, Eroski, FCC, FEDEPE, Federación de Hostelería, FEHRCAREM, Ferrovial, Fiesta Hotels, Fundosa, Fundación La Caixa, Fundación Integra, Grupo AMMA, Grupo Clece, Grupo EULEN, Grupo Mahou- San Miguel, Grupo 5, Hoteles Ayre, Iberdrola, Igeria S. A. U, IKEA, Indra, Inditex, Ingesan, ISS, Konecra, Línea Directa, Mango, Marco Aldany, Mercadona, Multigestión, PSA Peugeot-Citröen, NH Hoteles, Red Eléctrica, REPSOL, Sacyr Vallehermoso, Servicios Securitas, Sodexo, Supermercados Simply, Telefónica, Unión de Cerrajeros de Seguridad y 3M

Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género en la web de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

www.igualdadenlaempresa.es

