



Prevención, protección y derechos

**ANÁLISIS Y
PROPUESTAS
DE 
PARA COMBATIR
LA VIOLENCIA
DE GÉNERO**

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Documento elaborado conjuntamente por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y las Secretarías de la Mujer de las Federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía (FSC), Enseñanza y Sanidad de CCOO.

Diseño: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CCOO

Madrid, octubre de 2016

ÍNDICE

Introducción.....	5
-------------------	---

01. DÉFICITS DETECTADOS EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ESPECÍFICA, EN ESTRATEGIAS Y PLANES APROBADOS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS:

1.1. Laboral y económico	7
1.2. Educativo	9
1.3. Sanitario.....	10
1.4. Publicidad y medios de comunicación	11
1.5. Sistemas de atención y protección.....	12
1.5.1. Policial, jurídico y servicios judiciales.....	12
1.5.2. Servicios sociales e intervención social (públicos y/o privados).....	14

02. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA ELIMINAR LOS DÉFICITS DETECTADOS EN LOS ÁMBITOS:

2.1. Laboral y económico	15
2.2. Educativo.....	18
2.3. Sanitario.....	19
2.4. Publicidad y medios de comunicación	20
2.5. Sistemas de atención y protección	21
2.5.1. Policial, jurídico y servicios judiciales.....	22
2.5.2. Sistema público de servicios sociales e intervención social (públicos y/o privados).....	24



Introducción

La **Confederación Sindical de Comisiones Obreras** considera la violencia contra las mujeres un problema social, de graves consecuencias para el conjunto de la sociedad con efectos perversos para las mujeres afectadas, que ven gravemente perjudicada su salud integral y su desarrollo personal, profesional, económico y laboral.

Abordar el fenómeno de la violencia de género nos sitúa ante una problemática de carácter estructural, de gran complejidad, para cuya resolución hace necesario un nuevo escenario político y social que promueva los valores igualitarios y democráticos, las libertades y los derechos fundamentales y la garantía efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde **CCOO** hemos reiterado, desde su aprobación, nuestra valoración positiva de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género –instrumento legal decisivo para combatir la violencia contra las mujeres–, que ha supuesto la creación y refuerzo de instituciones específicas, el reconocimiento de derechos jurídicos, sociales, económicos, laborales, etc. y el desarrollo de actuaciones integrales en los distintos ámbitos para abordar con eficacia la resolución de este grave problema.

La LO 1/2004 supuso un avance importante en el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social para las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como el RD 1917/2008 de 21 de noviembre por el que se aprobó el Programa de inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género.

Avance normativo que, sin embargo, no cuenta con la voluntad política ni con los recursos necesarios para su desarrollo y aplicación efectiva. Tras un insuficiente desarrollo de las medidas contenidas en la Ley Integral por parte del Gobierno del PSOE, el Gobierno del Partido Popular ha fracasado en la gestión de las políticas de igualdad y contra la violencia de género, como así lo constatan los déficits en el tratamiento y atención a las víctimas.

Desde CCOO denunciaremos déficits en la aplicación y evaluación de la LO 1/2004, favorecidos por las políticas de austeridad y el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias, y por la parálisis de la actividad de los organismos específicos: el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades y el Consejo Estatal de Participación de la Mujer.



En la última legislatura se ha producido un retroceso importante de las políticas de igualdad, con un gobierno que no ha atendido las *recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW) realizadas en 2015*, que señalaban la necesidad de aumentar los recursos para un enfoque fuerte en derechos de las mujeres en mayor riesgo y vulnerabilidad, justamente en tiempos de crisis.

Tampoco existe voluntad política ni previsiones económicas para atender las obligaciones del **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Estambul 2011)**, vigente desde 2014, y que señalan que la lucha y los recursos contra la violencia deben incluir todas las agresiones sexuales, el acoso sexual en el ámbito laboral, la trata con fines de explotación sexual/laboral de mujeres y niñas, y todas las violencias machistas.

Combatir la violencia contra las mujeres debe considerarse una cuestión de Estado, que debe implicar al conjunto de la sociedad. Por ello, desde **CCOO** como organización sociopolítica, reiteramos nuestro compromiso permanente para la colaboración con las instituciones y organizaciones implicadas en el desarrollo de las medidas que permitan la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Desde **CCOO**, como aportación sustancial en los ámbitos que nos competen, presentamos este documento en el que abordamos el análisis de distintos ámbitos de actuación, identificando los déficits existentes y planteando propuestas para su resolución. Estas propuestas serán trasladadas al nuevo gobierno que se configure tras las elecciones generales de 2016 y al conjunto de los partidos políticos y organizaciones sociales implicadas.



01. DÉFICITS DETECTADOS EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ESPECÍFICA, ESTRATEGIAS Y PLANES APROBADOS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1.1. ÁMBITO LABORAL Y ECONÓMICO

Existe una serie de importantes normas y medidas para el fomento del empleo y para la garantía de los derechos laborales y económicos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género (VVG):

- ✓ *LO 1/2004 medidas de protección integral para combatir la violencia de género.*
- ✓ *Programa de inserción socio-laboral para víctimas de violencia de género RD 1917/2008.*
- ✓ *Estrategia Nacional para erradicación violencia contra la mujer 2013-2016.*
- ✓ *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades PEIO (2014-2016).*

Sin embargo, desde **CCOO** consideramos que hay déficits importantes en la aplicación, desarrollo y evaluación de esta normativa específica:

- *La LO 1/2004 no ha tenido una aplicación completa y efectiva de gran parte de las medidas que contempla, tampoco hay un desarrollo y evaluación periódica de las actuaciones realizadas.*
- *El Programa de inserción socio-laboral de víctimas de la violencia de género RD1917/2008 no se difunde, desarrolla ni evalúa suficientemente.*
- *La Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016), y el Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades PEIO (2014-2016) incluyen medidas para incentivar la contratación de las víctimas de la violencia de género (VVG), si bien los resultados conocidos son muy escasos, tanto en relación al número de contrataciones a VVG como al número de contratos de sustitución a VVG. Los resultados de ambas Estrategias no se difunden ni evalúan adecuadamente.*



Entre los déficits más importantes está la ausencia de colaboración institucional con las organizaciones sindicales, “para la difusión de los derechos laborales que asisten a las mujeres trabajadoras VVG”, entre otras de las medidas previstas en la *Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia 2013-2016*.

En relación a los derechos laborales, resulta alarmante el escaso uso que las mujeres víctimas de violencia de género vienen haciendo de los mismos. Según datos oficiales, en concreto en 2014, solo 80 trabajadoras VVG han suspendido o extinguido su contrato de trabajo con derecho a desempleo. Dato que contrasta con el promedio de 125.000 denuncias por violencia de género que vienen produciéndose anualmente, potenciales titulares de los mencionados derechos. Entre las posibles causas que puedan explicar estos datos apuntamos el desconocimiento del derecho o la existencia de dificultades para su ejercicio en el ámbito de la empresa.

Se produce una parálisis en la actividad de los organismos específicos de tutela institucional creados para la coordinación, impulso y evaluación de cuantas medidas se aprueben en materia de violencia de género, no realizándose las reuniones perceptivas de los órganos de interlocución, como son el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer y el Consejo de Participación de la Mujer.

Es necesario mejorar y difundir el conocimiento de variables y datos estadísticos relativos a las víctimas de la violencia de género, entre otros, conocer la situación laboral de las mujeres VVG, tanto de las denuncias como de las órdenes de protección, de gran importancia para enfocar correcta y eficazmente las políticas públicas.

Es preciso analizar el alto número de Órdenes de Protección que cada año son denegadas. La Orden de Protección es un requisito imprescindible ante las entidades gestoras de la Seguridad Social y ante la empresa para la acreditación como víctima de violencia de género y el reconocimiento de los derechos previstos en la LO 1/2004 para la solicitud de prestaciones económicas/o recursos ante los servicios sociales correspondientes.

Una referencia específica merece la situación de las Administraciones y Servicios Públicos, en los que se detecta la carencia de personal y de recursos económicos en las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) y de las Universidades.

Por otra parte, no existe obligatoriedad para las Administraciones Públicas de impartir formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género a empleadas y empleados públicos, fundamental para el adecuado tratamiento de las VVG en los distintos ámbitos de intervención.



1.2. ÁMBITO EDUCATIVO

Hay déficits importantes en la práctica de las estipulaciones establecidas en la normativa existente. La Ley Orgánica 3/2013 para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) ha empeorado lo establecido en la anterior Ley Orgánica de Educación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y no se han aplicado las medidas recogidas expresamente en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter general, los libros de texto siguen mostrando evidencias claras de sexismo y no se han desarrollado suficientes materiales curriculares que reflejen y fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos sexistas; los consejos escolares de los centros no tienen recursos para promover la igualdad de los sexos; la formación inicial del profesorado adolece de formación para la coeducación; tampoco se promueve una formación permanente que supere esa laguna; no se produce la actuación de la Inspección educativa que supervise e impida la pervivencia del sexismo; no se generalizan actuaciones específicas ni se forma a profesionales de la educación para la prevención y resolución pacífica de los conflictos.

Tampoco se fomentan actuaciones para abordar una educación afectivo-sexual integral en los centros educativos, ni se ponen en marcha los recursos necesarios para la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, elementos claves de una educación para la igualdad y contra la violencia de género.

Además, los recortes y políticas de austeridad que limitan los recursos de los centros de enseñanza públicos, los cambios en la legislación educativa con el refuerzo de los centros segregados por sexo, la desaparición del carácter obligatorio para todo el alumnado de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la pérdida de peso de la educación en valores están perjudicando enormemente el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, fundamental en la lucha contra la violencia de género.



1.3. ÁMBITO SANITARIO

El ámbito sanitario no está desempeñando el papel clave que le corresponde en el tratamiento de la violencia de género, ya que entre sus funciones se encuentra la prevención, la detección y la visibilización de las situaciones que afectan la salud de las mujeres y que tienen como causa la violencia de género.

Según el Informe de la Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en 2014 se detectaron un total de 20.369 casos, que resultan escasos si se comparan con las 126.742 denuncias por maltrato del mismo año. Del total de las detecciones, el 74% se realizaron en el ámbito de la Atención Primaria, lo cual es lógico, ya que es donde debería realizarse una atención sanitaria integral a través de equipos multidisciplinares que tienen como objetivo la prevención, asistencia y promoción de la salud.

El escaso conocimiento de los protocolos de actuación por parte del personal sanitario, la insuficiente formación en igualdad y contra la violencia de género y su falta de obligatoriedad, así como las carencias en la coordinación multidisciplinar, son importantes déficits para la adecuada detección y tratamiento de las situaciones de violencia en los centros sanitarios.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial realiza una labor incompleta, pues su tarea debería ir más allá de la emisión de informes de evaluación. Estos informes son imprescindibles para la detección de carencias, pero sirven de poco si la Comisión no tiene capacidad propositiva para plantear acciones correctoras para eliminar las deficiencias existentes.

La violencia de género tiene una gran afectación en la salud de una gran parte de la población: mujeres, niños y niñas, como refleja la *Macro-encuesta "Violencia sobre la mujer 2015"* (1). En relación a la percepción del estado de salud, "las mujeres que han sufrido violencia física, sexual o psicológica presentan más todos los síntomas de mala salud –el 33,1%– frente al 14,9% de las mujeres que no han sufrido este tipo de violencia". Daños que se hacen extensivos a sus hijos e hijas, ya que "el 64,2% de quienes sufrieron violencia tenían hijos/as menores que también presenciaron y sufrieron violencia".

De gran importancia es el impacto de la violencia de género sobre las mujeres mayores, según datos de la Macro-encuesta "la proporción de mujeres con maltrato aumenta de forma continua con la edad, incrementándose sustancialmente en la denominada tercera edad."



La discapacidad también es una variable significativa que incide en la posibilidad de sufrir violencia de género. Según la mencionada Macro-encuesta, “las mujeres con discapacidad acreditada afirman haber sufrido violencia de género en mayor proporción que las mujeres que no tienen ninguna discapacidad”.

Los recortes en Sanidad de los últimos años han reducido considerablemente los medios, servicios y equipos profesionales necesarios para atender una problemática que requiere voluntad, recursos y dedicación. Además, dichos recortes no han sido uniformes para los ámbitos de atención primaria y hospitalaria, pues según los datos del Ministerio de Sanidad en el año 2013 se ha recortado el gasto, respecto al año de mayor presupuesto, en un 6,08% en atención hospitalaria o especializada y en un 14,65% en atención primaria. Esto supone una apuesta clara por un modelo que potencia la atención hospitalaria en detrimento del avance de un modelo de promoción, prevención y atención integral mediante equipos multidisciplinares.

Desde **CCOO** vemos con preocupación cómo, en el ámbito de atención primaria, los tiempos para los trabajos de prevención y promoción de la salud se han sacrificado para dar salida a la cada vez mayor presión asistencial, lo que no favorece en absoluto el avance en la prevención de la salud en general ni en la detección de las situaciones de violencia de género en particular.

1.4. ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La violencia contra las mujeres y niñas no se limita a una cultura, región o país específico, ni a grupos particulares de mujeres en la sociedad. No sólo es física, también es violencia económica, psicológica, sexual y simbólica.

La violencia simbólica nos rodea, como nos rodea el lenguaje, las maneras de nombrar, de representar o de mostrar a las mujeres y a los hombres. Los medios, los discursos o las noticias tienen un efecto concreto en la realidad de todas y todos. Sin embargo, esto último parece pasar desapercibido y son estas representaciones estereotipadas, repetidas, que interiorizamos y que se normalizan socialmente, las que afectan concretamente a nuestras vidas. La violencia simbólica actúa de manera sutil y atraviesa todas las expresiones culturales en nuestras sociedades, y su principal objetivo es mantener y reforzar la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, desigualdad que promueve la violencia de género en todas sus manifestaciones.



1.5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

1.5.1. Ámbito policial, jurídico y servicios judiciales

En el ámbito general de atención y protección se integran los ámbitos específicos de las Fuerza y Cuerpos de Seguridad del Estado (policiales), los órganos y servicios judiciales y los servicios sociales y de intervención social.

En el **ámbito policial y funcional** hay déficits importantes como son: la insuficiente coordinación institucional, policial, de la propia Administración y entre los distintos órganos y servicios judiciales; así como la escasez de recursos y medios materiales para la asistencia, seguimiento y protección a las víctimas.

La protección policial queda supeditada a la clasificación del riesgo –Valoración policial de riesgo (VPR) y las posteriores evaluaciones de seguimiento (VPER)– cuando éstas no son más que una valoración a partir de una herramienta informática.

La falta de personal no sólo conlleva las dificultades de asistencia, sino también la falta de atención las 24 horas, por lo que en horario nocturno y días festivos las víctimas son derivadas a Oficinas de Atención al Ciudadano, atendidas por personal no especializado. Además, la escasez de medios humanos y materiales dificulta que se recojan las pruebas técnicas policiales a usar en sede judicial.

Además, se suma el celo de competencias entre los cuerpos policiales, pues aunque desde hace muchos años hay plantillas de policías locales que hacen la instrucción completa de los atestados sobre violencia de género, otras sólo colaboran con las Fuerzas de Seguridad del Estado en la vigilancia del cumplimiento de las ordenes de protección y otras no hacen absolutamente nada, debido principalmente al escaso número de efectivos y a la falta de una normativa específica que vaya más allá de los acuerdos de colaboración existentes.

A la falta de coordinación entre la Policía local y nacional se añaden los problemas específicos que existen en la Guardia Civil. A pesar de que, desde principios de marzo de 2007, se puso en marcha el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VdG) y el Manual de Buenas Prácticas Policiales para combatir la violencia contra las mujeres, este Manual no se cumple. Falta la creación de unidades especializadas encargadas de tramitar denuncias, de llevar a cabo investigación y evaluación de los niveles de riesgo.



Además, tampoco existen protocolos eficaces de coordinación entre los distintos ámbitos que intervienen: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Judicatura y Fiscalía, Servicios Sociales, Servicios Sanitarios, etc., ni la suficiente y necesaria planificación de las actuaciones a llevar a cabo en los distintos entes territoriales.

En el **ámbito de los órganos y servicios judiciales** es insuficiente el número de juzgados de violencia, y falta de especialización en materia de igualdad del personal encargado, tanto en los juzgados como en lo que al personal de medicina forense se refiere. Asimismo, son insuficientes las Oficinas de Asistencia a Víctimas de delitos, que en ocasiones apoyan en los casos de violencia de género.

Como sucede con el personal policial, también aquí se detectan carencias de medios materiales y humanos. Hay una grave carencia de personal especializado y falta formación. No se aplica la obligación contenida en la LO 1/2004 de formar a profesionales de la judicatura, magistratura, fiscalía, secretarías judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y medicina forense. Además, ni en la ley contra la violencia estatal, ni en las leyes de CCAA se recoge la obligación de formar al personal de los juzgados de los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial.

Respecto a las dependencias judiciales también se evidencia la falta de los espacios físicos judiciales. En la mayoría de los casos, las dependencias judiciales no están preparadas para prestar las medidas de protección, situación que se acrecienta en los juzgados mixtos.

También es escaso el número de Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos –que cumplen una labor importante– y solamente existen en las capitales de provincia y en algunas ciudades importantes.

La intervención de los Colegios Profesionales de Procuradores y Procuradoras y especialmente de los Colegios de Abogados y Abogadas en los delitos de violencia machista es fundamental. Sin embargo, existe una falta de homogeneización en los criterios de actuación y nos encontramos que cada colegio se organiza a su manera y muestra una sensibilidad distinta ante el problema de las violencias machistas. No se pueden extraer conclusiones generales, pero se constata que la asistencia inmediata a la víctima y la existencia de profesionales especializados en el turno de oficio no siempre se cumple.

Tampoco se garantiza la asistencia letrada inmediata a la víctima. Desde el punto de vista procedimental, no se suele cumplir con el principio de inmediación. Según *Sentencia 1739-92*: “... es necesario que todos los sujetos procesales reciban la prueba de una manera directa, inmediata y simultánea. Es necesario que las pruebas lleguen al ánimo del juez sin alteración alguna. A la hora de recibir la prueba el juez debe estar en comunicación directa con



los demás sujetos del proceso. Se aplica la regla de la oralidad en la fase de juicio para hacer efectiva esa indicación...". El contacto directo del juez o jueza con los sujetos procesales es importante para valorar si se admite la causa o se desestima y si hay que tomar medidas cautelares. Sin embargo, esta relación directa del juez/jueza con los sujetos procesales no se establece, quedando esta tarea en manos de las y los agentes judiciales.

Otro de los aspectos a revisar sería el Artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, según el cual: *"Están dispensados de la obligación de declarar los parientes del procesado en línea directa ascendente y descendente, su cónyuge o persona unida por relación de hecho análoga a la matrimonial, sus hermanos consanguíneos o uterinos y los colaterales consanguíneos hasta el segundo grado civil, así como los parientes a que se refiere el número 3 del artículo 261. El Juez instructor advertirá al testigo que se halle comprendido en el párrafo anterior que no tiene obligación de declarar en contra del procesado; pero que puede hacer las manifestaciones que considere oportunas, y el Secretario judicial consignará la contestación que diere a esta advertencia"*.

1.5.2. **Ámbito de Servicios Sociales e intervención social (públicos o privados)**

De manera generalizada se ha conformado un sistema de atención social precarizado, al margen del sistema público de Servicios Sociales que no ofrece garantías, ni tutelas públicas suficientes y que tiene como efecto la desigualdad territorial y la heterogeneidad de las prestaciones y servicios, y del grado de cobertura.

La LO 1/2004 no hace referencia expresa a los Servicios Sociales desde su dimensión de Sistemas públicos de ámbito autonómico, con entidad técnica y jurídica propia. Obviar las funciones, responsabilidades y aportaciones específicas que desde el marco de los Servicios Sociales deben hacerse para la prevención, detección y atención de situaciones de necesidad en situaciones de maltrato y violencia de género, supone una limitación en la asunción y desarrollo del carácter integral y estratégico de la Ley.

También se produce una desigualdad territorial y una heterogeneidad de las prestaciones y servicios y del grado de cobertura de los mismos.

Finalmente, en el conjunto de los ámbitos anteriormente referenciados se produce una falta de coordinación. No sólo existe descoordinación en el ámbito policial, sino dentro de la propia Administración entre los diferentes departamentos, también dentro de la Administración de Justicia, y entre ésta y los servicios y programas asistenciales.



02. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA ELIMINAR LOS DÉFICITS DETECTADOS

2.1. ÁMBITO LABORAL Y ECONÓMICO

- ▶ **Elaboración de un Plan integral para la igualdad y contra la violencia de género**, efectivo y consensado con los agentes sociales, que ofrezca soluciones reales y efectivas contra la violencia machista.
- ▶ **Aplicación, difusión, información periódica y evaluación de la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género (2013-2016)**, así como de lo dispuesto en materia de violencia de género en el *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades PEIO (2014-2016)*.
- ▶ **Impulsar nuevas actuaciones y medidas para la contratación y fomento del empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género (VVG)** y difundir los resultados del vigente Programa de inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género RD1917/2008, con la correspondiente evaluación periódica de las medidas desarrolladas.
- ▶ Hacer efectiva la **colaboración institucional con las organizaciones sindicales y empresariales**, contemplada expresamente en la *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género (2013-2016)*, para la realización de campañas informativas y de sensibilización en el ámbito de las empresas para la difusión de los derechos laborales y bonificaciones para el empleo, dirigidas a las VVG.
- ▶ **Difundir y evaluar** los datos estadísticos y resultados, en materia laboral, de las **iniciativas y actuaciones promovidas directamente por la Administración con las empresas** (“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”) al objeto de conocer y valorar el impacto de las mismas.
- ▶ **Difundir y establecer indicadores sobre la situación laboral de las víctimas, tanto en los casos de denuncias como en el de las Órdenes de Protección.**



- ▶ **Desarrollar formación y sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género** de los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales), para asegurar la garantía y posible mejora de los derechos laborales y de seguridad social, legalmente establecidos (en consonancia con lo establecido en la medida 209 del PEIO 2014-2016).
- ▶ **Difundir y promover el compromiso público de organizaciones sindicales y empresariales contra la violencia hacia las mujeres**, mediante la realización de acuerdos y elaboración de protocolos de actuación a favor de la información, atención y defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género.
- ▶ **Garantizar y asegurar la difusión de información del conjunto de los recursos y prestaciones existentes** a las mujeres víctimas de la violencia de género (VVG), especialmente a mujeres mayores, mujeres migrantes, dependientes y/o con diversidad funcional, así como la atención específica y personalizada, en la búsqueda de empleo, talleres de empleo y programas de formación existentes.
- ▶ **Garantizar y asegurar a las trabajadoras VVG el ejercicio de los derechos laborales y económicos y prestaciones de Seguridad Social** que la LO 1/2004 recoge, evaluando las necesidades existentes e impulsando mejoras, tales como la ampliación de los períodos de disfrute, aumento de cuantías de prestaciones económicas, etc.
- ▶ **Reconocer la declaración de nulidad de los despidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género prevista en el artículo 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, se hará extensible a los despidos producidos durante la situación de IT por enfermedad o accidente causada por la situación de violencia de género, así como durante el periodo de prueba.
- ▶ **Asegurar que las trabajadoras víctimas de violencia de género en situación de IT por enfermedad o accidente causada por la situación de violencia de género, tengan derecho**, al igual que los supuestos de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia la lactancia, a una prestación económica del equivalente al 100% de la base de la base reguladora correspondiente.
- ▶ **Reconocer como situación legal de desempleo la reducción de jornada de la trabajadora VVG** con derecho a la correspondiente prestación, evitando así la penalización económica que dicha reducción supone.



- ▶ **Detectar e identificar las causas** (posibles dificultades en el acceso a las prestaciones, desconocimiento del derecho, etc.) por las que las VVG hacen un uso tan escaso de sus derechos laborales y económicos (bonificación traslados, suspensión o extinción del contrato, ayuda económica art.27 LO 1/2004, Renta Activa de Inserción RAI, etc.).
- ▶ **Analizar la problemática del alto número de denegaciones de Ordenes de Protección**, que imposibilita el acceso a la acreditación como víctima de violencia de género y no permiten el acceso a los derechos y las distintas prestaciones, valorando la posibilidad de utilizar otras posibles acreditaciones como informes de servicios sociales o sanitarios, tal como ya recogen algunas leyes autonómicas.
- ▶ **Abordar e identificar la problemática de la exigencia de la denuncia** para obtener la Orden de Protección y así acreditarse como víctima de violencia de género y acceder a los derechos establecidos, atendiendo a lo contemplado en la Directiva 2012/29/UE (traspuesta a nuestra normativa mediante la Ley 4/2015 de 27 de abril del Estatuto de la víctima del delito) que establece que *“las víctimas deben recibir apoyo especializado y protección jurídica, con independencia de que denuncien o no”*.
- ▶ **Aplicar el Convenio de Estambul y en especial el artículo 18** según el cual: *“La prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito”*.
- ▶ **Dotar a las Unidades de Igualdad de la AGE (Administración General del Estado) y de las Universidades de los recursos materiales y humanos** necesarios que les permitan atender las situaciones de violencia de género, así como fomentar los buenos tratos.
- ▶ **Garantizar**, a través de las Administraciones educativas competentes, **la incorporación de contenidos curriculares en materia de igualdad** y dirigidos a la prevención, detección, intervención y apoyo a las víctimas de la violencia de género, en todos los niveles y ámbitos educativos, tanto en el universitario, como en los programas de especialización profesional.
- ▶ **Garantizar formación específica y transversal en materia de igualdad y contra la violencia de género para todo el personal de la Función Pública, introduciendo esta materia en los temarios de las oposiciones.** Esta exigencia deberá ser más intensa en los ámbitos de intervención, categorías y profesionales directamente implicados.



2.2. ÁMBITO EDUCATIVO

El de la educación es un ámbito especialmente llamado a promover cambios que favorezcan relaciones igualitarias entre las personas y para acabar con todo tipo de discriminación. Por ello, debemos insistir en la necesidad de que se refuercen los medios para llevar a cabo en los centros educativos una labor contra la violencia hacia las mujeres. Porque esa violencia masculina no es natural, sino aprendida y, por tanto, puede ser sustituida por valores sociales positivos basados en el respeto, la tolerancia y la igualdad. Y porque entendemos que desterraremos mejor la violencia de género mediante acciones preventivas, planteadas desde una perspectiva positiva de aprendizaje de unas buenas relaciones entre los sexos, desde una perspectiva coeducativa.

- ▶ Las Administraciones educativas deben poner los medios para que el **profesorado y todos los demás profesionales de la educación se impliquen de manera efectiva en la tarea**, animando a la colaboración con las familias.
- ▶ **Fomentar una educación en valores iguales para chicos y chicas**, una educación para la igualdad de mujeres y hombres, libre de estereotipos de género.
- ▶ **Desarrollar** contextos educativos de respeto, favorables a las relaciones democráticas e igualitarias entre los sexos, **donde se combata cualquier muestra de violencia de género**.
- ▶ **Elaborar y aplicar Planes de Formación**, inicial y permanente, para el conjunto de profesionales del ámbito educativo, que incluyan formación específica en materia de igualdad, para la resolución pacífica de conflictos y para la educación de los afectos.
- ▶ **Integrar en los contenidos curriculares** la igualdad, la lucha contra el sexismo, **una educación sexual y de los afectos y emociones** que respete las diversas opciones identitarias y sexo-afectivas y la resolución pacífica de los conflictos.
- ▶ **Promover la elaboración de materiales y contenidos curriculares sin estereotipos sexistas o discriminatorios**, que fomenten el igual valor de hombres y mujeres, con un lenguaje que visibilice a las mujeres, nombrándolas.
- ▶ Asegurar la **presencia en los Consejos Escolares de los centros de una persona encargada** de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



- ▶ Crear, en cada centro educativo, un **departamento de igualdad y contra la violencia de género**.
- ▶ Dotar a las **Unidades de Igualdad de las Universidades** de los recursos materiales y humanos necesarios, que les permita atender las situaciones de violencia de género, así como para fomentar los buenos tratos.
- ▶ Las Administraciones educativas deben garantizar la **incorporación de contenidos curriculares en materia de igualdad y contra la violencia** en los distintos grados universitarios.
- ▶ Incluir en el **Informe anual del Consejo Escolar del Estado** sobre el sistema educativo el grado de aplicación en los centros de las medidas que favorecen las relaciones igualitarias entre los sexos.
- ▶ **Reforzar la actuación de la Inspección educativa** en su función de velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
- ▶ **Suprimir los conciertos a los centros educativos que segregan por sexo** a su alumnado.

2.3. ÁMBITO SANITARIO

- ▶ **Desarrollar una atención sanitaria integral, mediante el establecimiento de equipos multidisciplinares que tengan como objetivo la asistencia y prevención de la violencia contra las mujeres.**
- ▶ **Desarrollar programas de sensibilización y formación continuada del personal del sistema sanitario público** en materia de igualdad y contra la violencia de género, con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz y la atención, especialmente y con carácter obligatorio, en profesionales de Atención Primaria.
- ▶ **Difundir los diferentes protocolos de actuación**, generalmente poco conocidos por quienes tienen que aplicarlos, y poner en marcha estrategias que favorezcan la implicación y coordinación
- ▶ **Dotar de eficacia e impulsar las funciones de la Comisión contra la Violencia de Género**, constituida en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema de Salud, en cumplimiento de lo dispuesto en la LO



1/2004, en materia de evaluación y propuestas para la aplicación del Protocolo Sanitario, y así favorecer el desarrollo de las medidas necesarias y el impulso de una mayor capacidad propositiva de la Comisión.

- ▶ **Elaborar una Estrategia de promoción de la salud y prevención en el SNS**, que aborde la atención, detección y prevención de la violencia de género, teniendo en cuenta el impacto negativo para la salud, tanto de las mujeres como de hijas e hijos afectados, así como las graves repercusión sociales y económicas.
- ▶ **Proponer la participación de las organizaciones sindicales, específicamente, en la Comisión contra la Violencia de Género**, constituida en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema de Salud.

2.4. PUBLICIDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Es fundamental eliminar los estereotipos, roles y modelos sexistas que se difunden en los medios de comunicación, publicidad, redes sociales, etc. Es decir, se trata de hacer visible la violencia simbólica mostrando las marcas del lenguaje y los mensajes que nos rodean, que sitúan a los varones en el lugar de la razón, la política, el trabajo, lo productivo, la dominación, y sitúan a las mujeres en los roles y espacios estereotipados: la emoción, los afectos, el hogar, lo reproductivo, los cuidados, la sumisión, la subordinación y la exclusión.

Para favorecer una cultura progresista acorde con los valores democráticos de igualdad y no violencia, CCOO propone:

- ▶ **Intensificar las acciones de sensibilización contra la violencia de género** en el ámbito de los medios de comunicación (prensa escrita, TV, publicidad, redes sociales, etc.), con especial énfasis en las campañas dirigidas a la infancia, adolescentes, jóvenes y en general al conjunto de la población.
- ▶ **Realizar actuaciones informativas y formativas a profesionales de los medios de comunicación, prensa escrita, gráfica, TV, publicidad, redes sociales, etc.** que propicien herramientas y conocimientos adecuados para abordar correctamente el tratamiento informativo de las víctimas de la violencia de género, así como difundir las medidas, derechos y servicios dirigidos a las víctimas



de violencia de género puestos en marcha como desarrollo de la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- ▶ **La Administración Pública competente vigilará que la difusión de informaciones relativas a la violencia sea una información tratada con objetividad**, para la defensa de los derechos humanos, libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones, lo que supone cumplir el Título 3 de la LO 3/2007.
- ▶ **La Administración Pública competente declarará ilícita la publicidad que “utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio”** (Art. 10 LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia). De igual modo se declarará ilícita la publicidad que “*presente a las mujeres, de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia*” (Art. 3 Ley 34/88, de 11 de noviembre general de publicidad).

2.5. ÁMBITO SISTEMAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

- ▶ **Creación de Centros Integrales Públicos de Atención a la Mujer, centros territoriales con equipos interdisciplinarios**, que contarán con participación de los diferentes órganos implicados en el trabajo específico (cuerpos policiales, ámbito judicial, personal de servicios sociales, etc.) con plenas competencias que aborden la problemática de forma integral y efectiva.
- ▶ **Garantizar formación en materia de igualdad y contra la violencia de género** para los diferentes operadores y profesionales que intervienen en los procesos, fiscalía, abogacía, judicatura, asistencia letrada, etc.; **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; personal de los juzgados, personal de medicina forense, servicios sociales, equipos psicosociales, etc.**, que asegure la acción preventiva y el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.



2.5.1. Ámbito policial, jurídico, servicios judiciales

- ▶ **Análisis y detección de los distintos mecanismos y eslabones** que fallan en la cadena de protección, tendentes a mejorar y fortalecer la eficacia y optimización en la coordinación institucional y cooperación judicial y policial entre el conjunto de las Administraciones (estatal, autonómica y local), fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- ▶ Modificación de la *Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/86*, a fin de dotar a las policías locales de las competencias necesarias para abordar esta problemática, así como **la revisión de los acuerdos existentes entre las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, reclamando su cumplimiento efectivo.**
- ▶ **Incremento de dotaciones policiales**, recursos económicos, medios materiales, sistemas informáticos, mecanismos y dispositivos de protección que garanticen la seguridad y protección a las víctimas.
- ▶ En el ámbito de la atención de los cuerpos policiales: **creación de espacios físicos externalizados**, conjuntos y coordinados con otros agentes que intervienen en la atención a las víctimas de la violencia de género.
- ▶ **Creación de las Unidades o Equipos de Violencia de Género (UPAP) dentro de la Guardia Civil**, que puedan desempeñar diariamente la labor de evaluación de los niveles de riesgo y colaboración con otros profesionales (psicólogos, personal sanitario, servicios sociales, etc.), así como del seguimiento específico de casos de violencia, que faciliten ayuda y coordinación a otras **unidades policiales para la prevención y ejecución de las medidas de protección de las mujeres víctimas.**
- ▶ **Creación de Juzgados Especializados en Violencia de Género y de Unidades de valoración integral del riesgo**, con medios materiales y humanos suficientes para hacer efectiva la prevención y protección eficaz de las víctimas.



- ▶ **Aumentar el número de Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos** y mejorar la dotación de recursos de los ya existentes para mejorar la asistencia que se ofrece, ya que cumplen una labor importante y sólo existen en capitales de provincia y en algunas ciudades importantes. La comarcalización de las mismas podría ser una opción viable.
- ▶ **Garantizar la atención y asistencia letrada inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género**, garantizando que las mujeres están informadas de los distintos derechos, recursos y servicios que puede solicitar, (información, asistencia social integral, jurídica, derechos laborales y económicos, etc. reconocidos en la LO 1/2004 y desarrollados por las distintas leyes autonómicas).
- ▶ **Realizar un seguimiento integral de los casos de violencia**, para la prevención del riesgo y para la garantía de la asistencia jurídica, policial y social previa. Se realizará un seguimiento especial de los casos de denegación de la Orden de Protección, y de las situaciones de renuncias a la continuación del proceso de denuncia por parte de las VVG.
- ▶ **Garantizar el contacto directo del juez o jueza con los sujetos procesales**, siguiendo el principio de intermediación, puesto que esto determinará la actuación posterior.
- ▶ **Revisar el Art. 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal**, que dispensa de declarar a los familiares del procesado.
- ▶ **No aceptar el SAP** (Síndrome de Alienación Parental) y hacer campañas para explicar su ausencia de rigor y carácter científico.
- ▶ **Retornar a la Administración, con carácter urgente, las Oficinas de Atención a las Mujeres VVG** que han sido privatizadas.
- ▶ Los colegios profesionales deberán **garantizar la atención necesaria en tiempo y medios de letrados y letradas**.
- ▶ Las Administraciones deben promover la **colaboración permanente** con los colegios profesionales en las campañas de información, divulgación, formación.



2.5.2. Sistema público de Servicios Sociales e intervención social (públicos y/o privados)

- ▶ **Desarrollar la LO 1/2004 para definir y precisar el papel del sistema público de Servicios Sociales**, estableciendo funciones, cometidos y medidas que le son propios para su contribución con el objetivo común de lucha contra la violencia de género.
- ▶ **Tender a la reversión al ámbito público de los servicios que han sido privatizados.**
- ▶ **Establecer una Cartera Básica de Servicios y Prestaciones Sociales** que garantice la asistencia integral de mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos, y garantice la atención a mujeres con problemáticas específicas, contando para ello con lo ya establecido o susceptible de incorporar en la Cartera Básica de Servicios Sociales de responsabilidad pública, tanto a nivel autonómico y especializado como a nivel municipal de carácter comunitario, preventivo y promocional.
- ▶ **Elaborar y asegurar la aplicación de protocolos de coordinación entre los distintos ámbitos que intervienen:** Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Judicatura y Fiscalía, Servicios Sociales, Servicios Sanitarios, etc.
- ▶ **Planificar integralmente las actuaciones** a desarrollar en los distintos entes territoriales.



