

# EQUIDAD

Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT Madrid.

*“La uniformidad es la muerte; la diversidad es la vida”*

Mijail Bakunin



## Pequeño homenaje a una gran feminista

Carmen Alborch ha fallecido el miércoles 24 de octubre de 2018. En un breve resumen queremos plasmar un homenaje a una gran mujer, una gran feminista que desde el ámbito político y cultural dejó clara su defensa de los derechos de la mujer y a través de sus libros nos deja un buen legado.

# Carmen Alborch

## Una ministra rebelde

Carmen Alborch, fue la **primera mujer en formar parte del Gobierno de España de la democracia** entre los años 1993 y 1996 como Ministra de Cultura, llegando a ser definida como demasiado culta, alegre y feminista para un Congreso tan gris. España aún era un país que prefería criticarla por su belleza, su desparpajo y su espíritu de confeti andante antes que escuchar su discurso feminista que resultaba incómodo.

Carmen Alborch es un **icono de la lucha feminista**, tanto que, en su último discurso público abogó porque el feminismo fuese declarado Patrimonio Inmaterial de la Humanidad. Demostrando su tolerancia y apertura de mente, en alguna entrevista que le hicieron manifestar: *“el feminismo no es un catecismo y cada una lo vive a su modo. Las causas evolucionan, pero siempre hay que tener al menos una”*.



## Los libros que escribió Carmen Alborch: el legado de la exministra tras su muerte

Deja un importante legado en el mundo del feminismo, un tema que abarcó en varias de sus obras como 'Solás: gozos y sombras de una manera de vivir', que vio la luz en 1999; 'Malas: rivalidad y complicidad entre mujeres', que se publicó en 2002; 'Libres: Ciudadanas del mundo', publicado en 2004; y 'Los placeres de la edad', que quedó impreso en 2014.

### ■ Solas. Gozos y sombras de una manera de vivir.

Revolucionó el debate social cuando publicó en 1999 su libro Solas. Gozos y sombras de una manera de vivir, libro dedicado no sólo a analizar, sino a valorar la soledad de las mujeres, a reivindicarla desde una mirada feminista. Una obra audaz y diferente que rompe estereotipos y que concluye que vivir sola no es estar sola. "Las mujeres solas no nos conformamos. Vivimos acompañadas mientras nos sentimos queridas, mientras se mantiene el deseo, mientras perduran la complicidad y el respeto. Pero cuando no existe sincronización con nuestra pareja, preferimos estar solas que resignarnos al desamor", escribió.

Con ellas Alborch inicia una introspectiva hacia el análisis del cambio experimentado en las mujeres de los '90, educadas para ser esposas y madres, de la lucha de las mujeres por salir del ámbito doméstico e incluso de la sexualidad de las mujeres que no tienen parejas para acabar reafirmando en que **no tener pareja, no es estar sola**.

Y la mejor muestra de autosuficiencia era ella: con su alegría, su discurso, su forma de vivir, como un ejército de una sola mujer que clamaba contra la despenalización del adulterio, el aborto o el divorcio.

### ■ Malas. Rivalidad y complicidad entre mujeres.

En su segunda obra, Malas, Alborch denuncia la **descalificación de las mujeres desobedientes** y abarca algunas cuestiones clave sobre las relaciones entre las mujeres. "Nos queremos, nos envidiamos, nos compadecemos, nos enfadamos, nos prestamos a la confidencia, nos apoyamos, competimos, nos divertimos y aprendemos juntas", son las primeras palabras que la exministra plasma en negro sobre blanco en este libro en el que **analiza la complicidad entre mujeres** y las relaciones históricas entre ellas. Nos habla de algunas cuestiones clave en las relaciones entre mujeres en el comienzo del siglo XXI: de la rivalidad que las ha enfrentado históricamente y aún las enfrenta por los mismos o nuevos motivos.

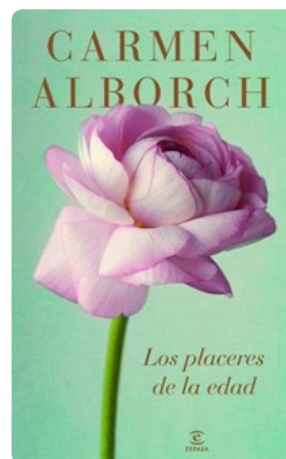
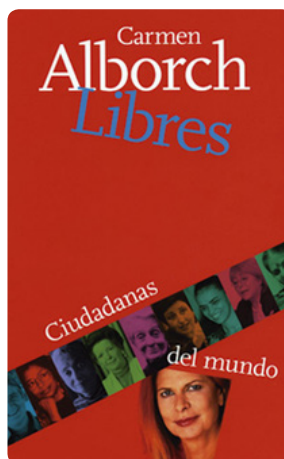
En relación a esta obra está su lema "**Somos malas, pero podemos ser peores**", porque aún queda mucho que contradecir.

### ■ Libres. Ciudadanas del mundo.

En su tercera obra, Libres, la escritora feminista plasma la historia de **nueve mujeres totalmente distintas** que han demostrado a lo largo de los años contar con el coraje suficiente como para **enfrentarse a las injusticias** que les ha planteado la vida. Las protagonistas de este libro son mujeres que anhelan la libertad y para lograrla, son capaces de alzar la voz.

### ■ Los placeres de la edad.

En su última obra, Los placeres de la edad, Alborch rompe con su dinámica de publicaciones y se plantea una pregunta, ¿qué significa en la sociedad actual cumplir años?. Con los años se tiene un mayor control sobre el propio tiempo, más independencia económica y la sabiduría acumulada. En esta obra elabora una reflexión acerca de la **distinta dimensión que adquieren en la vida adulta placeres** como la libertad, la amistad, la cultura, la familia o el amor.



## Por su implicación con el feminismo, a continuación se recogen 15 de sus reflexiones en defensa de la dignidad de las mujeres:

- 1 Las mujeres necesitamos la existencia de una cierta solidaridad entre nosotras, puesto que nos conviene -y utilizo expresamente el verbo convenir- el ser más cómplices que rivales en este mundo tan complicado en el que vivimos. No en vano, **la solidaridad que se entreteje entre nosotras llega a niveles incluso universales** cuando hay una mujer que va a ser apedreada porque ha sido acusada de adulterio, por ejemplo, y el resto nos revelamos eficazmente contra semejante atrocidad, o cuando muchas de nosotras somos maltratadas”.
- 2 “Los ‘problemas de mujeres’ lo son de la sociedad en general, a pesar de que nosotras nos sintamos más involucradas y mostremos mayor solidaridad”.
- 3 “No creo que el feminismo, en general, o cualquier movimiento de mujeres comprometidas, en particular, **pueda tener respuestas categóricas hacia nada**, porque tampoco las soluciones lo son; al fin y al cabo, si hablamos de relaciones entre mujeres estamos tratando de relaciones entre personas complejas, de relaciones siempre presididas por esa idea de que somos tan singulares y diversas como el resto”.
- 4 “Me consta que todavía hay muchas mujeres con hijas que a pesar de abogar por la igualdad de oportunidades, a la hora de educarlas, las tratan de manera desigual, transmitiéndoles unos modelos y exigencias relacionados aún con los papeles más tradicionales, vinculados siempre a la sumisión, la obediencia, etc. Y precisamente de la corriente contraria a dicha educación, de la rebelión ante esa actitud retrógrada, nació el título de Malas; un título que no significa otra cosa que “desobedientes” y que se refiere a todas aquellas mujeres que no hacen todo lo que se les dice. **¿Cuántas veces habremos escuchado eso de “tú te callas” no sólo en boca de nuestros padres, sino también de nuestras madres, de nuestros compañeros?** Pues bien, esa negación de la palabra, esa censura de nuestra opinión, nos frustra, nos hiere, y por eso me parece importante recuperar, aunque sea con cierta complejidad, nuestro derecho prohibido”.
- 5 “No rechazo el rol de madre ni de esposa (...) ni ningún otro (...) pero la propia sociedad en la que vivimos nos coloca en un papel determinado, en mi opinión, como si de un destino exclusivo, sin la posibilidad de elegir, se tratara, y una vez en él colocadas ni nos reconoce, ni cuantifica ni tan siquiera agradece la importancia que dicho papel tiene para la sociedad (...) Me parece importantísimo que sepamos lo que las mujeres aportan, aportamos, en el mundo (incluido nuestro país), porque **sólo así podemos comprender que no hay cuentas que puedan pagarles, pagarnos, lo que invierten, invertimos, en el cuidado de niños**, mayores y enfermos, y sólo así la sociedad nos lo podrá reconocer y agradecer en los ámbitos público y privado”.
- 6 “Hay algo a lo que también hemos contribuido (...) y es al mantenimiento del sistema que nos oprime. La rivalidad entre las mujeres ha sido fomentada precisamente por los hombres, que son los que han tenido y aún tienen el poder en dicho sistema. Me explico, porque creo que así queda esto dicho de manera un poco simplista y yo siempre procuro apoyarme en especialistas en estos asuntos: no hay un enfrentamiento entre las mujeres porque la naturaleza así lo ha decidido, sino que los hombres, cuando pactaron -estoy hablando de hace miles de años, claro está-, pactaron estar en una determinada situación y tener un determinado poder, y nosotras quedamos relegadas a otro ámbito en el que debíamos rivalizar por conseguir lo que nos daba el estatus, el reconocimiento, el apellido; en definitiva, por el hombre, que era quien nos proporcionaba todo esto. Entonces, ésta ha sido siempre una manera de entender que tenemos que competir entre nosotras para que al final sólo quede una, la elegida”.
- 7 “Virginia Woolf solía decir que a los hombres los miramos en un espejo en el que los agrandamos; pues bien, nosotras mismas miramos, consciente o inconscientemente, **a las mujeres en un espejo en el que las empequeñecemos**. Es decir, que los sentimientos y las relaciones entre nosotras son ambivalentes, y me parece que es muy interesante tenerlo en cuenta, porque precisamente ahora que nos encontramos en el mundo exterior tenemos que competir no tanto por un hombre, sino por un trabajo bien remunerado al que tenemos derecho a acceder o incluso por el poder, ya que también podemos ser ambiciosas”.
- 8 “Ya va siendo hora de que dejemos de sentirnos seres para los demás y empecemos a sentirnos seres por nosotras mismas, con nuestra individualidad. ¿Qué ocurre? Que cuando empezamos a comportarnos de esta manera enseguida nos acusan de egoístas, uno de los calificativos más terribles (además del de mala) que se puede utilizar contra una mujer. Y cuando a una mujer se le dice ‘eres una egoísta’ se le rompen los esquemas, porque si por una parte se le dice que debe ir más a lo suyo, por la otra, se supone que debe ser una persona entregada, con tiempo, energía y espacio para los demás”.
- 9 “El feminismo ha mejorado la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. Debería ser declarado Patrimonio Inmaterial de la Humanidad”.
- 10 “Creo necesario aclarar que quien escribe esto, mujer orgullosamente sola, se siente, en cambio, venturosa y cálidamente acompañada, y ni por asomo se considera una persona solitaria (...) Vivir sola no es lo mismo que estar sola, ni sentirse sola, ni ser una persona solitaria”.
- 11 “A diferencia de la ‘solterona’ que no podía conseguir un hombre, **la soltera actual decide no tenerlo. Estamos solas porque no nos conformamos**”.

- 12 “La pasión y el matrimonio son incompatibles por esencia. Difícilmente existe el amor para toda la vida”.
- 13 “Las mujeres no queremos (quizás ni sabemos) pasarnos la vida intrigando y trazando estrategias de conquista del poder, como hacen los hombres a menudo”.
- 14 “Si fuera hoy joven, sería más agresiva [respecto al tema del feminismo] y pensaría que ese es el camino. Todo debate enriquece, siempre que no sea ir contra nosotras mismas. Hay quien quiere que nos tiremos del moño, pero no lo vamos a consentir. El feminismo no es un catecismo y cada una lo vive a su modo”.
- 15 [Si la cartera del Ministerio de Cultura volviese a estar en sus manos]. “Lo primero sería tomarme muy en serio la aplicación del artículo 26 de la Ley de Igualdad para impulsar la creatividad de las mujeres y visibilizar nuestra presencia en el mundo de la cultura. Desde un primer momento me acompañaría y buscaría complicidad con el movimiento feminista para que impregne el Ministerio de Cultura y de Deporte, un ámbito que tampoco hemos de olvidar. A partir de ahí, promovería una presencia equilibrada en lo que llamamos los templos del saber, esos en los que estamos ausentes”.

► Fuente: [www.elespanol.com](http://www.elespanol.com)

## El último discurso de Carmen Alborch: “El feminismo debería ser declarado Patrimonio Inmaterial de la Humanidad”

La exministra pronunció unas emocionadas palabras para agradecer la Alta Distinción de la Generalitat Valenciana que le fue entregada el día 9 de octubre, en una de sus últimas apariciones públicas.

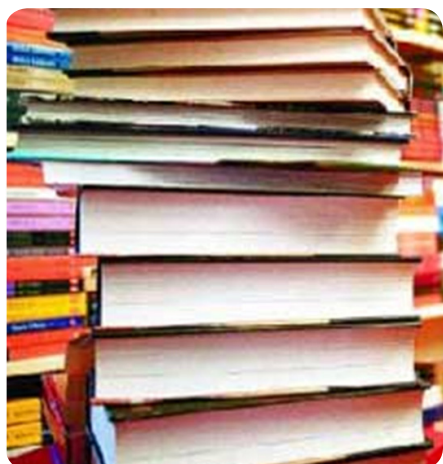
En el acto se recordaron alguno de los premios que ha recibido como son el Rosa Manzano, el Gabriela Sánchez Aranda o el de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales.

En su intervención reconoció la importancia de la “Motivación vital para un mundo mejor”, así como las palabras imprescindibles en el vocabulario: lucha y esperanza. También tuvo palabras de reconocimiento para los hombres cómplices en la lucha por los derechos de las mujeres, en la lucha del feminismo.

Finalizó su intervención diciendo que como “*el feminismo ha mejorado la calidad de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas, debería ser declarado patrimonio inmaterial de la humanidad*”.

---

# El material educativo continúa transmitiendo una visión androcéntrica del conocimiento pese a los esfuerzos y avances recientes



**La educación es un pilar fundamental para acabar con una sociedad machista, sin embargo en los libros de texto sigue habiendo una ausencia casi total de mujeres y se mantienen los estereotipos machistas.**

Si la historia la escriben los vencedores, las grandes perdedoras han sido sin duda las mujeres, ausentes en el relato que se transmite en las aulas a través de los libros de texto.

El mayor estudio sobre la presencia de mujeres en los materiales educativos, que analizó 115 manuales de tres editoriales, contó de media un 7,5% de apariciones de mujeres en todas las asignaturas de ESO. Su autora, Ana López-Navajas advierte de que los hombres y mujeres del futuro reciben todavía un “conocimiento amputado”, un relato histórico incompleto basado “en un canon cultural que se corresponde a los valores y espacios masculinos, y no a los de la totalidad de la población”.

López-Navajas, que [publicó su estudio en 2011](#) y trabaja desde entonces en una base de datos con recursos educativos que compensen la carencia, ha notado pequeñas mejoras desde

entonces, “pero no suben más de dos o tres puntos porcentuales en algunas materias”. “A pesar de que hay una sensibilidad social y educativa cada vez más sensible a este tema, la adecuación de contenidos educativos ofrece muchísimas resistencias”, lamenta.

No se trata de buscar la paridad, advierte esta investigadora ligada a la Universidad de Valencia y asesora de igualdad y coeducación en la Generalitat Valenciana. “No puedes meter el mismo número de obras del Barroco de hombres y mujeres porque no las ha habido y sería faltar a la verdad histórica”. Pero enseñar esa época sin nombrar a escritoras como María de Zayas y Sotomayor, Ana Caro Mallén de Soto o Luisa de Carvajal y Mendoza es transmitir, en su opinión, un canon androcéntrico que describe como un “fraude”.

Tampoco vale incorporar mujeres de forma excepcional, sino a través de genealogías y de sus aportaciones en las distintas áreas del conocimiento. Se debe fijar la mirada en qué hacían ellas en cada espacio y tiempo. “Claro que han estado en el ámbito doméstico, pero hay que ponerlo en relación con los avances sociales. Tienes ejército porque se han gestionado bien los cuidados. Pero además, han participado en todas las áreas y se han enfrentado con muchas barreras”, dice.

## Las imágenes y el lenguaje

Los análisis de los libros de texto desde la perspectiva de género se fijan también en las imágenes que incluyen, en cuántos hombres y mujeres salen en los temas y en ejercicios, qué hacen y qué sentimientos manifiestan unos y otros, como hizo Carolina Hamodi, de la Universidad de Valladolid. Sus conclusiones no fueron muy sorprendentes. Ellos aparecen más en el ámbito laboral y son representados como personas preocupadas, pensativas, serias. A ellas se les atribuye sentimientos de alegría y felicidad.

María Vaillo, de la Universidad Antonio de Nebrija, preguntó a las editoriales, [mientras hacía su tesis](#), si iban a revisar su currículum, como establece la Ley de Igualdad. Según la experta, “hay editoriales que tienen sensibilidad de género y se esfuerzan por revisar libros de texto y encargar proyectos a gente con esa perspectiva, pero hay otras que no consideran necesario hacer más”.



## La igualdad, en manos de las editoriales

Las editoriales aseguran que están “cada vez más concienciadas” y llevan desde 1996 tomando “muy en serio” este asunto en la elaboración de libros, materiales curriculares y orientaciones para centros. “Hacemos un verdadero esfuerzo”, asegura José Moyano, presidente de ANELE, la asociación que agrupa a empresas del sector. “Coges un libro de hace 20 o 25 años y uno editado ahora y se ve el progreso”, dice. “¿Que podemos hacer más? También”.

Moyano explica que su organización celebra seminarios y grupos de trabajo para formar a sus asociados, pero recuerda la libertad de elección y de enseñanza, y que las empresas del sector “tienen posiciones ideológicas”, que pueden ir en mayor o menor medida “en un sentido o en otro”.

Para que no quede en manos de una línea editorial ni de la sensibilidad de los centros educativos, que son quienes eligen los libros, los expertos creen que las administraciones deben velar porque las mujeres entren en los currículos educativos. “Aunque el Ministerio de Educación y Formación Profesional no tiene ninguna competencia en la elaboración de los libros de texto, siempre trabaja y recomienda el trabajo de las editoriales en la línea que nuestra legislación educativa recoge del fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”, señalan fuentes del ministerio. “Los libros de texto deben evitar el lenguaje sexista, huir de estereotipos y de todas aquellas formas de discriminación ya que solo desde un sistema educativo de calidad, inclusivo, integrador y exigente se garantiza la igualdad de oportunidades y se hace efectiva la posibilidad de que cada alumno y alumna desarrolle el máximo de sus potencialidades”, añaden las mismas fuentes.

“La ley nos ampara y nos exige”, recuerda López-Navajas, que señala que la LOMCE contempla la educación para la igualdad de oportunidades. “Una cosa es que haya un apartado en la ley en el que se mencione y otra que eso se cristalice en planes de acción específico y en controles de la comunidad educativa”, considera Moyano, que aplaude una iniciativa reciente de Andalucía, que acaba de elaborar una lista con recomendaciones para las editoriales, para que en los próximos libros las mujeres ganen espacio y se cuente qué hacían mientras ellos iban a la guerra.

# Acoso en las altas instituciones europeas

**El Tribunal General de la Unión Europea condena respectivamente al Parlamento Europeo y al BEI a abonar una indemnización por daños y perjuicios de 10.000 euros a unos empleados víctimas de acoso psicológico**

**En este contexto, el Tribunal General precisa la extensión del control jurisdiccional que le corresponde en materia de acoso psicológico y la obligación de las instituciones de abrir procedimientos disciplinarios cuando el acoso esté probado.**

En el asunto T-275/17, una antigua eurodiputada contrató a una asistente parlamentaria para el resto de su mandato, que expiraba en mayo de 2014. El 7 de noviembre de 2013, la eurodiputada solicitó al Parlamento Europeo que rescindiera el contrato, entre otras razones porque su asistente había decidido no venir a trabajar durante una semana entera sin haber solicitado permiso para ello. La eurodiputada indicaba en su solicitud que, al reprochárselo a su asistente, esta última la había insultado y a continuación había desaparecido.

Después de que el Parlamento hubo rescindido el contrato en diciembre de 2013, la asistente presentó una solicitud de asistencia en virtud del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea<sup>1</sup> alegando que había sufrido acoso psicológico por parte de la eurodiputada, consistente en humillaciones, amenazas, muestras de desprecio, insultos y gritos.

<sup>1</sup>Artículo 24 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea.

El Parlamento desestimó esta solicitud considerando que los acontecimientos controvertidos se habían producido en un contexto de fuerte tensión entre las dos interesadas. A juicio del Parlamento, aunque la utilización de un lenguaje duro era, en sí, lamentable, a veces resultaba difícil no utilizarlo en el ambiente de trabajo estresante propio de la actividad parlamentaria.



En el asunto T-377/17, el Banco Europeo de Inversiones (BEI) contrató a una empleada el 1 de abril de 2008. A raíz de la llegada de un nuevo director en octubre de 2014, se reestructuró el servicio en el que esta empleada desempeñaba sus funciones y se disolvió el equipo del que ella era responsable. Dos años más tarde, esta empleada presentó ante el BEI una denuncia en la que calificaba de acoso psicológico el comportamiento para con ella del nuevo director. Esencialmente, la empleada acusaba al nuevo director de haber puesto fin brutalmente a su carrera privándola sin razón de un puesto de responsabilidad, de haberla denigrado, de haber utilizado expresiones inapropiadas, agresivas, despreciativas y acusatorias, de haberle ocultado información, de no haberle ofrecido indicaciones sobre cómo valoraba sus prestaciones profesionales y de haberla desfavorecido en comparación con otras personas.

El BEI sólo reconoció parcialmente el acoso psicológico sufrido por la empleada, a causa de algunos de los hechos alegados. Indicó entonces al nuevo director que, si se presentaba una nueva denuncia en su contra, le abriría un procedimiento disciplinario. Por otra parte, el BEI pidió al nuevo director que presentara excusas formales a la empleada por el sufrimiento que le había causado y encargó al servicio de recursos humanos que estudiara la posibilidad de ofrecer asesoramiento profesional al nuevo director sobre su estilo de gestión y de comunicación. Por último, el BEI indicó a la empleada que el procedimiento debía seguir siendo estrictamente confidencial, incluso en el interior de la entidad. [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

Insatisfechas con las decisiones respectivas del Parlamento Europeo y del BEI, ambas empleadas las impugnaron ante el Tribunal General de la Unión Europea y solicitaron una indemnización por daños y perjuicios.

En sus sentencias dictadas el 13 de julio, **el Tribunal General reconoce que las dos empleadas de que se trata sufrieron acoso psicológico y condena respectivamente al Parlamento y al BEI a abonar a cada una de ellas una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros.**

El Tribunal General comienza por recordar<sup>2</sup> que el concepto de «**acoso psicológico**» se aplica a toda conducta abusiva que se materialice mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que se produzcan de manera duradera, repetitiva o sistemática, lo que implica que el acoso psicológico debe considerarse un proceso que se desarrolla necesariamente a lo largo del tiempo y requiere la existencia de actuaciones repetidas o continuadas e intencionales, y no accidentales. Además, esos comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos deben producir el efecto de menoscabar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. A este

respecto, el Tribunal General precisa que en este campo no considera oportuno limitarse a un control del error manifiesto en la apreciación de los hechos, sino que, por el contrario, debe proceder a un control completo de los hechos a la luz de los dos requisitos antes citados.

<sup>2</sup>*Sentencia del Tribunal General de 29 de junio de 2018, HF/Parlamento, T-218/17. T-218/17.*

Por lo que respecta al asunto T-275/17, tras considerar que, pese a su condición de miembros de una institución, los eurodiputados están obligados a respetar la dignidad y la salud de sus colaboradores, el Tribunal General señala que los hechos alegados por la asistente parlamentaria han sido corroborados por testigos y que, en definitiva, ni el Parlamento ni la eurodiputada han negado su veracidad. A continuación, el Tribunal General hace constar que el tenor de las expresiones utilizadas por la eurodiputada contra su asistente y, sobre todo, su especial vulgaridad constituye una denigración tanto de la propia persona de la asistente como de su trabajo.

## El comportamiento de la eurodiputada resulta, pues, abusivo y no puede considerarse en absoluto una actitud digna de un miembro de una institución de la Unión.

Por otra parte, el Tribunal General estima que el carácter abusivo del comportamiento controvertido de la eurodiputada no puede considerarse atenuado por la proximidad de las relaciones entre ella y su asistente ni tampoco por el clima de tensión que reinaba en el equipo de asistentes parlamentarios al servicio de la eurodiputada.



Deduca de ello que, **al considerar que el comportamiento de la eurodiputada no era abusivo, el Parlamento incurrió en un error de apreciación de los hechos, y además manifiesto, en relación con la definición del acoso psicológico.**

En lo referente a la indemnización, el Tribunal General recuerda que la víctima de acoso psicológico en el seno de una institución de la Unión debe dirigirse a los tribunales nacionales para exigir una indemnización a su acosador, acción judicial para la cual la institución empleadora puede eventualmente ofrecer un apoyo económico, en virtud de su deber de asistencia. Así pues, el Tribunal General otorga a la asistente

parlamentaria una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros únicamente debido a la duración irrazonable de la tramitación de su solicitud de asistencia (incluyendo la realización de la investigación administrativa).

Por lo que respecta al asunto T-377/17, el Tribunal General consideró en primer lugar que **el BEI cometió un error de Derecho** al exigir, para considerar aplicable el concepto de «acoso psicológico» a un comportamiento, que este último se repitiera de modo idéntico, independientemente del efecto acumulativo de los demás comportamientos denunciados en el menoscabo de la autoestima y de la confianza en sí mismo de su destinataria. En efecto, **el BEI se abstuvo de examinar si cada uno de los comportamientos de que se acusaba al nuevo director había podido, sumado a los demás, causar objetivamente un menoscabo a la autoestima y a la confianza en sí misma de la empleada.** Así pues, en lo que se refiere a los comportamientos que a juicio del BEI no constituían acoso psicológico, el Tribunal General. [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

Concluye que el BEI deberá examinar de nuevo los diferentes comportamientos del nuevo director con objeto de determinar si, considerados en conjunto, constituyen un acoso psicológico.

A continuación, el Tribunal General declara que, **al decidir que no se abriría un procedimiento disciplinario contra el nuevo director salvo en caso de reincidencia en un plazo de tres años, el BEI adoptó medidas insuficientes e inapropiadas** atendiendo a la gravedad del caso, al menos en lo que se respecta a la respuesta inmediata que deben recibir unos comportamientos calificados de acoso psicológico por el propio BEI. En efecto, por una parte, esa sanción contra un comportamiento de acoso psicológico probado queda supeditada a que se detecte un nuevo comportamiento reprehensible, a pesar de que, llegado el caso, el que se detecte dependería de la decisión aleatoria de la nueva víctima de presentar o no una denuncia al amparo de la política de defensa de la dignidad en el trabajo. Por otra parte, dada la gravedad intrínseca de todo comportamiento de acoso psicológico, esa sanción no se ajusta a los objetivos de las normas aplicables en el BEI en materia de dignidad en el trabajo.

Por último, el Tribunal General estima que **el BEI no podía exigir respecto de su decisión y de la carta de excusas del nuevo director un nivel de confidencialidad tal que se prohibiera a la empleada revelar a terceros la existencia de esos documentos y su contenido:** en efecto, exigir a una víctima de acoso psicológico que guarde silencio sobre la existencia de esos hechos tiene como consecuencia impedir que ésta saque partido de las comprobaciones efectuadas por la institución de que se trate –por ejemplo, en una eventual acción judicial ante un tribunal nacional contra la persona que la acosó. Además, esa interpretación es contraria al objetivo de prevenir y sancionar todo acoso psicológico en el interior de las instituciones de la Unión, cuando el acoso moral constituye una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Ese silencio indebidamente exigido a la víctima por el B.E.I. es la razón por la que el Tribunal General otorga a la empleada de que se trata una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros.

► **Texto íntegro de las sentencias: T-275/17 y T-377/17.**

► **Fuente: Curia europea.**

## Por un Plan Nacional consensuado contra el trabajo forzoso

El pasado 23 de septiembre, con ocasión del Día Internacional contra la explotación sexual y la trata de personas, la Unión General de Trabajadores, quiso recordar que el día 20 de ese mes entró en vigor para España el [Protocolo 2014 al Convenio de Trabajo Forzoso de la OIT](#) un instrumento que, en diálogo con los interlocutores sociales, debe permitir una lucha más eficaz contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, sea cual sea su finalidad, la protección de todas las víctimas, los cambios normativos necesarios y el fomento de la sensibilización y el rechazo social al comercio con seres humanos.

UGT considera que nos encontramos en un momento crucial para abordar la trata de personas de una manera integral, sea cual sea su finalidad (trabajo o servicios forzados, explotación sexual incluyendo la pornografía, explotación para realizar actividades delictivas, extracción de órganos corporales y celebración de matrimonios forzados).



Por otra parte, a lo largo de los últimos años, diversos organismos internacionales (el último el Consejo de Europa en su informe de 23 de marzo), han llamado la atención a España, país de origen, tránsito y destino de víctimas de trata de seres humanos, por la ausencia de medidas en materia de trata con fines de explotación laboral, incluida la protección de las víctimas. Carecemos de un plan específico para abordar esta finalidad de la trata, y lo que aún es más grave, de dispositivos adecuados de protección para sus víctimas, elementos que inciden en la invisibilidad de esta forma de explotación. UGT demanda:

El inicio del Diálogo con los Interlocutores Sociales para elaborar una política y un plan nacional contra el trabajo forzoso, que debe incluir reformas legislativas que alcanzan a diversos ámbitos, entre ellos:

- **Penal:** para trasladar a nuestra legislación el concepto de trabajo forzoso, reformulando los delitos contra los derechos de los trabajadores, para acabar con la impunidad de conductas de explotación en el ámbito laboral, y emprender una reforma de los delitos relativos a la prostitución, que responda a la relación incuestionable entre ésta y la trata de seres humanos. Y es que el sindicato considera que la prostitución no puede ser considerada un trabajo, ni una actividad economía regular.
- **Normativa de extranjería y de asilo:** para garantizar la protección a las víctimas de trata de seres humanos sea cual sea su finalidad y/o de trabajo forzoso, atendiendo a la realidad de que el colectivo de mujeres y hombres extranjeros, son las principales víctimas del comercio o la explotación de seres humanos.
- **Ley de infracciones y sanciones en el orden social:** adecuando sanciones e infracciones en el ámbito laboral a los cambios introducidos en el Código Penal.

# Una sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social, aclara en un auto que la elaboración del Plan de Igualdad corresponde a la Negociación Colectiva, bajo el principio de transparencia en su elaboración

Así, por un lado, el establecimiento de planes de igualdad en las empresas son instrumentos al servicio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Su introducción en el ordenamiento español se efectuó por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, según su artículo 46, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido resulta clave el denominado por la ley “diagnóstico de situación”, en la medida en que, siendo el plan de igualdad un instrumento específico en cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario -para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo- contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquéllas que se adecuen ▶



▶ directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad. Por ello, en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos. Por otro lado, en cuanto a la elaboración del plan, la LOI remite a la negociación colectiva, bajo el principio de transparencia en su elaboración. Más en concreto, el artículo 85.2 ET impone que el deber de negociar planes de igualdad se articule en las

empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores -cuál es el caso- en los supuestos en los que no exista convenio de empresa y se aplique el sectorial -cual sucede aquí- “a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieren establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. Por su parte, el convenio aplicable en razón de la fecha en la que ocurrieron los hechos (Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center -BOE de 27 julio de 2012) distingue entre empresas de menos o de más de doscientos cincuenta trabajadores. Para las de menos permite el establecimiento de planes de igualdad por las empresas, previa consulta con los representantes de los trabajadores. **En cambio, para las que superen dicha cifra, condiciona la elaboración del Plan de Igualdad al acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores; acuerdo que resulta imprescindible**, tal como esta Sala tiene señalado respecto del mismo convenio que ahora aplicamos, “pues el mismo señala que el plan de igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y de los representantes de los trabajadores” ( STS de 14 de febrero de 2017, Rec. 104/2016 ).

En este sentido, siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. **Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS**, al constituir la negociación colectiva instrumento principal y básico de la actividad sindical, ya que en la negociación colectiva converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, en tanto que la afectación, privación o condicionamiento injustificado de la misma, condiciona o limita sus medios de acción; sino que alcanza, también, al sindicato en cuanto que representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses ( SSTC 3/81 ; 70/82 ; 75/92 ; 18/94 y 107/00 , entre otras).

## El CGPJ abre diligencias a un juez tras mofarse de una víctima de violencia de género y llamarla “bicha” e “hija puta”

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) va a abrir diligencias informativas al titular del Juzgado de Violencia sobre la Mujer número 7 de Madrid, Francisco Javier Martínez Derqui, a raíz de la queja presentada ayer por una mujer víctima de violencia de género a la que se refirió tras una vista como una “bicha” o “hija puta”.

La víctima se llama María Sanjuán y, como ha adelantado la Cadena Ser, presentaba ayer una queja contra el magistrado ante el CGPJ por “falta de imparcialidadanimadversión” hacia ella, lo que la provoca una situación de “indefensión”. También ha pedido que lo investigue por un presunto delito de prevaricación.

En un comunicado, el CGPJ ha informado de que el Promotor de la Acción Disciplinaria ha acordado este mismo jueves incoar una diligencia informativa a Martínez Derqui, a raíz de la queja presentada por la víctima en relación con las manifestaciones del magistrado tras la celebración de una vista, y que quedaron reflejadas en la grabación que se entrega a las partes.

“Como es habitual tras la incoación de diligencias informativas, el Promotor dará traslado al magistrado de la queja y le solicitará que remita un informe de alegaciones”, han explicado desde el máximo órgano de gobierno de los jueces.

Este juez es el encargado de instruir los procedimientos civiles y penales derivados del divorcio y de varias denuncias presentadas por la víctima por malos tratos psicológicos, por amenazas y coacciones contra su exmarido, J.R.

La denuncia de la víctima viene después de tener acceso a un vídeo oficial grabado por el juzgado de la sala donde el magistrado se refiere a ella El CGPJ abre diligencias a un juez tras mofarse de una víctima de violencia de género y llamarla “bicha” e “hija puta”

como “bicho” e “hija puta”. También hace otros comentarios como “verás el disgusto que se va a llevar la María Sanjuan cuando vea que tiene que darle los hijos al padre” o “estará por la noche en el Sálvame poniéndome de vuelta y media”, en referencia a la víctima, una modelo española.

► Fuente: Europa Press.

---

**NO MÁS  
VIOLENCIA  
CONTRA  
LAS MUJERES**

## Desde el 3 de noviembre, las mujeres europeas trabajan gratis



► Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria General de UGT

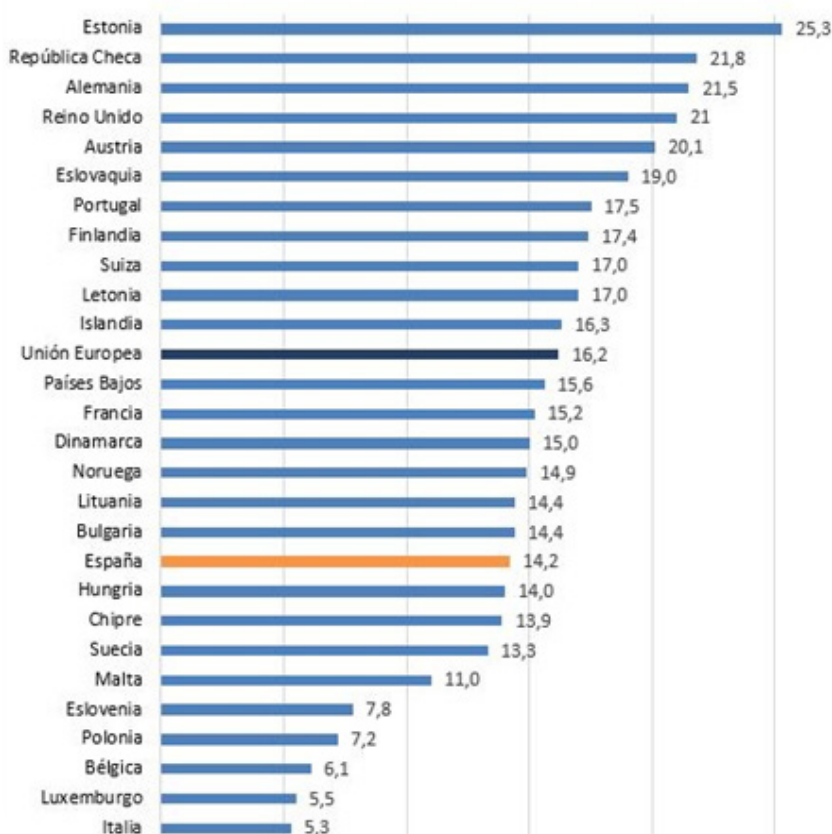
En el Día Europeo de la Igualdad Salarial, que se cumple el 3 de noviembre, la Unión General de Trabajadores denuncia que las mujeres siguen ganando una media del 16,2% menos que los hombres en la Unión Europea (UE).

La Comisión Europea ha dado a conocer la brecha salarial en el conjunto de la UE, a través de Eurostat, que pone de manifiesto que desde el 3 de noviembre y hasta el final de año (queda un 16% del año laboral) las mujeres europeas trabajan gratis. En España la brecha es del 14,2%, triplicando las tasas de Italia, Rumanía y Luxemburgo, por lo que las trabajadoras de nuestro país trabajan gratis desde el 10 de noviembre hasta final de año.

Algunos de los factores que contribuyen a aumentar la brecha salarial, según la Comisión Europea, son:

- Los cargos de dirección y supervisión son abrumadoramente ocupados por los hombres. Dentro de cada sector los hombres son, a menudo, más promocionados que las mujeres, y mejor pagados como consecuencia de ello. Esta tendencia tiene su mayor reflejo en el nivel más alto, entre los altos ejecutivos que dirigen grandes empresas - CEO-sólo el 6,3% son mujeres.
- Las mujeres se hacen cargo de las tareas no pagadas, como el trabajo doméstico y el cuidado de niños o familiares en mayor escala que los hombres. Los hombres utilizan un promedio de 9 horas por semana en cuidados no remunerados y actividades domésticas, mientras que las mujeres trabajadoras dedican 22 horas semanales, casi 4 horas todos los días. En el mercado laboral esto se refleja en el hecho de que más de 1 de cada 3 mujeres reduce su salario por trabajar a tiempo parcial, mientras que solo 1 de cada 10 hombres hace lo mismo.
- Las mujeres tienden a permanecer más tiempo fuera del mercado laboral que los hombres. Estas interrupciones de carrera no solo influyen en el pago por hora, sino que también repercute en las ganancias y pensiones futuras.
- Segregación en la educación y en el mercado laboral; esto significa que, en algunos sectores y ocupaciones, las mujeres tienden a estar excesivamente representadas, mientras que en otros están sobrerrepresentadas. En algunos países, las ocupaciones dominadas predominantemente por mujeres, como la docencia o el comercio, ofrecen salarios más bajos que las ocupaciones predominantemente realizadas por los hombres, incluso cuando se necesita el mismo nivel de experiencia y educación (formación).
- La discriminación salarial, aunque ilegal, sigue contribuyendo a la brecha salarial de género.

Brecha Salarial en la Unión Europea según Eurostat



## Iniciativas de la Comisión Europea

**Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria General de UGT valora las iniciativas de la Comisión Europea para paliar esta problemática. En el contexto del Pilar europeo de derechos sociales, la Comisión ha intervenido para permitir a los progenitores y cuidadores que trabajan desarrollar mejores carreras profesionales sin abandonar el cuidado de sus familias.**

En este sentido, la propuesta de conciliación presentada por la Comisión incluye el derecho para todos los padres de disfrutar de al menos 10 días de permiso laboral en los días inmediatamente anteriores o posteriores al nacimiento de un hijo. El permiso parental remunerado se convertiría, además, en un derecho no transferible e igual para mujeres y hombres, un poderoso incentivo para que los hombres se acojan a esta posibilidad en lugar de requerir a las mujeres que interrumpan sus carreras durante un largo periodo mientras los hombres se reincorporan rápidamente a sus puestos. En última instancia, aumentará la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las negociaciones con el Parlamento Europeo y el Consejo están en curso y se vislumbra un acuerdo para finales de año. La Comisión insta a las partes a que hagan todo lo posible por llegar a un ambicioso acuerdo.

La Comisión ha puesto en marcha también un Plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 2018-2019. En él se otorga prioridad a ocho ámbitos esenciales de actuación. Hasta ahora, se han concedido fondos por valor de 3,3 millones de euros a proyectos destinados a luchar contra los estereotipos en la orientación profesional y la elección de profesiones. En las próximas semanas, se abrirá una consulta pública para determinar los resultados prácticos de las normas sobre igualdad salarial de la UE y para recabar nuevas ideas que permitan cumplir mejor los objetivos. La Comisión propone también recomendaciones específicas por países y sigue la evolución de la brecha salarial de género en el Semestre Europeo.

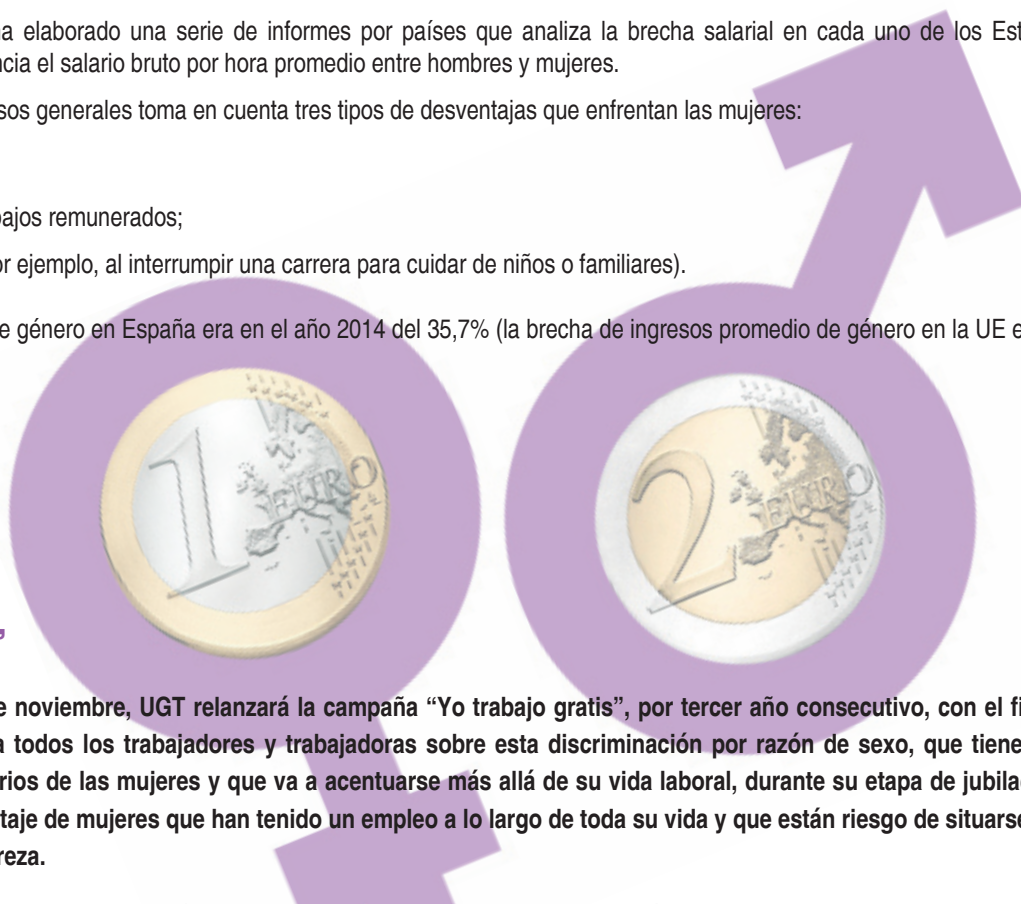
La Comisión ha iniciado una evaluación de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Ese ejercicio se basará, entre otras fuentes de información, en los debates mantenidos con las partes interesadas —en particular los interlocutores sociales— y los Estados miembros. En el mes de noviembre se abrirá una consulta pública online.

La Comisión Europea también ha elaborado una serie de informes por países que analiza la brecha salarial en cada uno de los Estados miembros, tomando como referencia el salario bruto por hora promedio entre hombres y mujeres.

La brecha de género en los ingresos generales toma en cuenta tres tipos de desventajas que enfrentan las mujeres:

- Menor ganancias por hora;
- Trabajar menos horas en trabajos remunerados;
- Menores tasas de empleo (por ejemplo, al interrumpir una carrera para cuidar de niños o familiares).

La brecha de ingresos globales de género en España era en el año 2014 del 35,7% (la brecha de ingresos promedio de género en la UE es del 39,6%).



### “Yo trabajo gratis”

**Por todo ello, a partir del 10 de noviembre, UGT relanzará la campaña “Yo trabajo gratis”, por tercer año consecutivo, con el fin de concienciar, en primer lugar, a todos los trabajadores y trabajadoras sobre esta discriminación por razón de sexo, que tiene una repercusión severa en los salarios de las mujeres y que va a acentuarse más allá de su vida laboral, durante su etapa de jubilación, provocando un elevado porcentaje de mujeres que han tenido un empleo a lo largo de toda su vida y que están riesgo de situarse por debajo de los umbrales de pobreza.**

Además, el sindicato exige al Gobierno la aprobación de una Ley de Igualdad Salarial y la activación de todos los mecanismos posibles para hacer cumplir la Constitución Española en sus artículos 14 y 9, ya que de su cumplimiento se deriva la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Y exige que cumpla con las recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia.

UGT reclama la apertura de una mesa de diálogo social sobre esta materia, que implique a todos los Ministerios, y a los partidos políticos que se sumen a esta reivindicación histórica del sindicato, que lucha para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres y que se ha intensificado en los últimos diez años, ante la inexistencia de políticas de igualdad que impide que se avance en la eliminación de esta discriminación, que afecta ya a más de ocho millones de trabajadoras y a más de dos millones de mujeres que han accedido a la jubilación.



## 3ª Conferencia de la Mujer de la FeSP-UGT

Los días 7 y 8 de noviembre, bajo el lema **AhoraNosotras**, la FeSP-UGT celebra su 3ª Conferencia de la Mujer, que pretende señalar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como característica irrenunciable de nuestra sociedad.

Al mismo tiempo, desde FeSP-UGT, en la III Conferencia de la Mujer que tendrá lugar en Madrid, se quiere destacar el papel protagonista de las mujeres para construir un nuevo contrato social de progreso que ponga en el centro el bienestar de la mayoría de la población.

► [Descárgate el programa completo.](#)

A lo largo de la última década, en FeSP-UGT, hemos trabajado con el fin de frenar las políticas de austeridad y la desregulación del mercado laboral. La privatización y el deterioro de los servicios públicos, los recortes en sanidad y educación, el incremento de los impuestos indirectos, la reducción paulatina de los salarios públicos, las pensiones, junto a los recortes de derechos y libertades nos han imbuido en una dinámica de resistencia. Resistir para evitar la institucionalización de la precariedad laboral, la eliminación de derechos básicos y el aumento de las situaciones de vulnerabilidad y pobreza. Resistir para plantear la necesidad de construir una democracia basada en la solidaridad y la igualdad de derechos.

La actual coyuntura, de retroceso en derechos y aumento de la desigualdad social, nos plantea un desafío a la sociedad en general y desde FeSP-UGT consideramos necesario apostar por un futuro de crecimiento para y por la mayoría social,

es decir avanzar y consolidar el ejercicio efectivo de los derechos. En este sentido, en la III Conferencia de la Mujer de FeSP-UGT AHORA NOSOTRAS, **nos encontraremos 200 personas con responsabilidades sindicales en material de igualdad y políticas sociales** con el fin de elaborar estrategias y respuestas en el medio plazo de cara a garantizar que el contrato social actual y futuro se construye sobre el respeto y la garantía de la diversidad y la justicia social.

En la III Conferencia de la Mujer de FeSP-UGT consideramos clave abrir un espacio de reflexión y debate sobre los retos urgentes relacionados con la construcción de una Europa justa con y para las mujeres. Abordar los principales desafíos existentes relacionados con el reparto del empleo y la riqueza a través de las políticas públicas, el freno a las políticas de ajuste, el reconocimiento de derechos, así como los procesos de movilidad humana son cuestiones claves para hacer prevalecer la solidaridad y la democracia en Europa.

En esta misma línea y con el fin de construir sociedades basadas en la justicia, en la III Conferencia también reflexionaremos sobre dos desafíos que consideramos urgentes para avanzar en la igualdad: reconocer los cuidados y acabar con la violencia.

Dadas las características de la población en nuestro país y en Europa en general, teniendo en cuenta su envejecimiento constante, es urgente afrontar las necesidades de cuidados que tenemos como sociedad de cara a diseñar estrategias para garantizar la calidad a lo largo de la vida. La necesidad de cuidados en nuestra sociedad es incuestionable, de modo que el debate se centrará en el cómo dar respuestas idóneas a este desafío social, con el fin de reflexionar y diseñar estrategias sobre cómo afrontar los cuidados en condiciones laborales dignas para las personas que trabajan en los ámbitos relacionados.

En esta línea de buscar respuestas basadas en condiciones laborales dignas, también se plantea la búsqueda de soluciones en materia de violencia. A día de hoy, gracias al trabajo desarrollado por el movimiento feminista, los agentes sociales y las instituciones, la sociedad considera intolerable la existencia de la violencia machista. Con el interés de seguir profundizando en las medidas a implementar para la eliminación de la violencia y las medidas necesarias a desarrollar en los empleos para garantizar vidas libres de violencia desde FeSP-UGT consideramos clave abordar en la 3ª Conferencia de la Mujer que las respuestas que se diseñan con estos objetivos tienen que tener condiciones laborales dignas para las personas que las desempeñan.

Para la construcción de una Europa justa, con unos servicios públicos de calidad, para el reconocimiento de las condiciones laborales en los empleos relacionados con los cuidados y de cara a erradicar la violencia machista sin precariedad laboral, los agentes sociales son clave. En consecuencia, se hace imprescindible que en la III Conferencia de la Mujer de FeSP-UGT AHORA NOSOTRAS se abra un espacio para reflexionar y elaborar estrategias para un sindicalismo feminista de modo que en nuestra organización el feminismo sea transversal en todas y cada una de nuestras acciones.

La III Conferencia de la Mujer de FeSP-UGT AHORA NOSOTRAS tiene objetivos claros, reflexionar y construir estrategias para garantizar un futuro de prosperidad para y con todas y todos.



# Justicia instruye a los registros civiles para que faciliten el cambio de nombre de los menores transexuales

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó el 24-10-2018 una instrucción de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

Con esta circular pretenden dar respuesta a interpretaciones diversas de los distintos registros civiles que en ocasiones niegan el cambio de nombre, especialmente a los menores, si este puede inducir a error sobre el sexo del solicitante.

Según la citada instrucción, establece las siguientes directrices para orientar la actuación de los encargados del Registro Civil, ante las solicitudes de cambio de nombre para la imposición de uno correspondiente al sexo diferente al que resulta de la inscripción de nacimiento:

En el supuesto de que un mayor de edad o un menor emancipado solicitara el cambio de nombre, para la asignación de uno correspondiente al sexo diferente del resultante de la inscripción de nacimiento, "tal solicitud será atendida, con tal de que ante el encargado del Registro Civil, o bien en documento público, el solicitante declare que se siente del sexo correspondiente al nombre solicitado". En el caso de los menores de edad, sus padres conjuntamente, o quienes ejerzan la tutela sobre los mismos, podrán solicitar la inscripción del cambio de nombre en el Registro Civil. Para ello, deberán declarar ante el encargado del registro, o a través de documento público, que el solicitando "siente como propio el sexo correspondiente al nombre solicitado de forma clara e incontestable". La solicitud deberá ser también firmada por el menor, si tuviera más de doce años. Si tuviera una edad inferior, deberá en todo caso ser oído por el encargado del Registro Civil, "mediante una comunicación comprensible para el mismo y adaptada a su edad y grado de madurez".

**43 Mujeres asesinadas por violencia de género**

**33 Huérfanos menores víctimas**

1 Caso en investigación

**5 Menores víctimas mortales**

4 Casos en investigación

Hasta el 31 de OCTUBRE de 2018. FUENTE: M<sup>o</sup>. de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (violencia de género).



La última actualización se corresponde con las víctimas de Sevilla y Navarra de fecha 23 de octubre. La víctima de Sevilla tenía una hija y un hijo menores de edad. La víctima de Navarra no tenía ni hijas ni hijos menores de edad.



Atención víctimas de maltratos.  
Teléfono 24 horas.  
No deja rastro en la factura pero sí en el teléfono y debe borrarse.



**DICE NO A LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

