



Servicios
Públicos
Madrid

Mayo - Junio de 2024

EQUIDAD

Centros de trabajo inclusivos y orgullosos

En esta edición bimestral damos un repaso a distintos temas de interés que se han desarrollado en la primavera que dejamos atrás para despedirnos hasta avanzado el verano, que volveremos a recopilar asuntos vinculados con la igualdad y la equidad.



MANIFIESTO ORGULLO LGTBI UGT 2024

El Orgullo estatal 2024 tiene el claro propósito de reivindicar la educación en diversidad para combatir los delitos de odio y un mundo en paz, bajo el lema Educación, derechos y paz: Orgullo que transforma. Porque el odio hacia las personas LGTBI sigue siendo dolorosamente frecuente, odio que también se percibe en nuestros centros de trabajo, en los que los trabajadores y trabajadoras LGTBI nos tenemos que enfrentar en su día a día a situaciones verdaderamente alarmantes:

- El 50% de las personas LGB+ han sido agredidas verbalmente durante los dos últimos años en sus entornos laborales.
- El 86% de las personas trans han sufrido violencia verbal en dos o más ocasiones, lo que constituye conductas de acoso transfóbico.
- El 55% de las personas trans, queer o no binarias han sido rechazadas, directa o indirectamente, en entrevistas de trabajo.
- El desempleo en las mujeres Trans mayores de 45 años supera el 80%.
- El 51% de las personas LGB+ que están fuera del armario en sus ámbitos sociales y familiares, vuelven al armario en sus centros de trabajo, mientras que el 41% evitan hablar de su vida privada en el trabajo, realizando un esfuerzo de ocultación.
- El 62% de las personas trans no cuentan con apoyo laboral en su transición.

Para terminar con este tipo de conductas y para que los centros de trabajo sean inclusivos y respetuosos con todas las realidades es imprescindible la educación, pero también exigimos:

- La implantación de los Planes LGTBI en las empresas de más de 50 trabajadores.
- El desarrollo del protocolo contra la LGTBIfobia y del protocolo de acompañamiento a personas trans.
- Formación a todas las plantillas, haciendo hincapié a los departamentos de Recursos Humanos para evitar sesgos discriminatorios, tanto en los procesos de selección, como en las posibles promociones y mejoras en el centro de trabajo.
- El pleno desarrollo de la Ley de Empleo para facilitar el acceso al empleo a las personas del colectivo LGTBI especialmente vulnerables.
- Que en la planificación de prevención de riesgos se considere la LGTBIfobia como un riesgo psicosocial.

UGT va a seguir luchando día a día para conseguir el bienestar de todos y todas las trabajadoras, pero no podemos dejar pasar el Orgullo estatal como la gran herramienta para visibilizar las problemáticas y realidades de las trabajadoras y trabajadores LGTBI.

Por eso nos manifestamos este año en el Orgullo. Por lo que hemos conseguido y por todo lo que nos queda por conquistar.



CONQUISTANDO DERECHOS

Planes LGTBI+
en las empresas

Manifestación
6 de julio



18:00h
SERVICIO DE ORDEN
Frente al Jardín Botánico



17:00h
MONTAJE Y REPARTO
Cuesta de Moyano



Día de la visibilidad lésbica

En el marco del día de la visibilidad lésbica, celebrado el pasado 26 de abril, UGT reivindicó el derecho de las mujeres lesbianas a trabajar en espacios libres de discriminación, respetando su orientación sexual.

Según un estudio del área LGTBI de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, para el que se ha encuestado a más de 2.800 personas, un 65,5% de mujeres lesbianas asegura haber sufrido algún tipo de agresión verbal o física, y la mitad de ellas reconoce que esto se ha repetido más de dos o tres ocasiones.

UGT recordó que las lesbianas siguen enfrentándose a obstáculos y barreras en su día a día, tanto a nivel social como laboral. La invisibilidad y la discriminación persisten en nuestra sociedad, haciendo que muchas lesbianas se vean obligadas a ocultar su orientación sexual en los centros de trabajo por miedo al rechazo, a la incomprensión de sus compañeras y compañeros e, incluso, al despido cuando reclaman alguno de sus derechos.

Además, este ejercicio de ocultación puede conllevar la pérdida de derechos consolidados como permisos y licencias, beneficios sociales y otros derechos relacionados con el ámbito familiar y, además, la lesbofobia supone un riesgo psicosocial, con consecuencias, tanto en la salud mental como en la física.

En este Día, el sindicato recalcó su apuesta por la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual e identidad de género y subraya que es fundamental que se garanticen e implementen medidas de protección y apoyo para las mujeres lesbianas en el ámbito laboral, recogidas en el artículo 15.1 de la ley 4/2023, con el objetivo de erradicar la discriminación y el estigma que aún persisten en los centros de trabajo.

Por ello, UGT presentó en la mesa del Diálogo Social un paquete integral de medidas para incorporar al Real Decreto que en ese momento elaboraba el Gobierno para desarrollar los Planes LGTBI y que incluye un protocolo contra el acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad/expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En ese sentido, el sindicato valoraba muy positivamente que se establezcan estas medidas, por fin, en las empresas, generando espacios laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual, familiar y de género. Finalmente dos meses después, el 26 de junio fue firmado por UGT – CCOO, la patronal CEOE CPYME y el Ministerio de Trabajo y Economía Social



Algunos datos sobre discriminación en los centros de trabajo

- Según el estudio de UGT, las formas más frecuentes de violencia son los chistes y rumores (65,2%), insultos (54,43%) las burlas, los comentarios despectivos (48,10%) y los gestos y actitudes de desprecio, pero también se encuentra un alto porcentaje de mujeres que confiesan que han sufrido violencia física (10%) en los centros de trabajo por parte de sus compañeros o superiores.
- Además, un 40% de las mujeres lesbianas vuelven al armario en los centros de trabajo, ocultando su orientación sexual, esto conlleva una renuncia a derechos generalmente reconocidos para todas las personas trabajadoras (como el permiso por matrimonio, acompañamiento a cónyuge a visitas médicas y otros).
- Las cifras que forman parte del estudio [“Hacia centros de trabajo inclusivos, la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España, II Edición”](#) (realizado en 2023), arrojan datos escandalosos de discriminación en el empleo y dan muestra de la necesidad urgente de adoptar medidas en el trabajo para que se elimine cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI.
- La normalización de la violencia, de la discriminación, la limitación en la promoción profesional o el rechazo en entrevistas de trabajo por la expresión de género de las candidatas, suelen ser hechos habituales cuando se trata de mujeres lesbianas. Además, un 40% de ellas, casi la mitad, asegura que nadie se ha posicionado frente a las agresiones verbales recibidas, por lo que el clima de impunidad en las empresas hacia la discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género está muy extendido.
- En el mismo estudio, llama la atención el escaso conocimiento de la existencia de medidas de protección ante situaciones de discriminación, siendo la mitad de las personas encuestadas desconocedoras de si existe alguna herramienta de denuncia dentro de los centros de trabajo.

Por ello, UGT seguirá trabajando por unos centros de trabajo más inclusivos y diversos, donde todas las mujeres lesbianas puedan vivir con libertad y dignidad, sin tener que esconder su orientación ni sentir la amenaza de sufrir algún tipo de violencia verbal, física y/o sexual.





Día internacional de las niñas en las TIC

El 22 de abril se celebró el Día Internacional de las Niñas en las Tecnologías de la Información y la Comunicación cuyo objetivo es alentar a las niñas y mujeres jóvenes a considerar la posibilidad de orientar sus estudios y profesiones al campo de las carreras tecnológicas

En 2010, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, organismo especializado de Naciones Unidas, definió el tercer jueves de abril como la fecha designada. Desde entonces, los países de la región se han ido apropiando de la fecha y conmemoran el día con actividades de sensibilización, exposiciones y talleres de orientación, entre otras propuestas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible coloca a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas como espacios que impulsan la construcción de sociedades más inclusivas y sostenibles. La incorporación de las niñas y mujeres en estas áreas es imprescindible para reducir la brecha entre hombres y mujeres y contribuir al empoderamiento y a la igualdad de género. Dentro de las STEM, las áreas educativas más dominadas por los hombres son las TIC y las ingenierías, donde la matriculación de mujeres es de 27% y 28% respectivamente (UNESCO, 2018). Al ritmo actual, no se logrará alcanzar la paridad de género en STEM antes del año 2100.

Para 2050, el 75% de los trabajos estará relacionado con las áreas STEM. Sin embargo, hoy las mujeres ocupan apenas el 22% de los puestos en inteligencia artificial, por mencionar solo una.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de las Niñas en las TIC, promovido por las Naciones Unidas, UGT volvió a denunciar el ostracismo salarial, profesional y laboral al que se estaban viendo sometidas las mujeres en los ecosistemas digitales y relacionados con las nuevas tecnologías.

Nuestro sindicato lleva más de un lustro analizando la presencia y el papel de las mujeres en el empleo tecnológico y, lamentablemente, constata que la infrarrepresentación de las mujeres en los entornos tech no solo no ha crecido, sino que ha descendido ostensiblemente ya que, según los datos de la Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas 2023, publicados por el INE, el porcentaje de empresas con mujeres especialistas TIC en su plantilla ha descendido más de once puntos desde 2017 (del 50% al 38,73% actual).

Esta tendencia da lugar a centros de trabajo tecnológicos profundamente masculinizados donde sólo un 8% de las tech presenta paridad de género en 2023 (la misma cifra que en 2019) y se registra menos de una mujer por cada cuatro puestos profesionales relacionados con las TIC.

Además, si se desglosan los datos por especialidades, la dimensión del problema se hace más que palpable ya que sólo un 0,64% del total de expertos en IA de nuestro tejido productivo son mujeres, el porcentaje de mujeres especializadas en Ciberseguridad apenas supera el 1% del total y menos del 2% del total de profesionales del Cloud Computing son féminas.

Las cifras difieren mucho según el tamaño de la compañía, de hecho, las empresas con menos de 10 personas trabajadoras constatan mayor presencia de mujeres, superando a PYMES y grandes compañías puesto que el porcentaje de mujeres especialistas TIC en las microempresas supera por tres puntos al de las grandes empresas (31% por 27%); la presencia de expertas en IA en las empresas más pequeñas triplica al de las empresas con más de 250 personas (2% vs. 0,46%).

Las condiciones que ofrecen las grandes no atraen el talento femenino

Que las empresas más pequeñas sean las que mayor presencia femenina acumulan, dentro del empleo tech, puede vincularse al fracaso de las grandes compañías a la hora de atraer talento femenino, al ser incapaces de construir ofertas de trabajo con auténtica proyección salarial y profesional, acompañadas de políticas de conciliación corresponsable, lo que acaba haciendo que las mujeres apuesten por empresas más pequeñas, y a la postre concienciadas (tipo startups y semejantes).

Las consecuencias competitivas para nuestra economía son sombrías situando a España en el puesto 18 en porcentaje de especialistas TIC sobre el total de empleo mientras que descendemos

tres puestos en el porcentaje de mujeres profesionales de las nuevas tecnologías, para situarnos en la vigésima posición.

En definitiva: las empresas españolas han renunciado al reclutamiento femenino en puestos relacionados con las nuevas tecnologías, anclándose en las conocidas excusas sobre la falta de talento en las fases educativas, cuando la realidad laboral de las tecnólogas españolas es lamentable con salarios siempre más bajos que los hombres, muchos más obstáculos para crecer profesionalmente y un clima de trabajo discriminatorio y que invita a las mujeres a abandonar sus carreras si desean ser madres.



Derechos Humanos y Discapacidad España 2023

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) presentó su informe general ‘Derechos Humanos y Discapacidad España 2023’, en el que se constata que todavía existen “múltiples” retos pendientes para garantizar la inclusión, el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad y eliminar las barreras que aún perduran en todos los ámbitos, en especial, en materia de accesibilidad, derecho y empleo, acceso a la justicia y participación en la vida social y cultural.

Una realidad que se puso de manifiesto durante el acto de presentación del Informe España 2023 con motivo del Día Nacional de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU.

El acto, fue moderado por el director general de Servimedia, José Manuel González Huesa, que se centró en la presentación del contenido de este informe que analiza la situación de las personas con discapacidad en el país y el cumplimiento de sus derechos fundamentales.

tres mayo

Día internacional en España

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En el diálogo participaron el delegado del CERMI Estatal para los Derechos Humanos y la Convención de la ONU de la Discapacidad, Gregorio Saravia; la comisionada de los CERMIS Autonómicos, Teresa Palahí; la presidenta del Cermi Andalucía, Marta Castillo Díaz; la subdirectora de Igualdad, contra la Violencia de Género e Inclusión de las personas con Discapacidad de la Federación Española de Municipios y Provincias, FEMP, Dolores Palacios García; y del Área de Relaciones con las Entidades Sociales de Fundación La Caixa, Valeri Ruiz García.

El primero en tomar la palabra fue el delegado del CERMI Estatal para los Derechos Humanos y la Convención de la ONU de la Discapacidad, Gregorio Saravia, quien hizo un repaso de una manera esquemática por los capítulos que integra el informe y por sus principales resultados, centrándose en el capítulo III por ser el más relevante. Asimismo, ha definido este informe como **“un puente para pasar de la exclusión, a la inclusión, de la discriminación, a la no discriminación, y de la no participación, a la participación”**.

En concreto, Saravia advirtió que en este Capítulo III se recogen un total de 140 denuncias por vulneraciones de derechos contemplados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 61 propuestas de mejora y 42 avances. El artículo de la Convención, que registra un mayor número de denuncias es el 9, referente a accesibilidad; seguido del 24, sobre educación; y del 27, sobre derecho y empleo. “Este asunto nos preocupa porque estamos ante uno de los ejes centrales de la Convención como es el artículo nueve, un artículo que funciona como una llave para abrir puertas de acceso al ejercicio de todos los demás derechos” indicó Saravia.

En cuanto a las propuestas de mejora, se concentran en su mayor número respecto al artículo 4, referente a obligaciones generales; seguido del 27, sobre derecho y empleo; y el 13, de acceso a la justicia. Respecto a los avances registrados, el mayor número de ellos lo tiene el artículo 9, de accesibilidad; seguido del 27, sobre derecho y empleo; y el artículo 30, sobre participación en la vida cultural.





En este sentido, Saravia puso en valor el aumento del número de propuestas de mejora que desde CERMI han presentado con respecto al año 2022, lo cual da cuenta, en palabras de Saravia de que “el movimiento social de la discapacidad en España, con el CERMI a la cabeza, es un movimiento inquieto y ambicioso que no se da por satisfecho con los avances que, en algunos campos, todavía son lamentablemente muy tímidos. Hay que seguir avanzando y profundizando” ha aseverado.

Además, Saravia quiso transmitir que la reforma del artículo 49 de la Constitución sirve para fijar nuevas metas y objetivos, hacia los cuales “ya estamos poniendo en marcha las agendas que hacen falta en los distintos sectores de avances que trae esta reforma”.

Seguidamente, Teresa Palahí señaló los aspectos relacionados con el acceso a la justicia de las mujeres y niñas con discapacidad y con la violencia que se ejerce contra ellas. “Las mujeres siguen siendo víctimas de violencia y una de las consecuencias de esta violencia es la discapacidad” lamentó Palahí.

Por su parte, la presidenta del Cermi Andalucía, Marta Castillo Díaz, abordado el derecho de la salud de las mujeres con discapacidad como derecho humano y qué propuestas deben ser tenidas en cuenta en materia de salud. Impulsar acciones formativas dirigidas a los profesionales sanitarios para que cuenten con el enfoque de discapacidad, ampliar la cobertura a los servicios de atención, son algunas de las propuestas que señaló Castillo.

La subdirectora de Igualdad, contra la Violencia de Género e Inclusión de las personas con Discapacidad de la FEMP, Dolores Palacios García explicó el papel específico que la FEMP que asume en la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad y cuál es la visión de la FEMP en cuanto a la accesibilidad universal en los municipios españoles, y cuáles son los pasos clave para alcanzarla en el ámbito local. Al respecto, Palacios puso en valor identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas y trasladables a otros municipios. También puso sobre la mesa el problema de accesibilidad en el ámbito rural.

Finalmente, para concluir el encuentro, la experta del área de Relaciones con las Entidades Sociales de Fundación La Caixa, Valeri Ruiz García transmitió la importancia que reviste para la Fundación La Caixa prestar apoyo a las entidades sociales y en concreto el apoyo brindado para la elaboración del Informe España 2023. “Es fácil colaborar con CERMI en este informe anual que realiza y que tiene como propósito conseguir una sociedad más justa, igualitaria, y lograr que las personas más vulnerables tengan las mismas oportunidades”.

Este informe tiene como objetivo ser una fuente de información valiosa que da cuenta de la consecución y aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en España.

El Informe España 2023 elaborado por CERMI ha contado con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y con la Fundación “la Caixa”.

- ▶ FUENTE: Cermi.
- ▶ [Ver informe completo \(www.convenciondiscapacidad.es\)](http://www.convenciondiscapacidad.es)

Sin madres no hay futuro

La Asociación Yo No Renuncio presentó la encuesta 'Sin madres no hay futuro', que pone el foco en la falta de acompañamiento y de redes que tienen las madres y constata que las mujeres no cuentan con el apoyo suficiente para que se favorezca la maternidad.

Las cifras recogidas constatan que el 85% de las madres se ha sentido sola desde que es madre por no contar con los apoyos para conciliar, según la nueva encuesta que se presentó y que ha puesto el foco en la falta de medidas para la conciliación y redes de ayuda a la maternidad y su impacto directo en la bajada de natalidad o que se generen contextos para que las mujeres deseen tener más hijos o hijas.

Con esta encuesta, que fue realizada entre el 19 y el 27 de febrero y fue contestada por 18.000 mujeres, han querido ahondar en cómo se sienten las mujeres cuando se convierten en madres, lo que se traduce en una falta de acompañamiento que les hace sentir solas y renunciar a su carrera profesional. El 87% de las mujeres han renunciado a algún aspecto de su trayectoria laboral al convertirse en madres, ya sea perdiendo salario, rechazando oportunidades laborales o cambiando de empleo. Asimismo, rechazar puestos de responsabilidad o cambiar a un puesto de trabajo con horarios que permitan conciliar son situaciones que han vivido el 21% y el 20% de las mujeres, respectivamente.

Laura Baena, nuestra presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y fundadora del Club de Malasmadres, declaró que "estamos en una sociedad que niega el futuro a las madres, se pierde la identidad de las mujeres cuando llega el tsunami maternal y te dicen que «ya no vales», que «cómo lo vas a hacer», que quizás «mejor tómate un tiempo» o «busca otro camino, es por ti», una sociedad en la que se ha normalizado la renuncia de las madres como hemos visto en nuestra encuesta con el altísimo dato del 87% de las mujeres que ha renunciado a algo en su trayectoria profesional cuando se ha convertido en madre". Por otro lado, en una sociedad donde las personas cuidadoras son en su mayoría mujeres, Laura se pregunta "¿quién cuida a las madres? La respuesta es nadie".

El impacto en la salud mental por la falta de medidas

El precio de no contar con apoyos a la hora de conciliar es muy alto para las madres, **más de la mitad de las mujeres argumentan haber tenido que renunciar debido a la sobrecarga de trabajo, por no poder llegar a todo y cuidar de su salud mental (52%)**. Es el coste de la conciliación que sufren las mujeres cuando llega la maternidad y que la Asociación Yo No Renuncio analizó en profundidad en su anterior estudio.

Se destaca también que **2 de cada 5 mujeres no pueden asumir el coste que supone los cuidados puntuales y no les compensa pagar servicios o escuelas infantiles que los atiendan, por eso acaban renunciando para cuidar**. Por este motivo, recordamos la necesidad de implantar la gratuidad de los servicios de cuidado para que no se produzca una brecha social entre aquellas familias que pueden y las que no porque esto nos lleva a seguir perpetuando "la conciliación como un privilegio pagado".

Un país en el que los abuelos y abuelas siguen siendo el sinónimo de la conciliación

Los datos del estudio dejan nuevamente constancia que, si hablamos de apoyo para las familias, las abuelas y abuelos están a la cabeza. 7 de cada 10 mujeres recurren a las abuelas o abuelos cuando ella o su pareja (si la tiene) no pueden atender los cuidados de los hijos/as. En este sentido, el 58% de las mujeres declaran sentirse muy apoyadas por la familia, una cifra que baja a los 40 puntos porcentuales al preguntar por el apoyo de las empresas.

Poco apoyo desde el sistema público

Al preguntar por las ayudas más allá de la familiar, 6 de cada 10 mujeres desconocen si hay servicios públicos de cuidado en su municipio o barrio. Tan solo el 17% reconoce haber accedido en alguna ocasión. Sin embargo, "al 73% de las mujeres encuestadas les gustaría contar con un servicio que le ayudara a cuidar a sus hijos o hijas en momentos puntuales".

- ▶ [Datos del informe.](#)
- ▶ [Ver informe completo \(www.yonorenuncio.com\)](http://www.yonorenuncio.com)



INFORME

ESTUDIO

SIN

MADRES

NO HAY futuro

yonorenuncio.com

YONORENUNCIO
ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN

del

**CLUB DE
MALASMADRES**

Cultura y la Academia de Cine crean la Unidad de Prevención y Atención Contra las Violencias en el Sector Audiovisual y Cultural

El ministro de Cultura, Ernest Urtasun, y el presidente de la Academia de Cine, Fernando Méndez-Leite, el pasado día 9 de mayo presentaron el acuerdo entre ambas instituciones que da lugar a la creación de la Unidad de Prevención y Atención Contra las Violencias en el Sector Audiovisual y Cultural, anunciada por el ministro el pasado febrero. El ministro de Cultura, Ernest Urtasun, y el presidente de la Academia de Cine.

En el acto, celebrado en la sede de la Academia de Cine en Madrid, también participaron Mar Rojo, representante del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura y vicepresidenta de Mujeres de la Industria de la Música (MIM), Cayetana Guillén Cuervo, presidenta de la Academia de las Artes Escénicas y Virginia Yagüe, miembro de la Junta Directiva y de la Comisión de Igualdad de la Academia de Cine.

En la apertura del acto, Fernando Méndez-Leite, explicó que “esta unidad cumplirá una función trascendente en la creación de una conciencia de respeto a la libertad de las mujeres trabajadoras de nuestros sectores y permitirá canalizar de una manera práctica sus problemas y la actitud de repulsa ante esas situaciones abusivas que se hayan producido o se anuncien con inconfundibles señales de aviso”.

A continuación, Mar Rojo ha destacó que la Unidad es uno de los logros más importantes del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura, que “representa un compromiso firme con la seguridad y el bienestar de todas las personas que trabajamos en la cultura, es un paso crucial hacia un futuro en el que poder trabajar y crear en un entorno seguro, que es el entorno que nos merecemos”.

Por su parte, Cayetana Guillén Cuervo ha subrayado que “para dar utilidad a este intenso y válido altavoz del que dispone nuestro sector, debemos esforzarnos en liderar esta clase de iniciativas para que la



sociedad en general comprenda que debemos y tenemos que cambiar en aquellas conductas inadmisibles de las que es capaz el ser humano y fomentar el respeto personal y profesional hacia todas las personas y, especialmente, hacia todas las mujeres con independencia del sector en el que trabajen”.

Además, Virginia Yagüe ha señalado que a través de la creación de esta Unidad “debemos lanzar un mensaje tajante y sin fisuras de condena contra los abusos y de apoyo absoluto a las víctimas. Queremos que sea un punto de referencia para denunciar estas situaciones de violencia contra las mujeres en el sector cultural y acompañar a las víctimas, que sea una herramienta reconocible y útil”, ha concluido.

Para finalizar, Ernest Urtasun ha defendido que “desde el Gobierno de España decimos que la impunidad de los agresores se acabó. Las instituciones tenemos el deber de acompañar y sostener el gesto de esas mujeres que se han atrevido y se atreven a denunciar la violencia machista, pero debemos estar ahí también para cuidar y respetar el camino que cualquier mujer decida recorrer”. Asimismo, ha remarcado el compromiso del equipo del Ministerio con el feminismo y con la igualdad: “Podéis contar con nosotras y con nosotros. Hace tres meses nos comprometimos con la creación de esta unidad que hoy echa a andar, hemos reactivado el Observatorio y ya estamos trabajando en un plan de igualdad para la cultura para las profesionales del sector que pronto verá la luz”, ha anunciado.

Prevención, atención y buenas prácticas

En virtud del acuerdo, la Unidad de Prevención y Atención Contra las Violencias en el Sector Audiovisual y Cultural se marca el objetivo de prevenir y atender las violencias machistas en el contexto laboral del sector audiovisual y cultural; así como crear un protocolo de buenas prácticas para el sector audiovisual, que pueda tener aplicación general en otros ámbitos de la cultura y de las artes.

La asistencia tanto jurídica como psicológica, con acompañamiento y seguimiento de los casos, así como facilitar toda la información necesaria a posibles víctimas, serán algunas de las principales actividades a desarrollar por la unidad. También será su cometido la formación específica sobre estas violencias; la visibilización del servicio de atención para que las profesionales lo conozcan y puedan acceder; o el asesoramiento en la elaboración e implementación del protocolo que aborde específicamente las posibles situaciones de violencias en el sector audiovisual y cultural.

Asimismo, se creará una Comisión de Coordinación y Seguimiento que contará con la participación de las entidades del Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura, un órgano de asesoramiento del Ministerio de Cultura constituido por las asociaciones de las profesionales de la cultura, que monitoriza la igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones culturales, impulsa la presencia de las mujeres y propone nuevas acciones en políticas.

► [Ver video de presentación.](#)

Cultura: espacio seguro para las mujeres

El Ministerio de Cultura da así cumplimiento al [compromiso anunciado por Urtasun el pasado febrero](#), cuando avanzó la creación de una oficina que trabajaría “para garantizar que la cultura sea un espacio seguro para todas las mujeres”. Tal como indicó entonces, el proyecto tendría un enfoque multidisciplinar, en acuerdo con las profesionales de la cultura y contando con las asociaciones integrantes del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura, personas expertas en materia de prevención de dichas violencias y la asesoría de otras experiencias de éxito ya implementadas, en concreto, la llevada a cabo por la Academia del Cinema Català en colaboración con el Ayuntamiento de Barcelona, la Diputación de Barcelona y la Generalitat de Catalunya.



Retos de la inclusión financiera: Servicios bancarios y personas vulnerables

Las cuentas bancarias como piezas clave para la integración económica y social.

Aunque el sector financiero en su conjunto tiene más componentes que los directamente relacionados con la actividad bancaria (por ejemplo, los seguros, los fondos de inversiones o de pensiones, etc.), es precisamente su condición de canalizador de «flujos» o, más propiamente, de «flujos financieros», que incluye la disponibilidad de medios de pago, en la que se proyecta el principal objeto de interés de este informe.

Por otra parte, no está de más incidir en que los servicios que prestan las entidades bancarias suponían, al final de la pasada década, el 70 % del valor añadido bruto generado por el sistema financiero. Se trata precisamente de reparar en que la relevancia de la tarea del sector financiero con respecto a la gestión del flujo de dinero, unida a la constatación de que la forma en que dichos servicios se ofrezcan y la accesibilidad –entendiendo este término en un amplio sentido– de estos servicios para determinadas personas tienen un fuerte impacto sobre su situación y en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades.

Desde una perspectiva personal, familiar y social ello puede derivar en procesos de exclusión motivados por la falta de determinados servicios esenciales o por las dificultades prácticas para acceder a ellos.

Con carácter global, el Banco Mundial lleva tiempo llamando la atención sobre el hecho de que una relevante cifra de personas en todo el mundo no tiene acceso a los servicios financieros formales y un 75 % carece de cuenta bancaria. Dicha entidad adopta el concepto de «inclusión financiera», según la cual se ha de procurar el acceso –en lo que aquí interesa– de las personas a diversos productos y servicios financieros útiles y asequibles que atiendan sus necesidades –transacciones, pagos, ahorro, crédito y seguros– y que se presten de manera responsable y sostenible. De hecho, se considera que las orientaciones de las políticas públicas hacia la consecución de la inclusión financiera tienen un impacto positivo en la lucha contra la pobreza, y se aprecia su relación con siete de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La falta de acceso a estos servicios opera en la práctica como una barrera para la participación en la vida social y económica en condiciones de igualdad, si bien el impacto de esta realidad no siempre es adecuadamente percibido ni protegido. A tal cuestión se refirió el Banco Mundial en el informe anual correspondiente al año 2022, al tratar la exclusión financiera como forma de marginalización social, y en el que se afirmaba: Además de ser un actor principal del tejido económico, el sector bancario ofrece una serie de

servicios a la ciudadanía y sirve de facilitador para la realización de trámites y el cumplimiento de obligaciones, tanto contractuales como con las Administraciones Públicas. De hecho, en numerosas ocasiones, la ausencia de estos servicios supone una grave perturbación para el ciudadano. Actos como disponer de dinero en efectivo, abrir u operar una cuenta corriente, domiciliar y pagar determinados gastos, que son rutinarios, adquieren una dimensión distinta cuando, por cualquier motivo, no es posible llevarlos a cabo.

Esta es una breve introducción al informe del Defensor del Pueblo que tiene como propósito analizar el contexto del funcionamiento del sistema financiero de España, y ver los factores que suponen riesgos de exclusión financiera para las personas y las familias por la mera dificultad para relacionarse con las entidades bancarias o para hacerlo a través de los canales que se van estableciendo.



► Ver informe (www.defensordelpueblo.es).

Las víctimas de violencia de género o sexual podrán pedir el subsidio de paro a partir de noviembre durante 30 meses

Las víctimas de violencia de género o sexual podrán pedir el subsidio por desempleo a partir de noviembre, con un plazo de 30 meses, según se desprende del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo

Este Real Decreto-ley para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo establece que las víctimas de violencia de género o sexual que no tengan derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, así como que no hayan sido beneficiarias de tres derechos al programa de renta activa de inserción, que estén inscritas como demandantes de empleo, y que carezcan de rentas propias, podrán pedir el subsidio de paro a partir del mes de noviembre.

Los antecedentes que han posibilitado la publicación del contenido de cobertura del precitado Real Decreto Ley es un un periodo arduo y extenso de negociaciones previas hasta conseguir un acuerdo entre la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el Secretario General de CCOO, Unai Sordo, y el Secretario General de UGT, Pepe Álvarez.

La reforma mejora las cuantías de los subsidios durante los 12 primeros meses de percepción, estableciendo tres tramos: el subsidio será del 95% del Iprem durante los primeros seis meses de cobro (570 euros mensuales con el Iprem actual); del 90% durante los siguientes seis meses (540 euros) y del actual 80% durante el resto de la duración de la prestación (480 euros).



Al subsidio podrán acceder ahora personas víctimas de violencia de género o sexual desde los 16 años, así como emigrantes retornados, menores de 45 años sin cargas familiares y trabajadores eventuales agrarios de todo el Estado. En este sentido, el texto precisa que tendrán consideración de víctimas de violencia de género y sexual las personas a las que se refiere la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

En esta línea, explica que resultará de aplicación a las víctimas de violencia ejercida por sus padres o por sus hijos. En este supuesto, la situación de violencia se acreditará mediante sentencia o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal.

Tiempo máximo de 30 meses

Respecto a la duración del subsidio por desempleo para estas personas, el texto establece que el tiempo máximo será de treinta meses, salvo que la persona hubiera sido beneficiaria con anterioridad de uno o dos derechos al programa de Renta Activa de Inserción regulada, en cuyo caso, la duración máxima será de veinte y de diez meses, respectivamente.

Asimismo, recalca que este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa.

En caso de haber agotado la duración máxima del subsidio que en cada caso corresponda por ser víctimas de violencia de género o sexual, el texto añade que estas personas podrán acceder de nuevo al mismo si lo solicitan, acreditando cumplir los requisitos exigidos, una vez transcurridos tres o más años desde el nacimiento del primer derecho a la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual o desde el nacimiento del derecho al subsidio regulado en esta disposición, en caso de no haber percibido previamente la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual.

- ▶ FUENTE: propia e Infobae.
- ▶ [Víctimas de violencia de género o sexual podrán pedir el subsidio de paro a partir de noviembre durante 30 meses.](#)

Escritoras feministas de Latinoamérica

Parece como si la literatura latinoamericana siempre hubiera estado dominada por los hombres.

América Latina es conocida por su rica tradición literaria, marcada durante las décadas de 1960 y 1970 por el boom latinoamericano, un movimiento que presentó al mundo escritores emblemáticos como Julio Cortázar, Carlos Fuentes y Gabriel García Márquez.

Si bien estos hombres han acaparado mucho tiempo el centro de atención, las mujeres también han capturado el panorama político y emocional de América Latina en sus libros.

Las mujeres latinoamericanas siempre han estado ahí, escribiendo obras fantásticas que han desafiado los estereotipos y les ha permitido imaginar un mundo diferente.

En este blog de Superprof México se puede acceder al [artículo completo](#) de escritoras feministas de Latinoamérica.



Proyecto de ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

El Congreso de los Diputados ha aprobado el jueves día 27 de junio por un voto más de lo necesario el proyecto de ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, más conocida como ley de Paridad, que permitirá que las mujeres superen el 60% de representación y lleguen hasta un 100% en el sector público y privado, gracias a un acuerdo entre PSOE y Podemos. El texto será remitido al Senado para continuar su tramitación parlamentaria.

Reserva de empleo público para personas con discapacidad cuando se modifica el grado antes de la toma de posesión

Una aspirante concurre a un proceso selectivo de personal estatutario por el turno de personas con discapacidad, acreditando en el momento de presentación un grado del 33 %. No obstante, superado dicho proceso, se revisó su discapacidad, cuyo grado experimentó una reducción al 15 %, lo que provocó que la Administración declarara la pérdida de sus derechos en el proceso selectivo por cuanto en las bases de este se exigía que la discapacidad se mantuviera hasta el momento de la toma de posesión.

Entiende la empleada que el porcentaje de discapacidad que acreditó en el momento de la solicitud de participación en el proceso selectivo le daba derecho a ser incluida en el turno específico para personas con discapacidad, ya que se trataba de un requisito de participación, no relacionado con el ejercicio del cargo o función. Considera que, de hecho, habría que entender que la reducción del grado de discapacidad no impide, en ningún caso, el correcto desempeño de la plaza.

El TS entiende que esa distinción entre los requisitos de participación y los de ejercicio del cargo o función carece de apoyo en la legislación vigente. En conclusión, el Alto Tribunal sostiene que el momento en que debe cumplirse la condición relativa al porcentaje de discapacidad para participar en un proceso selectivo por el turno de personas discapacitadas es el establecido en las bases de la convocatoria correspondiente. Ello no es obstáculo, sin embargo, para que quien ha participado en un proceso selectivo por dicho turno, ha aprobado todas las pruebas y solo en un momento posterior deja de tener el porcentaje de discapacidad requerido por las bases de la convocatoria, pueda ser tenido por aprobado en el turno general; algo que dependerá de que haya obtenido mejor puntuación que alguno de los aprobados en dicho turno general, o que en este hayan quedado plazas sin cubrir.

- ▶ FUENTE: Cemical.
- ▶ Ver sentencia (www.cemical.diba.cat)



Custodia compartida con hijos con discapacidad

Los tribunales no presentan una hoja de ruta concreta en el caso de convivir con un hijo con necesidades especiales, debiendo ajustarse cada resolución a las circunstancias familiares del caso



La custodia compartida, en relación con el modelo de organización familiar tras una ruptura, ha supuesto una verdadera revolución jurisprudencial en los últimos años. Este enfoque se basa en el principio de corresponsabilidad parental, según el cual ambos progenitores mantienen una participación activa y equitativa en la crianza de los hijos menores de edad.

Lo habitual, en cuanto a establecer medidas paternofiliales tras una ruptura familiar, es que las medidas paternofiliales -como la atribución de la guarda y custodia, el uso de la vivienda familiar o la pensión de alimentos- sean de carácter temporal, destinadas a la correspondiente modificación o extinción cuando el menor cumpla con la mayoría de edad, se emancipe o lleguen a término las condiciones pactadas entre los progenitores.

Ahora bien, cuando el menor implicado se encuentre en situación de especial vulnerabilidad al presentar alguna discapacidad o necesidad especial, el escenario se torna más complejo y la protección otorgada deberá ser mayor, puesto que estas medidas pueden perdurar en el tiempo de forma indefinida atendiendo a las necesidades que presenten.

► [Ver artículo completo \(www.economistjurist.es\)](http://www.economistjurist.es)

www.ugtspmadrid.es

Mujer e Igualdad



Mujeres sénior, una fuerza laboral cada vez más relevante

En los primeros días de junio, podíamos leer la noticia de que por primera vez, la afiliación media a la Seguridad Social superó los 10 millones de trabajadoras en el mes de mayo: hay pues señales de que avanzamos por el camino hacia la plena equiparación de mujeres y de hombres integrados en el mercado de trabajo.

► FUENTE: www.elpais.com - 5 de junio de 2024.

Las mejoras en los niveles de cualificación de las mujeres y la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad parecen aspectos que pueden estar influyendo muy positivamente.

Esta integración al mercado de trabajo no está resultando sin embargo, nada fácil a las mujeres a partir de los 45 años puesto que a pesar de tener un peso cada vez mayor en el mercado laboral, las mujeres sénior encuentran importantes obstáculos para acceder al mismo.

Según datos del Informe [#EmpleoParaTodas](#): la mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral, del Observatorio de vulnerabilidad de la Fundación Adecco, "las mujeres mayores de 50 años han emergido como una fuerza laboral cada vez más significativa, pero siguen encontrándose con grandes obstáculos para acceder al mercado laboral".

Un 85% de las mujeres preguntadas, de acuerdo con el Informe, concluye que es la edad, el aspecto que más penaliza el acceso al mercado laboral, conduciendo a valoraciones y presuposiciones negativas; es el gran estigma que menoscaba las oportunidades profesionales.

Gran parte de este rechazo se atribuye a criterios estéticos o de imagen, al querer las empresas proyectar una imagen más joven.



Aparcar la carrera laboral

Según datos del [Informe de Mujeres en cifras](#) (1983-2023) del Instituto de las Mujeres, en 2022 el 78,62% de las excedencias fueron solicitadas por mujeres, frente al 21,38% de los hombres.

Es un dato que fundamenta la idea recogida en el Informe de la Fundación Adecco y es que siete de cada diez mujeres mayores de 50 años en desempleo han renunciado o aparcado sus carreras profesionales para cuidar a sus familias.

Este tiempo fuera del mercado laboral parece lastrar sus oportunidades puesto que las empresas no valoran su candidatura y se decantan por personas con experiencias profesionales más recientes.

Derribar estereotipos

Existe discriminación cuando en las propias ofertas de empleo hay mención expresa a aspectos relacionados con la edad: expresiones como “buscamos equipo joven” o incluir en los requisitos de la oferta un rango de edad determinado son prácticas penalizadas por la legislación actual, pero siguen produciéndose.

En una sociedad que envejece rápidamente, la fuerza laboral sénior va a tener un peso dominante por lo que ante ideas de mujeres trabajadoras poco flexibles y no digitales, ha de ponerse en valor la templanza, la capacidad de gestión y la experiencia.

Políticas activas de empleo

Crear conciencia y sensibilización es esencial: es un reto que exige la acción coordinada de todos los agentes sociales y las administraciones públicas. Las políticas activas de empleo juegan un papel clave y tienen para ello el respaldo del [Plan de Recuperación](#), a través de la financiación con fondos NextGenerationUE, con el foco especialmente en:

- Orientación e intermediación accesible.
- Acciones de recualificación (reskilling) con enfoque especial en las competencias tecnológicas
- La colaboración público-privada para llegar a más mujeres y ofrecerles una atención individualizada y experta.

► FUENTE: Sepe.

20 de junio. Día mundial de las personas refugiadas

El Pacto Europeo de Migración y Asilo pone en cuestión los valores de la UE

El acuerdo transmite la idea de que migrantes y refugiados son una carga e incluso una amenaza.

Con motivo del Día Mundial de los Refugiados, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores quiere recordar que las normas que componen el Pacto Europeo de Migración y Asilo publicadas el pasado mes de mayo, ponen en peligro no sólo el derecho de asilo, sino también valores de la Unión Europea.

Según los [datos de la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados](#), a finales del año 2023 había más de 117 millones de personas desplazadas de manera forzada en el mundo, casi siete millones de ellas eran solicitantes de asilo. Además, el 75% de las personas refugiadas o en necesidad de protección internacional, se encuentran en países de ingresos bajos y medios.

En ese mismo año, España fue el cuarto país con mayor número de solicitudes, por detrás de Estados Unidos de América, Alemania y Egipto.

En este contexto, UGT advierte del impacto negativo que determinadas medidas incluidas en las normas que integran el Pacto Europeo de Migración y Asilo van a tener no solo en las personas que tratan de llegar al territorio de la Unión, sino en el conjunto de la sociedad.

► [Ver artículo completo \(www.poruntrabajodignoug.org\)](http://www.poruntrabajodignoug.org).



Asesinadas cuatro mujeres y dos niños en tres crímenes machistas

- En Las Pedroñeras, han hallado sin vida a una mujer y sus dos hijos y han detenido al exmarido y padre de las víctimas
- En el municipio granadino de Zafarraya un hombre ha matado a su expareja y a la madre de esta y después se ha suicidado
- En el otro crimen en la localidad malagueña de Fuengirola un hombre ha estrangulado a su pareja y también está detenido.

Con estas terribles noticias despedimos el mes de junio, en menos de 24 horas entre los días 28 y 29 de junio cuatro mujeres y dos niños han sido asesinados en tres crímenes machistas.

Al cierre de esta edición 1 de julio, la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género confirmó los cinco nuevos asesinatos por presunta violencia de género de tres mujeres y dos menores.



Datos de la violencia sobre las mujeres en España

■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.263 muertes desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy. (1 de julio de 2024).
- 2024: 19 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Más información](#).

■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 62 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy. (1 de julio de 2024)
- 2024: 9 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Menores víctimas mortales](#).

■ HUÉRFANOS

- 446 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy. (1 de julio de 2024)
- 2024: 13 (Desde el 1 de enero hasta el día de hoy).
- Este dato se puede consultar a través del siguiente enlace: [Más información](#).

■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.298.670 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de marzo de 2024.
- 2024: 45.899 (De 1 de enero al 31 de marzo de 2024)
- Más información en el siguiente enlace: [Más información](#).

■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 573.426 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de marzo de 2024.
- 2024: 9.907 (de 1 de enero a 31 de marzo).
- Más información en el siguiente enlace: [Más información](#).

■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.287.932 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de mayo de 2024.
- 2024: 42.604 llamadas (de 1 de enero a 31 de mayo).
- Más información en el siguiente enlace: [Boletines Estadísticos Mensuales](#).

■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES*

- 93.065 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2022: 13.750.
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias por agresiones sexuales](#).

(*) Datos relativos a las agresiones sexuales definidas de acuerdo a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Se ha actualizado la serie histórica conforme a la definición establecida en dicha Ley.

(*) Se computan datos provenientes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía Foral de Navarra y policías locales que proporcionan datos al Sistema Estadístico de Criminalidad. No se incluyen datos de la Ertzaintza ni de los Mosos d'Esquadra.

FUENTE: Datos publicados (a fecha de elaboración de la revista-1-7-2024) del Mº de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).