



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

# Informe sobre violencia de género



# INDICE

## INTRODUCCION

### 1.- SITUACION ACTUAL SOBRE ACTUACIONES, COMPETENCIAS Y POSIBLES DEFICIENCIAS

- 1.1 Policía Nacional
- 1.2 Policía Local
- 1.3 Guardia Civil
- 1.4 Órganos y Servicios Judiciales
- 1.5 Sistema Público de Servicios Sociales e Intervención Social
- 1.6 Acción Sindical
- 1.7 Déficit de Coordinación

### 2.- MEDIDAS Y/O REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS

- 2.1 Policía Nacional
- 2.2 Policía Local
- 2.3 Guardia Civil
- 2.4 Órganos y Servicios Judiciales
- 2.5 Sistema Público de Servicios Sociales e Intervención Social
- 2.6 Acción Sindical

### 3.- PROPUESTAS DE COORDINACIÓN

### 4.- LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL AMBITO RURAL

### 5.- BUENAS PRÁCTICAS



# INTRODUCCIÓN

A la vista de los acontecimientos y el número de asesinatos, se observa que la violencia contra las mujeres, lejos de disminuir, aumenta. Un hecho que demuestra que las actuaciones por parte de las Administraciones Públicas están fallando.

El año 2015 concluyó, según datos oficiales, con 57 mujeres y nueve menores asesinados a manos de sus parejas, ex parejas o de sus padres, y empezó 2016 con cinco mujeres asesinadas en los primeros 15 días del año. Como siempre, hubo reacción de los medios y de las redes sociales. Algunos partidos políticos también han denunciado la situación y reivindicado la necesidad de un pacto de Estado contra la violencia de género.

Sin embargo, si bien las instituciones deben cumplir con su papel, también debe hacerlo el resto de la sociedad. CCOO en sus estatutos reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad, y que estos principios deben impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. FSC-CCOO quiere aportar propuestas de actuación concretas, máxime teniendo en cuenta que en esta Federación se encuentran gran número de los sectores que intervienen en el tratamiento de las mujeres y menores maltratadas: fuerzas y cuerpos de seguridad, justicia, intervención social, administraciones autonómica y local, etc. Por este motivo, además de reivindicar y negociar propuestas encaminadas a conseguir la igualdad y mejoras laborales para las personas afectadas por las violencias machistas, FSC-CCOO tiene fijado un fuerte compromiso político contra la violencia de género.

A lo largo de estos años, FSC-CCOO ha firmado acuerdos de colaboración con organizaciones como el Sindicato Unificado de Policía (SUP) y la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC), que se ocupan también de la seguridad y protección de las víctimas.

Para intentar avanzar en la mejora del tratamiento integral de la violencia de género, la Secretaría de Mujer y Estudios de FSC-CCOO creó un grupo de trabajo con las responsables de estas organizaciones y aquellas otras responsables sindicales de sectores implicados en la atención a las personas maltratadas y víctimas de violencia de género. Se contó con personas del SUP, la AUGC, la responsable sindical de Seguridad Pública de FSC-CCOO, así como responsables sindicales tanto de la Policía Local de Madrid y de la Administración de Justicia, como de los servicios sociales y la intervención social.

En el grupo de trabajo se abordaron las importantes carencias que presenta el funcionamiento actual de las medidas diseñadas para hacer frente a la violencia contra las mujeres: falta de financiación de la ley; ausencia de recursos tanto de personal como de centros; inexistencia de coordinación entre las diferentes administraciones; desigual aplicación y desarrollo por parte de las CC.AA.; discrepancia competencial de los diferentes agentes del orden; inexistencia de formación al personal que atiende a las víctimas; reducido número de puntos de encuentro; desconsideración de la peculiaridad de este delito; falta de atención a las y los menores; etc. Una situación que ya era muy preocupante y que se ha visto agravada por los recortes de los últimos años. Cuestiones todas ellas que aparecerán reflejadas a lo largo del siguiente informe.

Este informe pretende ser una herramienta de trabajo práctica y servir para el debate. Lejos de intentar dar una explicación exhaustiva de la situación, es una primera aproximación y puesta en común para identificar las carencias y deficiencias, y realizar alguna propuesta de mejora sobre actuaciones a llevar a cabo y su necesaria coordinación.



## Informe sobre violencia de género

El informe comienza por abordar las competencias y la situación de cada una de las instituciones, de modo que se puedan realizar propuestas de medidas concretas de mejora. Así mismo, se incluye un epígrafe sobre la coordinación de todos los organismos, ya que se observa que la falta de coordinación es uno de los principales problemas. A fin de agilizar la lectura del informe y la intervención en los distintos ámbitos, se ha optado por exponer la actuación en cada uno de los mismos, de modo que resulte más fácil comprender, posteriormente, las medidas de mejora propuestas en una segunda parte.

El informe concluye con una propuesta de coordinación de todas las organizaciones que deben trabajar para que las mujeres maltratadas reciban la mejor atención posible y vuelvan a recuperar su vida.

# 1.- SITUACIÓN ACTUAL: ACTUACIONES, COMPETENCIAS Y POSIBLES DEFICIENCIAS

La violencia contra las mujeres afecta a todos los países, con independencia de su grado de desarrollo y se produce en todos los ámbitos de la sociedad. Desde diferentes sectores se viene sensibilizando a las mujeres víctimas a denunciar este tipo de hechos. Una vez dado este importante paso la víctima necesita una asistencia personalizada y una protección especial por encontrarse en muchos casos en grave riesgo para su integridad física.

La respuesta policial a esta necesidad desde el Ministerio del Interior se ha traducido en el diseño de una estrategia específica con el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VdG) y el Manual de Buenas Prácticas Policiales en la lucha contra la Violencia de Género. El objetivo de este Sistema es el de aglutinar bajo un único Sistema a todas las Instituciones que en España intervienen en la protección y seguridad de las víctimas de Violencia de Género (Fuerzas Policiales, Jueces, Fiscales e Instituciones Penitenciarias, Servicios Asistenciales y Sanitarios, etc.). También persigue integrar en una sola base de datos toda la Información de las circunstancias que rodean a las víctimas de Violencia de Género, de tal forma que se pueda explotar y distribuir adecuadamente.

La "valoración del riesgo" para erradicar el de riesgo de sufrir una nueva agresión y adoptar las medidas de protección necesarias es igualmente competencia policial, así como el implantar un "Subsistema de avisos, alertas y alarmas", que permita la reacción de las diferentes partes implicadas (incluida la víctima), de forma rápida y eficaz, para evitar agresiones.

La finalidad teórica de este sistema es establecer una red que proteja de forma efectiva a la víctima de Violencia de Género.

Posteriormente, el Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2006, estableció, junto al Plan Nacional de Prevención y Sensibilización, las "Medidas de protección y seguridad a las víctimas", con el fin de reforzar algunas medidas ya en marcha e implementar otras nuevas. Entre las cuales están las nuevas aplicaciones informáticas para el seguimiento de los casos de violencia.



## Informe sobre violencia de género

En 2010 se celebró el Consejo de la Unión Europea y los representantes de los gobiernos de los estados miembros para la mejora de la prevención de la violencia contra las mujeres y de la atención a las víctimas de esa violencia en el marco de la actividad policial, llegaron a la conclusión de la necesidad de que los estados miembros deben tener presentes en sus modelos de actuación policial, las prácticas de lucha contra la violencia ejercida contra la mujer sugeridas en el Manual (doc. 7488/2/10 REV 2 ENFOPOPOL 60).

Sin embargo, todas estas medidas legales no siempre funcionan lo operativamente que deberían como seguidamente se verá.

### 1.1 Policía Nacional

El Ministerio del Interior comenzó abordando el tratamiento de la violencia de género en el año 1988 con la creación de los primeros SAM (Servicio de Atención a la Mujer), siendo pioneros los grupos de Madrid, Barcelona y Bilbao. Su principal función era la atención directa a las mujeres maltratadas con la recepción de las denuncias, aunque la investigación, detención y puesta a disposición, así como la atención de los delitos contra la libertad sexual se realizaba en colaboración con otros grupos integrados en la Brigada de Policial Judicial de la que dependía.

Los GRUME (Grupo de Menores), en ese momento, funcionaban de manera independiente al SAM, y su cometido era trabajar con menores tanto en protección como reforma.

A finales de los años 90, ambos servicios fueron unificados, SAM y GRUME, tomando la denominación de S.A.F (Servicio de Atención a la Familia).

A raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/04, se crearon las UPAPs (Unidades de Prevención Asistencia y Protección), dependientes de Seguridad Ciudadana, con la competencia de realizar la protección de la víctima, acompañamiento, entrevistas, revisión periódica de la valoración de riesgo y establecimiento de las medidas necesarias para su cumplimiento.

En el mes de enero del presente año (2.015) se reestructuran el SAF, UPAP y GRUME, integrándose todos ellos en una unidad de nuevo cuño: UFAM (Unidad Familia Mujer), integrada en la Comisaría General de Policía Judicial. Esta Unidad de Familia y Mujer tendrá como competencias la investigación y seguimiento de delitos de violencia de género, delitos contra la libertad sexual y malos tratos en el ámbito familiar; así como coordinar la asistencia a las víctimas. No incluye el seguimiento de los delitos cometidos a través de las nuevas tecnologías, ni de mujeres víctimas de trata.

Su estructura, a nivel central, dentro de la comisaría general de Policía Judicial, se establece del siguiente modo:

- Una Brigada operativa de atención a la familia y a la mujer, que desarrollará la función de coordinación a nivel central.
- Un Gabinete de estudios integrado por el Área de seguimiento y control, SAF central y UPAP central.

A nivel periférico tendrá dependencia, dentro de cada Jefatura Superior, de las Brigadas Provinciales de Policía Judicial.



## Informe sobre violencia de género

Dentro de sus competencias, hay que señalar las siguientes carencias:

- 1) La asistencia en este servicio no es de 24 horas, por lo que en horario nocturno y festivo las víctimas son derivadas a Oficinas de Atención al Ciudadano, atendidas por personal no especializado.
- 2) Los funcionarios/as encargadas del seguimiento y protección de las víctimas, tienen un excesivo número de casos asignados, llegando a quintuplicar los aconsejados, sin medios materiales en la mayoría de las ocasiones.
- 3) La tan controvertida Valoración de Riesgo Policial (VPR) y las posteriores evaluaciones de seguimiento (VPER), no deja de ser una fría herramienta informática. El programa asigna un nivel determinado de riesgo (extremo, alto, medio, bajo,...) en función de la respuesta a una batería de preguntas que debe de cumplimentar el funcionario/a policial de turno, según responda la víctima, testigo, victimario o agente policial.
- 4) Escasez de medios materiales, que impiden, tal y como demandan los distintos protocolos por su valor en sede judicial, efectuar reportajes fotográficos e inspecciones técnico policiales, tanto a las víctimas como en el lugar de los hechos.

A esto hay que añadir deficiencias del sistema como las siguientes:

- 1) Nula coordinación entre Instituciones.
- 2) En cuanto a las denuncias por violencia psíquica, no son examinadas por el médico forense, por lo que no hay pruebas que avalen la denuncia de la víctima y se puedan aportar en el juicio. Existe reticencia a presentar, acompañando a la denuncia, informes por tratamiento psiquiátrico temiendo que éstos puedan ser utilizados por su pareja para argumentar su no idoneidad en cuidado de los hijos
- 3) Pese a que la Ley Orgánica 1/04 de 28 de diciembre, el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género, y el Protocolo de actuación y coordinación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y abogados y abogadas ante la violencia de género, establece, entre otros, que “el abogado o abogada de guardia deberá estar localizable en todo momento, en la forma y condiciones establecidas por cada colegio, garantizando la asistencia letrada inmediata a la víctima”, se obvia en muchos casos tal inmediatez, llegando a aducir cuestiones económicas, posponiendo la entrevista con la víctima a minutos antes de su declaración en sede judicial.
- 4) Los servicios sociales no siempre resultan accesibles a la víctima, o al menos no cuando ésta lo demanda. La soledad de la mujer y de sus hijos dependientes, y el temor a enfrentarse a una situación tan dificultosa, sin los apoyos necesarios, resulta tan duro que genera múltiples abandonos en el proceso siguiente a la denuncia.
- 5) La larga burocracia ayuda a que muchas víctimas desistan. Hay que pedir cita con los servicios sociales, pedir entrevista con los abogados,... y así sucesivamente; lo que conlleva un debilitamiento de la decisión de la víctima al comprobar que su arrojado carece de una intervención inmediata.
- 6) Falta de cualificación o sensibilización, por parte de los jueces y tribunales, algo que socava, en gran medida, la solidez en la decisión de seguir adelante para una víctima de violencia de género.



## Informe sobre violencia de género

7) La transferencia de competencias hace que la mejor o peor asistencia y apoyo a una víctima de violencia de género dependa, en gran medida, del área geográfica donde se encuentre. NO todas las víctimas, una vez más, SON IGUALES.

En lo que respecta a lo establecido en la LOMPIVG, detectamos las siguientes deficiencias/anomalías:

- Abogados de Turno Específico de V.G. que por sistema no acuden a dependencias policiales a asistir a las víctimas, alegando cuestiones económicas.
- Relaciones, en ocasiones nulas, entre servicios sociales y FFCCSS, no pudiendo realizar la oportuna derivación de la víctima.
- No realización de informes forenses en todos los casos, por lo que las víctimas de violencia psíquica sobremanera, no son atendidas convenientemente.
- Poca o nula especialización en sede judicial.

### 1.2 Policía Local

Otro de los cuerpos que interviene en garantizar la seguridad de las mujeres es la policía local. Sin embargo, desgraciadamente desde las policías locales se dan distintas respuestas, dependiendo de los municipios y ciudades, respondiendo esta cuestión básicamente al número de efectivos y la voluntad política en cuanto a los recursos que se destinan a este cometido.

Desde hace muchos años hay plantillas de policías locales que hacen la instrucción completa de los atestados sobre violencia de género (incluida la custodia de los detenidos y su traslado a dependencias judiciales). Sin embargo, otras plantillas solo colaboran con las Fuerzas de Seguridad del Estado en la vigilancia del cumplimiento de las ordenes de protección y otras no hacen absolutamente nada, debido principalmente al número de efectivos y a la falta de normativa específica, que valla mas allá de los acuerdos de colaboración existentes con distintas instituciones, amparándose en ello responsables políticos y jefaturas.

El acuerdo firmado entre el Ministerio del Interior y la Federación de Municipios y Provincias en materia de Judicial le dio cobertura "legal" a las policías que ya trabajaban en la recepción de denuncias y en la confección de los atestados policiales. Si bien en muchos casos la cobertura legal, nos las dan los propios jueces y fiscales, al encomendarnos directamente tareas asociadas con policía judicial, especialmente en este tipo de delitos.

Tenemos casos, en los que la policía local se encarga no solo de la recepción de denuncias, si no que existen verdaderos protocolos de coordinación entre los distintos sectores que intervienen en esta problemática: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Judicatura y Fiscalía, Servicios Sociales, Servicios Sanitarios e incluso entre asociaciones de mujeres. La idea es que se teja una red alrededor de la mujer que le facilite lo máximo posible todo lo relacionado con su problemática.

Al igual que la Policía Nacional o en Guardia Civil, también la Policía Local tiene unidades especializadas en el seguimiento de las víctimas de violencia que poseen órdenes de protección de manera que se le asigna a un agente específico para los contactos esporádicos con las mismas. También se las acompaña al juzgado o a realizar los trámites necesarios. Se les facilitan dispositivos de seguridad como teléfonos móviles.



## Informe sobre violencia de género

La policía local realiza asesoramientos a las mujeres en distintos aspectos y velan por su seguridad. También este cuerpo emite los informes pertinentes a distintas instituciones y coordinan las intervenciones con dichos servicios.

### 1.3 Guardia Civil

A pesar de que desde principios de marzo de 2007, se pusiera en marcha el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VdG) y el Manual de Buenas Prácticas. El Gobierno de España se ha olvidado de la Guardia Civil. Esto implica que no se cumple con el apartado 3 del Manual de Buenas Prácticas Policiales en la lucha contra la Violencia de Género, lo que se concreta en práctica con la falta de creación de unidades especializadas encargadas de tramitar denuncias, de llevar a cabo investigación, evaluación de los niveles de riesgo y del seguimiento específico de casos de violencia dirigida a las mujeres, que faciliten ayuda y coordinación a otras unidades policiales.

En la Guardia Civil, existen grupos especializados, como son los Equipos y Especialistas Mujer-Menor (EMUMES). Los EMUMES están encargados de determinado tipo de delitos, llegando a la investigación criminal de los hechos más graves sobre maltrato sobre la mujer y menores.

Sin embargo, en estas unidades EMUMES no se encargan del control directo y evaluación diaria adecuada a cada nivel de riesgo de las víctimas, ni del seguimiento de las medidas cautelares judicialmente impuestas a los agresores, encargándose las Unidades de Seguridad Ciudadana, donde existen compañeros/as que están llevando el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VdG), manteniendo contactos con las víctimas, según el nivel de riesgo, prevenir las posibles situaciones de riesgos y llevando la evolución con el sistema VdG y SIGO (Base de datos del Cuerpo), además de mantener contactos con administraciones públicas y privadas especializadas en la atención a las mujeres y asesorar, auxiliar y acompañar a las víctimas en procedimientos policiales y judiciales.

Hay una serie de actuaciones policiales en aplicación de las órdenes judiciales de alejamiento en aplicación de las órdenes de alejamiento y protección a las víctimas de violencia de género:

- 1) A la víctima objeto de protección de la orden de alejamiento o de protección, se le informará sobre la existencia y recepción de la orden, sobre los efectos y alcance de la misma, sobre las medidas básicas de autoprotección, facilitándole un teléfono de contacto al que avisar en caso de urgencia, y de que dichos extremos le han sido comunicados al agresor. Igualmente, en caso de que se denuncie un posible incumplimiento de la orden, se le dará información sobre las actuaciones policiales realizadas con el agresor.
- 2) Personal policial especializado en la asistencia y protección de las víctimas de la violencia doméstica, asesorarán, auxiliarán y acompañarán, en su caso, a la víctima del maltrato, durante la tramitación de los correspondientes procedimientos policiales y judiciales, en coordinación con otros servicios asistenciales y policiales. Entre las funciones de este personal y a fin de evitar posibles situaciones de riesgo, se contarán:
  - Mantener contacto permanente con la persona objeto de protección.
  - Establecer un control periódico y selectivo sobre los lugares, zonas o áreas frecuentadas por la persona denunciada.
- 3) Al agresor afectado por la orden, se le informará sobre la existencia y recepción de la misma, sobre los efectos y alcance en cuanto a limitación de sus derechos, sobre las actuaciones



## Informe sobre violencia de género

policiales subsiguientes a la constatación del incumplimiento de la orden en cualquiera de sus extremos, que llevará aparejada su inmediata detención y puesta a disposición judicial, y de que dichos extremos le han sido comunicados a la víctima. De esta notificación se dará cuenta a la Autoridad Judicial.

### 1.4 Órganos y Servicios judiciales

En 2005 había 17 juzgados especializados en violencia contra la mujer. En la actualidad son 106, además de los 355 compatibles, así como 24 Juzgados de lo Penal con competencias exclusivas en materia de Violencia sobre la Mujer. Además existen 72 secciones penales especializadas de las Audiencias Provinciales.

En el tema de violencia sobre la mujer interviene la fiscalía, las oficinas de atención a las víctimas y el personal de medicina forense y no podemos olvidar la importancia colaboradora de otros colectivos de profesionales como los Colegios de Procuradoras y Procuradores y los de Abogados y Abogadas.

Se detectan algunos problemas en los Juzgados de violencia contra la mujer:

**Su número es insuficiente.** Se han creado solamente en capitales de provincia y ciudades con un número importante de habitantes. Son un número insuficiente y la solución que ha buscado el Ministerio es la posibilidad de ampliar su jurisdicción más allá del partido judicial sin necesidad de cambiar la ley de planta y demarcación, por simple decreto. Esta solución, como alternativa a una solución eficaz que consistiría en crear más juzgados especializados, trae como consecuencia que aleja la justicia del domicilio de la víctima con la obligación de tener que desplazarse a la sede del órgano judicial, causando además una ralentización en la resolución de los procedimientos al sobrecargar de trabajos los órganos judiciales especializados.

**Carencia de medios materiales y humanos** en los juzgados, que deshumaniza el trabajo y la atención a las víctimas al tener que concluir el mismo dentro de la jornada laboral del personal y a los letrados y letradas y personal traductor

El déficit de personal es muy grave ya que hay una ausencia de una verdadera especialización del personal del Juzgado y falta de formación.

Mientras que en el concurso para obtener plaza en juzgados como contencioso administrativo, mercantil o menores....se valora la especialización, **al juzgado de violencia sobre la mujer se accede exclusivamente por escalafón y la especialización se pretende obtener a posteriori a través de la formación.** Formación que según La "Guía de Criterios de Actuación Judicial frente a la Violencia de Género" de 2008 actualización 2013, no se ha implantado de forma obligatoria hasta el año 2012.

Sin embargo, se ha mantenido vigente el art 47 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que dice... *El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses.*

Reformando únicamente el final del artículo con una referencia a la introducción en la formación de la discapacidad de la víctima... *En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el*



## Informe sobre violencia de género

*enfoque de la discapacidad de las víctimas.*

Por tanto, desde el año 2012 se ha estado incumpliendo, el mandato de la directiva del parlamento europeo y del consejo del 25 de Octubre de 2012 que ordenen... *Que los Estados miembros garantizarán que la policía, los fiscales y el personal de los juzgados reciban formación general y especializada a un nivel adecuado al contacto que mantengan con las víctimas con el fin de que se sensibilicen con sus necesidades y de que las traten de manera imparcial, respetuosa y profesional (considerando nº 61; y artículo 25 de la Directiva).*

### **No existe en la ley española obligación del gobierno estatal ni de las CCAA de formar al personal de los juzgados de los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial.**

A la falta de formación hay que añadir que a las plazas de gestión, tramitación y auxilio judicial, se accede por concurso ordinario basado exclusivamente en el escalafón y no existe ningún instrumento de carácter general que ayude a la motivación para acceder a puestos en juzgados de violencia, ni para permanecer en los mismos, ni la formación necesaria para el desarrollo de las tareas específicas con eficacia y mucho menos con empatía.

Los medios económicos de que se dispone en los juzgados especializados no llegan ni a tener agua para poder dar a las víctimas o una tisana. En la mayoría de los casos cuando algo tan elemental es demandado por una víctima se tiene que hacer con cargo a la economía personal de quien la esté atendiendo.

Ministerio de justicia en su ámbito y algunas CC.AA. en el suyo dejaron al personal sin el complemento económico que percibían, complemento que venía a suplir el que de verdad debería de percibirse por la penosidad en el trabajo.

**Los juzgados compatibles.** Son juzgados de pueblos o ciudades pequeñas, mixtos, de primera instancia e instrucción a los que se les adjudica el conocimiento en materia de violencia contra la mujer de manera arbitraria o por ser el único existente. Por tanto, los problemas de especialización y de formación en estos juzgados son los mismos que en los juzgados exclusivos, Lo dicho para los juzgados especializados ocurre en los de jurisdicción compartida con el agravante de tener que atender a más materias.

Respecto a las dependencias judiciales también se evidencia la falta de los espacios físicos judiciales. La Directiva –ya mencionada- del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 Como derechos de las víctimas se recogen entre otros:

- Evitar el contacto entre víctima y denunciado en las dependencias judiciales, destinando en éstas espacios reservados a las víctimas.
- Derecho a la protección de la intimidad.
- Evitar el contacto entre víctima y denunciado en las dependencias judiciales, destinando en éstas espacios reservados a las víctimas.

Por supuesto en la mayoría de los casos **las dependencias judiciales no están adecuadas para prestar estas medidas de protección y especialmente en los juzgados mixtos.**



## Informe sobre violencia de género

Otro asunto son los aspectos procedimentales. Aquí hay que recordar el **Principio de inmediación procesal**. Este principio, obliga a la presencia física del juez o jueza, en actos procesales relacionados con la prueba o declaración de las partes y testigos y cuyo fundamento radica en que el juez o jueza se forme un juicio por su observación directa y no a través de personas intermediarias y de este modo minimizar las posibilidades de error en la apreciación de los hechos.

Es un principio que ni se ha cumplido ni se cumple y cuyo incumplimiento ha recibido el aval de alguna sentencia del Tribunal Constitucional. Sin embargo las personas expertas en violencia de género y doméstica del CGPJ, se pronuncian en el sentido de que, tanto la declaración de la víctima como la del presunto agresor constituyen diligencias de instrucción básicas en orden a la averiguación de este tipo de delitos, que, con frecuencia, se cometen en el ámbito de la intimidad.

Por lo que respecta a la declaración de la presunta perjudicada, la inmediación es fundamental a la hora de poder apreciar si en la misma concurren los requisitos necesarios para que pueda ser valorada como indicio suficiente en orden a fundamentar la adopción de medidas cautelares.

Más adelante, se verá la influencia que tiene el incumplimiento del principio de inmediación en el tema de las denuncias falsas

**Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos** son un servicio público y gratuito implantado por el Ministerio de Justicia de acuerdo con la Ley 35/1995 de 11 de Diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual [Boletín Oficial del Estado de 12 de Diciembre de 1995].

Solamente existen en las capitales de provincia y algunas ciudades importantes. Entre sus funciones se encuentra la de prestar especial apoyo en los casos de violencia de género y/o doméstica en que se aplica la orden de protección.

Estas oficinas en las que pueden prestar servicios personal de gestión procesal de justicia y de equipos psicosociales, actualmente son competencia de las CCAA que las han asumido tras un proceso de transferencias, y algunas comunidades autónomas, incluso las han privatizado, por tanto resulta difícil hacer una valoración exhaustiva sobre su funcionamiento en estos momentos, porque habría que proceder a un estudio comunidad por comunidad.

Sin embargo si se puede concluir que sufren insuficiencia de plantilla, pues en cuanto al personal de justicia, dicha plantilla la compone una sola persona, por tanto, el servicio queda desatendido frecuentemente, en casos de permisos, enfermedad, vacaciones.....

A estas deficiencias hay que sumar la de falta de formación y de especialización, así como de incentivo y motivación que comentábamos en el caso de los juzgados de violencia sobre la mujer.

En cuanto al personal de **medicina forense**, los protocolos de actuación de este personal en los procesos de violencia sobre la mujer, son aprobados, en los casos de haberse producido la transferencia de competencias de justicia por la comunidad autónoma correspondiente, por tanto hay que proceder como en los casos de las oficinas de asistencia a las víctimas, si bien ya se puede afirmar que generalmente, no se dan las condiciones adecuadas de formación, ni de especialización.

La intervención de los colegios profesionales de procuradores y procuradoras y especialmente Colegios de Abogados y Abogada en los delitos de violencia machista, es fundamental y sobretodo en la atención que deben prestar a través del turno de oficio. Sin embargo, aquí también aparecen carencias y conductas perversas que dificultan el ejercicio de los derechos de las víctimas.



## Informe sobre violencia de género

Cada colegio de los muchos que existen se organiza a su manera y muestra una sensibilidad distinta ante el problema de la violencia machista, por ello, no se puede sacar conclusiones generales, sino simplemente señalar que la asistencia inmediata a la víctima y la existencia de profesionales especialistas en el turno de oficio, no siempre se cumple. Lo que sí se ha constatado es que la atención que reciben cuando el letrado es de su elección, previo pago de su minuta, es más exhaustiva y profesionalizada, no sólo por el pago, sino porque dispone de todo su tiempo para atender a la presunta víctima mientras, que en los demás casos, un solo letrado puede atender simultáneamente a cuatro o cinco víctimas con el menoscabo que ello supone en su labor profesional.

Tampoco ayuda **el lenguaje**. La “Guía de Criterios de Actuación Judicial frente a la Violencia de Género” de 2008 en su actualización 2013, recoge las siguientes afirmaciones... *Desde hace algunos decenios, la justificada preocupación ante un lenguaje que sirve al mantenimiento de roles y espacios diferenciados entre hombres y mujeres, excluyendo a éstas de algunos de ellos y reservándoles otros en exclusiva, ha motivado reflexiones de diferente alcance que han puesto de relieve la configuración del mismo como vehículo de transmisión de valores e ideología. En cuanto tal, resulta obvio que puede servir tanto para perpetuar valores de exclusión y subordinación, incompatibles con el ordenamiento constitucional, como, desde una neutralidad que reclame la existencia de mujeres y hombres en posición de igualdad, servir para nombrar el mundo en femenino o en masculino, en función de las realidades a las que se refiera.*

Sin embargo, la propia guía utiliza un lenguaje no incluyente recurriendo en ocasiones al masculino genérico y peor aún es el caso de las circulares de la fiscalía o de los distintos protocolos que utilizan el masculino genérico de manera habitual.

Un tema popularmente reiterado es el de las denuncias falsas. Estas conductas son constitutivas de delito (art 456 del CP) que ha de llevar a la incoación de un proceso penal y terminar en sentencia. Cuando existe sentencia firme condenatoria, existe denuncia falsa.

El archivo de una causa, la nulidad de actuaciones, la retirada de la denuncia, el desistimiento y la sentencia absolutoria, no son casos de denuncias falsas.

El CGPJ, ha repetido en varias ocasiones que el porcentaje de **denuncias falsas** por violencia machista es insignificante. Sin embargo, el mantra no cesa y se utiliza siempre como arma arrojada contra las mujeres que se atreven a denunciar al maltratador, sembrando injustamente la sospecha en torno a sus declaraciones.

Aquí se olvidan los malos tratos que no pueden ser fácilmente probados, no olvidemos que la mayoría ocurren en la intimidad del domicilio, los insultos y las amenazas son más difíciles de probar todavía.

Otros aspectos de procedimiento son:

- El principio de intermediación

La “Guía de Criterios de Actuación Judicial frente a la Violencia de Género” de 2008 actualización 2013, recoge sobre la intermediación... *debe destacarse la importancia de la intermediación en las comparecencias que realice la víctima cuando manifieste su voluntad de retirar la denuncia o de que se alcen las medidas cautelares en su caso acordadas; y ello en orden a tratar de inferir los posibles motivos que la han llevado a tomar dicha decisión. A tal efecto, cuando tales manifestaciones se realicen a través de un escrito presentado por su letrado/a y suscrito por aquélla, es conveniente con*



## Informe sobre violencia de género

*carácter previo a resolver sobre el mismo citar a la perjudicada ante el Juzgado para que declare sobre las mismas y sobre las razones que han determinado su solicitud.*

Ya quedó puesto de manifiesto el poco respeto que en el proceso se tiene al principio de inmediación y traemos aquí su ausencia, porque precisamente la leyenda urbana de las denuncias falsas se ampara muchas veces en el desistimiento de la víctima. Aunque la consecuencia más trágica es que muchas veces termina con el asesinato de la mujer.

- Art. 416 de la ley de Enjuiciamiento Criminal

Están dispensados de la obligación de declarar:

*... Los parientes del procesado en líneas directa ascendente y descendente, su cónyuge o persona unida por relación de hecho análoga a la matrimonial, sus hermanos consanguíneos o uterinos y los colaterales consanguíneos hasta el segundo grado civil, así como los parientes a que se refiere el número 3 del artículo 261.*

Esta advertencia legal, ha de hacerse en el momento de la declaración, se realice en dependencias policías o judiciales y la ausencia de advertencia por parte del personal que toma la declaración, ha dado lugar a nulidades que han engrosado maliciosamente la lista negra de los casos de denuncia falsa.

Parte de la doctrina considera necesario que la dispensa de este artículo no se aplica cuando la cónyuge ejerce la acusación contra su marido y especialmente en casos de violencia de género, pero el precepto legal sigue vivo y permanece intacto en el proyecto de reforma de la LECR que se está tramitando en el congreso.

Como en el caso de la falta del principio de inmediación, la redacción actual de la ley de enjuiciamiento criminal, no sólo contribuye a la alimentación interesada del mito de las denuncias falsas, sino que acarrea el peligro de consecuencias más trágicas cuando su aplicación conduce a sentencia absolutoria del maltratador por nulidad o a por la no declaración de la víctima confundida por la advertencia de la dispensa.

### 1.5 Sistema público de Servicios sociales e intervención social

#### Título II. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

Art 19. Las mujeres víctimas violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de CCAA y CCLL responder a principios de atención permanente, urgente, especialización prestaciones, multidisciplinariedad.

De manera generalizada se ha creado sistema de atención social, al margen del Sistema Público de Servicios Sociales y que no ofrece garantías ni tutelas públicas suficientes.

- Heterogeneidad de prestaciones y servicios y de grado de cobertura: Desigualdad territorial en atención social.
- Privatización Red de cobertura: Prestaciones gratificables. Asistencialismo.
- Situaciones desprotegidas: Vacíos de cobertura y servicios de atención social.



## Informe sobre violencia de género

- Discriminación (directa o indirecta) a mujeres víctimas, en circunstancias o condiciones complejas y mayor vulnerabilidad y riesgo.
- Desmantelamiento red pública de servicios sociales municipales polivalentes y especializados. Falta de recursos de alojamiento alternativo.

La lucha contra la violencia de género debe hacerse con carácter integral tal y como lo pretende la ley orgánica 4/2004 de Medidas de protección ante estas situaciones.

Igualmente la Ley pone de relieve la especial importancia de la prevención, sensibilización, detección e intervención precoz en la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres.

Desde esa perspectiva, la Ley establece objetivos, cometidos, obligaciones y medidas específicas para la lucha contra la violencia de género, tanto para Administración Educativa, como para la Administración sanitaria, entre otros. La Ley por tanto, obliga al cumplimiento de unas responsabilidades públicas que son identificables y evaluables. Los gobiernos, en el seno de los Sistemas públicos de salud y educativo, respectivamente, tienen que desarrollar medidas y actuaciones concretas para la prevención y tratamiento de la violencia de género, así como para asegurar la formación y reciclaje de sus trabajadores/as.

Sin embargo, la Ley no hace referencia expresa a los Servicios sociales desde su dimensión de Sistemas públicos de ámbito autonómico, con entidad técnica y jurídica propia.

Ni atiende la Ley a los cometidos intrínsecos los Sistemas de Servicios sociales que tienen que ver precisamente, con la prevención, la detección y la atención de situaciones de necesidad y problemática social; con el estudio y la eliminación de las causas que lo originan; con la protección y promoción de las personas, de los grupos y de comunidades afectadas.

En nuestra opinión este vacío legal constituye un importante déficit de la Ley orgánica estatal y ha tenido reflejo en los desarrollos legislativos autonómicos sobre esta materia, en los que el papel de los Sistemas de Servicios sociales sigue presentando, en general, un inaceptable nivel de ambigüedad e indefinición.

Este vacío legal, que entre otras muchas cosas puede deberse, que no justificarse, a la lamentable falta una Ley estatal de Servicios sociales, limita sobremanera la contribución necesaria que este Sistema público de protección social está llamado a hacer, por su propia naturaleza y objeto social.

De hecho este vacío legal, tiene especial repercusión en la atención primaria de servicios sociales que desarrollan principalmente los ayuntamientos y está provocando importantes lagunas en materia de prevención y sensibilización social a favor de la igualdad y en contra de la violencia de género y dificultando la detección y atención precoz de situaciones de violencia machista.

Por otra parte esta ausencia de referencias concretas y específicas en cuanto a los objetivos, cometidos y medidas que deben adoptarse en materia de violencia de género desde los servicios sociales provoca a su vez, que se diluyan las responsabilidades y potestades públicas de las administraciones sectoriales de servicios sociales a nivel autonómico y local principalmente. Pero también a nivel estatal.

Existen bastantes leyes autonómicas integrales contra la violencia de género y se observa un importante grado de heterogeneidad entre ellas. Por otra parte todas las CC.AA tienen leyes de Servicios Sociales y no todas contemplan como subsistema los recursos y programas a favor de la igualdad y en contra



## Informe sobre violencia de género

de la violencia de género, ni obedecen al pleno desarrollo de la Ley integral 4/2004, desde su ámbito sectorial.

Es decir, las mujeres víctimas de violencia machista no tienen el mismo grado de protección y cobertura social en el conjunto del Estado. Existe gran disparidad en cuanto a la tipología, calidad, suficiencia e intensidad de cobertura de las prestaciones, servicios, programas y medidas que deben disponer las CC.AA en general, y desde el ámbito de los SS.SS, en particular. No hay un denominador común establecido y asegurado.

Esta indefinición y ambigüedad de las responsabilidades de las administraciones de sectoriales de servicios sociales en materia de lucha contra la violencia de género ha contribuido a la configuración de dos realidades que están relacionadas y se retroalimentan.

Por una parte se observa la privatización y precarización de la mayoría de la actividad profesional de carácter social que se generan como desarrollo de la Ley estatal. Esta oferta predominantemente privada de servicios y programas de sensibilización, información, atención ante la violencia de género se ha implantado y asumido de manera generalizada y de forma acrítica en el conjunto del Estado. Ha ido instalándose en el discurso una argumentación sesgada y que inducía a concebir la privatización de la Red de protección como algo ineludible, si se quería una oferta específica y especializada de servicios para la mujer.

Por otra parte, pero relacionado con lo anterior, se ha tendido a confundir la necesaria promoción de la participación de los movimientos y organizaciones feministas y sociales, con la delegación de la gestión de centros y servicios. Confundiendo la identidad y el protagonismo que deben tener estos movimientos y asociaciones en el seguimiento de la Ley, con la Asunción de la gestión.

En todo caso hay que analizar y reconducir los efectos perversos que el volumen y modalidad de privatización esta teniendo en nuestro país, en detrimento del reconocimiento y ejercicio real de los derechos de la mujer víctima de violencia de género, y en detrimento de la suficiencia y calidad de la red de prestaciones y servicios, por falta de garantías y Asunción de potestades públicas ante esta lacra social que es la violencia machista.

### 1.6 Acción sindical

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un importante reconocimiento de derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género, puesto que aborda este gravísimo problema social, con una visión integral y multidisciplinar, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.

Comisiones Obreras, desde su aprobación, valoró positivamente la Ley, puesto que reconoce que la violencia hacia las mujeres es un problema social, adopta medidas para sensibilizar al conjunto de la sociedad, refuerza el compromiso con la eliminación de la violencia adquirido por parte del conjunto de las administraciones públicas y de las organizaciones sociales, y lo que es más importante si cabe, ha incorporado derechos individuales a las víctimas, incluido el ámbito de las relaciones laborales, reconociendo la repercusión que la situación de violencia tiene sobre la situación laboral de las mujeres que la sufren y para poder afrontar mejor la difícil situación en que se encuentran.



## Informe sobre violencia de género

En la FSC CCOO consideramos, que la acción sindical y la negociación colectiva son herramientas fundamentales para garantizar y mejorar, en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

### Derechos y recursos en al ámbito laboral frente a la violencia de género

En relación a la violencia de género, el Derecho del trabajo manifiesta dos líneas de actuación:

- intentar combatir la violencia de género en las relaciones laborales
- intentar combatir la violencia de género en las relaciones no laborales, atendiendo a sus repercusiones en el ámbito laboral en aplicación del principio de transversalidad.

En el ámbito laboral una manifestación evidente de la violencia de género es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos comportamientos son expresión de la violencia machista y constituyen una manifestación evidente, injusta y mantenida a lo largo de la Historia, de la desigualdad existente entre mujeres y hombres.

Frente a la violencia y la desigualdad, se ha producido en los últimos años una respuesta legislativa de calado.

La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, aunque limita su ámbito de actuación a las relaciones de pareja, introdujo mejoras y novedades relevantes, aunque se mantienen aspectos cuyo tratamiento resulta insuficiente.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) supuso un avance importante para combatir las discriminaciones de género estableciendo la igualdad de derechos y oportunidades, por lo menos desde el punto de vista formal. Intentó dar una regulación jurídica a la violencia de género y adecuar nuestra legislación al derecho comunitario, en concreto, a la Directiva europea 2006/54 de 5 de Julio.

La Ley de Igualdad fijó una definición conceptual necesaria para la aplicación práctica de los derechos, aunque con algunas carencias, a la hora de interpretar el significado y el alcance de sus contenidos.

Por ejemplo, al definir los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo como “comportamientos de naturaleza sexual, verbal o físico” podría entenderse excluidas las conductas no verbales sin agresión física.

Otras consideraciones como por ejemplo la reiteración en la conducta o la referencia al comportamiento “no deseado” merecen un análisis y definición más detallada pues todavía ofrecen ciertas reminiscencias anacrónicas.

**La LOPIVG constata que las mujeres trabajadoras que padecen violencia de género en el ámbito de su relación de pareja/ex pareja en base a la definición establecida por la ley, sufren repercusiones y consecuencias de esta violencia en el ámbito laboral.**

Por ello prevé medidas dirigidas a atender tres circunstancias.



## Informe sobre **violencia de género**

- 1) **A la incorporación al mundo laboral** de mujeres víctimas de violencia de género
- 2) **Al mantenimiento** del puesto de trabajo cuando existe denuncia por violencia de género
- 3) **A la conciliación** del trabajo y las circunstancias personales derivadas de la situación de violencia

En general:

LOPIVG supone un avance importante en la

- prevención,
- tratamiento
- sanción

**En relación al marco internacional** introduce medidas novedosas en el ámbito laboral ya que éste solo contempla:

- formación agentes implicados en erradicación,
- tutela civil y penal de las víctimas
- tratamiento acoso sexual y por razón de sexo.

Y no hace referencia al impacto en la vida laboral o profesional, ni sus repercusiones en futuras prestaciones de protección social.

Sin embargo, la normativa jurídica y laboral en esta materia, tras 10 años de aplicación, es susceptible de ser revisada y mejorada.

### **Derechos laborales y mejoras propuestas relacionados con la violencia de género**

A pesar de que, entre los principios rectores de la LOPIVG está el de garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género

Son derechos condicionados, es decir su efectividad depende en gran medida de las posibilidades organizativas de las empresas

Objetivo: Evitar una victimización secundaria en el ámbito laboral, para evitar la doble discriminación que supondría ser víctima de la violencia de género y al mismo tiempo de la discriminación laboral

En resumen, son medidas que pretenden atenuar y eliminar el impacto de la situación de violencia de género en la relación laboral teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la independencia económica, imprescindible para salvaguardar la autonomía de la mujer.

Estos derechos se refieren a:

- 1) Ausencias o faltas de puntualidad

Artículo 21.4 LOMPIVG

Si una trabajadora acude tarde a su puesto de trabajo o se ausenta un día del mismo como consecuencia de la violencia de género sufrida, y siempre que lo acrediten los servicios sociales de atención o servicios



## Informe sobre violencia de género

de salud, será considerado como justificada, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

En este sentido, **no se podrá despedir por causas disciplinarias** a una trabajadora por las ausencias o faltas de puntualidad, ni **tampoco computarán las ausencias para un despido objetivo**.

### 2) Reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo

La LOMPIVG modifica Artículo 37.7:

Las trabajadoras podrán

- reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
- reordenar el tiempo de trabajo, ya sea mediante la existencia de un horario flexible o mediante la adaptación del horario de trabajo.

La concreción de este derecho se ejercerá conforme:

- a lo indicado en el convenio colectivo, en defecto de éste,
- al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores
- directamente con las trabajadoras afectadas.

En defecto de cualquiera de estos acuerdos, se seguirán las reglas de la reducción de jornada por cuidado de un hijo.

*(Corresponde al trabajador la concreción horaria, dentro de su jornada de trabajo.*

*Se debe preavisar con la antelación fijada en el convenio colectivo, o en su defecto 15 días, notificándolo a la empresa la fecha en que se inicia y en la que, previsiblemente, se finalizará.*

*Cuando se produzca un despido de una trabajadora con reducción de jornada, y éste sea declarado procedente, la indemnización que recibirá será la que debería percibir en caso de que trabajase a jornada completa. Es decir, no se tiene que tener en cuenta el salario con la reducción de jornada. No obstante, en caso de **un despido improcedente**, las consecuencias del mismo **serían la nulidad** y, por tanto, la empresa está obligada a readmitirla en su puesto de trabajo.)*

### 3) Cambio de centro de trabajo

Artículo 21 LOPIVG: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores...a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo.

ET Artículo 40.3 bis: "las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo"

Se desprende papel de RLT para exigir información sobre vacantes.

### 4) Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto

LOMPIVG artículo 21.1 "la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho en los términos



## Informe sobre violencia de género

previstos en el Estatuto de los Trabajadores... a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo”

Artículo 45.1.n ET establece como causa de suspensión del contrato: “la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales, requiriese un tiempo mayor. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Durante el tiempo de suspensión, se considera de cotización efectiva a efectos de prestaciones SS por jubilación, IP, muerte o supervivencia, maternidad y reemplazo. Es situación asimilada al alta para acceder a otras prestaciones. Y se considera como situación de desempleo involuntario por lo que si cumple requisitos generales, tendrán derecho a percibir prestación o subsidio por desempleo.

### 5) Extinción del contrato de trabajo

La LOMPIVG modifica el Artículo 49.1 ET, que dice:

La trabajadora que para garantizar su protección se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, será considerada en situación legal de desempleo involuntario, por lo que si reúne los requisitos generales, tendrá derecho a percibir desempleo o subsidio.

Se modifica art 208.1.1 de LGSS para incluir extinción de contrato por violencia de género como situación legal de desempleo.

Ahora bien, requisito para hacer efectivo este derecho (DA 42 LGSS): comunicación escrita del empresario sobre la extinción /suspensión de la relación laboral, junto con la orden de protección o informe Ministerio Fiscal.

Ante negativa, denuncia.

## OTRAS GARANTIAS

### Despido

El despido o extinción de contrato será nulo si se produce por el ejercicio por parte de la trabajadora de los derechos de reducción, reordenación, movilidad, cambio de centro o suspensión de la relación. A puntualizar que no es nulo el despido de toda mujer víctima de violencia de género sino el de aquellas que son despedidas por haber ejercido estos derechos (en todo caso improcedente por discriminación por razón de sexo.)

### Cotización

Cuando hay reducción de jornada por violencia de género, las bases de cotización se computan incrementadas hasta 100 %

Si hay suspensión dice la LOMPIVG, “se considerará periodo de cotización efectiva”

### Mejora

Aunque la LGSS Art 124 apartado 5 considera periodo cotizado el periodo de suspensión por violencia de género a efectos de jubilación IP, muerte, supervivencia, maternidad y desempleo, NO MENCIONA la IT y el riesgo durante el embarazo.



## Informe sobre violencia de género

### Derecho a asistencia integral menores a cargo

Pero no derecho de la mujer trabajadora del permiso específico para acompañarlos para ser objeto de esta asistencia

### Derechos de las mujeres funcionarias. Ley 7/2007 EBEP

- Derecho a la intimidad. Artículo 82 EBEP.
- Reordenación tiempo de trabajo a través de
  - Adaptación horario
  - Aplicación horario flexible
  - Otras formas
- Movilidad Art 82 EBEP

La funcionaria que para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios tiene derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional de análogas características sin necesidad que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así la Administración pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes publicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

- Excedencia Artículo 89.1 y 89.5 EBEP

Para hacer efectiva su protección o su derecho asistencia social integral, tiene derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses, con reserva de puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de SS. Se podrá prorrogar si lo exigen las actuaciones judiciales durante tres meses hasta máximo de 18 meses.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir retribuciones integras y en su caso las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- Faltas de asistencia, totales o parciales Artículo 49.D EBEP

Tendrán consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que lo determinan los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

### Problema común para el ejercicio de estos derechos: la ACREDITACIÓN

Para acreditar situación de violencia de género, dos sistemas:

- Orden de protección de la víctima
- Informe de ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

### Aspectos criticables.

Orden de protección, no es fácil de conseguir.

- Más denuncias que ordenes de protección.
- Casos sin orden de protección por haberse producido sentencia condenatoria



## Informe sobre violencia de género

Debería admitirse informe e otras entidades y organismos asistenciales, públicos o privados, dedicados a la atención a las víctimas que también están obligados a poner en conocimiento del Juez o Ministerio Fiscal.

Se trata de garantizar respuesta a la trabajadora que no quiere protección sino derecho a asistencia social integral.

La orden de protección exige denuncia. La denuncia inicia un proceso en el que la víctima pierde el poder de decisión. De ahí, dudas y retiradas.

*En 2011, el informe del grupo de expertos y expertas en violencia doméstica y de género del poder judicial acerca de los problemas técnicos detectados en la aplicación de la ley orgánica 1/2004 decía que “los derechos a la Asistencia social integral, laborales, recogidos en la ley como derechos de las mujeres víctimas de violencia de género no deben condicionarse a la existencia de denuncia y posterior tramitación de un proceso penal con la colaboración de la víctima”.*

Sobre la duración de la consideración de víctima a efectos de derechos: ninguna norma regula y limita la condición de víctima de violencia de género. Cuando se reconoce, no desaparece porque se adopten medidas cautelares, ni incluso con la muerte del agresor, ya que las secuelas físicas o psíquicas suelen perdurar en el tiempo o no desaparecen nunca

### 1.7 Déficit de Coordinación

Es importante resaltar que la Ley 1/2004 tiene carácter integral, es decir hay que actuar desde diferentes ámbitos, a distintos niveles y confluye la intervención de varios actores. En ese sentido es clave la coordinación y sin embargo ésta no existe.

La Ertzaintza y los Mossos d'Esquadra no trabajan con el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género lo que provoca desconexión y desprotección a las víctimas.

No sólo existe descoordinación policial, sino dentro de la propia Administración entre los diferentes departamento e incluso dentro de la administración de Justicia también existe descoordinación entre los distintos órganos y servicios judiciales.

La existencia de descoordinación, se da porque no existe una base de datos común que se pueda consultar para casos especiales, ni un protocolo de funcionamiento que coordine los datos judiciales de la mujer víctima de violencia de género, de modo que una cosa tan habitual como el cambio de domicilio, puede suponerle un daño futuro en sus bienes y derechos, como ya ha sucedido en alguna ocasión, que ha perdido una vivienda en subasta judicial, por desconocimiento de la existencia del procedimiento, habiendo sido notificada por edictos al desconocer el juzgado de civil el domicilio actual.



## 2.- MEDIDAS Y/O REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS

### 2.1 Policía Nacional

El SUP plantea desde hace años que la comisaría no es un lugar idóneo para la atención de las víctimas de violencia de género (mujeres y menores), conviniendo que el servicio debería de prestarse en un lugar donde todos los operadores relacionados trabajaran de manera conjunta, abogando por la integralidad y transversalidad del servicio.

Realizar un seguimiento al victimario es de vital importancia, por lo que éste debería de estar pautado, al igual que se encuentra el de la víctima.

Igualmente el SUP reivindica la NO idoneidad de la actual valoración de riesgo, así cómo que los policías no deben de ser actores principales en su confección.

Por todo ello desde el SUP se propone:

- “Externalización” (fuera de las comisarías) de la atención a las víctimas, proponiendo la creación de centros integrales en los que confluyeran todos los operadores relacionados con éste ámbito (trabajadores sociales, psicólogos, abogados, policías etc). Abogamos por la integralidad y transversalidad del servicio.
- Seguimiento pautado al victimario.
- La valoración de riesgo debe de ser realizada por personal especializado, adaptada a cada caso, nunca a través de un programa informático.

### 2.2 Policía Local

Sería necesario un “paraguas” legal para que tanto la coordinación como el acceso a las bases de datos no sean cuestiones puntuales.

Desde CCOO proponemos la modificación de la ley orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/86, a fin de dotar a las policías locales de las competencias necesarias para abordar esta problemática, así como la revisión de los acuerdos existentes y la exigencia del cumplimiento efectivo los mismos.

Exigimos la dotación presupuestaria y de RRHH necesaria para la lucha contra la violencia de género, tanto a la prevención, como a las medidas de contención.

Trabajar más en la prevención de estos tipos delictivos, pasando por campañas de sensibilización, detección etc.

Trabajar con los menores que han sufrido violencia de género en su entorno familiar.



## Informe sobre violencia de género

Es necesario trabajar más y durante más tiempo son las mujeres víctimas de violencia para borrar todas las secuelas que estos delitos han dejado en ellas, tanto física como y especialmente psicológicamente, para evitar que vuelvan a ser víctimas.

Mejorar y crear en su caso los protocolos de coordinación entre los distintos profesionales y administraciones.

### 2.3- Guardia Civil

Desde AUGC se propone:

**1)** La creación de las Unidades o Equipos de Violencia de Género (UPAP), como existen en otros cuerpos policiales, que puedan desempeñar diariamente la labor de evaluación de los niveles de riesgo y del seguimiento específico de casos de violencia dirigida a las mujeres, que faciliten ayuda y coordinación a otras unidades policiales y sean las encargadas de la prevención en la ejecución de medidas de protección de las mujeres víctimas.

**2)** Catálogos de puestos especializados y específicos.

**3)** La formación y el material necesario para las personas que integren esas Unidades o Equipos (UPAP), que consistiría en:

**a)** Formación de especialización básica, donde se adquiriera una formación profunda en la materia, tanto en el aspecto penal y procesal como en el operativo y preventivo donde:

- Profundizar en la normativa y los procedimientos policiales, bajo el punto de vista de su aplicación específica a la problemática de la mujer como víctima.
- Actualizar conocimientos, estudiando avances legislativos / normativos y procedimientos específicos de intervención. Además, que especialistas en materia psicológica y asistencial de otros Organismos (públicos como el Instituto de la Mujer o la Fiscalía de Menores, y privados tipo Organización no Gubernamental, como la Asociación de Mujeres Violadas, por ejemplo), quienes imparten conferencias al respecto.
- Manejo y control del Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VdG).

**b)** Actualización. Que anualmente, se celebren jornadas, seminarios, grupos de trabajo, etc., de actualización a las que se convoque a los Especialistas, con el objetivo de intercambiar experiencias y conocimientos sobre su actividad profesional, a la vez que se procure la actualización procedimental y legislativa que en cada momento sea necesaria.

Por otro lado, AUGC ve necesario incidir en la falta de medidas específicas sobre el agresor en cuanto a su control y seguimiento, y a su vez, las deficiencias técnicas, y legislativas sobre aquellos agresores reincidentes en malos tratos sobre la mujer, siendo necesaria adaptación de nuevas estrategias y procedimientos de intervención con estos agresores ya condenados, como puede ser la publicación de sus datos para interés público y a la vez preventivo, así como la propia vigilancia controlada.

Sería conveniente incluir también en el análisis la parte no institucional, es decir, la actuación de las asociaciones que como sociedad civil organizada realizan un trabajo esencial para acompañar a las mujeres allá donde la Administración por sus propias limitaciones, no puede hacerse cargo.



Sabemos que estos conflictos por sus particularidades propias, requieren no sólo que desde el ámbito institucional se generen recursos y procedimientos adecuados, sino que existan protocolos que conecten la actuación formal con las iniciativas sociales de carácter informal que permiten el acompañamiento que necesitan. El acompañamiento emocional, afectivo, evidentemente...no está en el catálogo de procedimientos oficiales y sin embargo es determinantes para motivar y mantener la decisión de las mujeres.

Las Asociaciones y ONGs como sociedad civil organizada realizan un trabajo esencial para acompañar a las mujeres allá donde la Administración por sus propias limitaciones, no puede hacerse cargo ya que actúan como catalizadoras y a veces, intermediarias, entre las mujeres afectadas y las instancias previstas para su atención y seguimiento (Fuerzas de Seguridad, Servicios sociales, etc..)

Por ello, la coordinación con las Asociaciones y entidades, que tienen entre sus fines la defensa de la igualdad y la lucha contra la violencia de género, debería ser un factor a potenciar y sistematizar, consiguiendo así la confluencia de todos los esfuerzos que se realizan en la misma dirección, es decir, la protección de las mujeres.

## 2.4.-Organos y Servicios Judiciales

### Sobre los Juzgados de Violencia

- Olvidarse de aplicar el contenido la reforma de la LOPJ que entra en vigor el día 1 de Octubre, sobre la extensión de la jurisdicción de los juzgados exclusivos de violencia más allá del Partido Judicial y trabajar en la creación de más Juzgados de violencia sobre la mujer.
- Dotar a los juzgados de Violencia de medios personales y técnicos acordes con lo que recogen las leyes en cuanto a la prestación del servicio que se dice deben prestar.
- Medios económicos suficientes para dotar de personal formado para el desempeño del trabajo. El voluntarismo debe dejar de ser necesario para el buen funcionamiento de la atención a las víctimas.
- Estudio riguroso de las necesidades para la prestación del servicio en el que intervengan los distintos colectivos que forman parte de la prestación del servicio, tanto personal de la oficina judicial como jueces, fiscales, abogados, psicólogos...
- Comenzar a preparar y a impartir ya, la formación adecuada a todo el personal de los órganos judiciales y servicios judiciales que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género.
- Convocar el próximo concurso de miembros de la carrera judicial con el requisito de la especialización para acceder a titular de juzgados que tramiten casos de violencia machista.
- El personal de los cuerpos generales de administración de justicia que presta servicio en los juzgados de violencia sobre la mujer, exclusivos y de funciones compartidas, serán retribuidos con un complemento que sirva de estímulo para permanecer en dichos juzgados y evitar la movilidad constante del personal. Dicho complemento llevará implícito la obligación de asistir a los cursos de formación que la administración programe con carácter obligatorio.
- Allí donde se haya implantado la Nueva Oficina Judicial, se cambiará la RPT para convertir los puestos en genéricos singularizados, tanto si son de las unidades de Apoyo Directo como de Servicios Comunes con un complemento específico que cumpla con las condiciones descritas.



## Informe sobre violencia de género

### Oficinas de atención a la víctima

- Este servicio, no puede estar de ningún modo privatizado, por tanto, habrá que tomar las medidas precisas para que retorne a la administración cuanto antes y sea servido por personal de las administraciones.
- Se creará un complemento específico en todas las oficinas y para todo el personal que garantice la permanencia en dicho servicio y que llevará aparejada una obligación de formación permanente. Con independencia de que se haya implantado o no la Nueva Oficina Judicial (NOJ).
- Allí donde se haya implantado la Nueva Oficina Judicial, se cambiará la RPT para convertir los puestos en singularizados con un complemento específico que cumpla con las condiciones descritas.

### Dependencias judiciales

- En las actuales dependencias, se estudiarán fórmulas que faciliten la protección de los derechos de la mujer víctima de violencia de género. Las salas de espera de las víctimas deben ser adecuadas y no espacios de paso mal habilitados para su espera y en ningún caso deben utilizarse para fines ajenos a los descritos.

### Aspectos procedimentales

- Art, 416 de la ley de Enjuiciamiento Criminal  
Nada tan fácil como enmendar el problema que acarrea la aplicación de este artículo desde el primer momento en que la mujer denuncia a su agresor o simplemente presta declaración sobre las conductas de maltrato de su cónyuge sea contra ella o sus descendientes. La solución sólo requiere eliminar en los procedimientos por violencia machista, la dispensa de declarar contra el cónyuge y sobretodo la obligación del apercibimiento legal sobre dicha dispensa.
- Principio de inmediatez  
Probablemente la especialización y la mejora de la formación de todo el personal que interviene en los procedimientos de violencia sobre la mujer, incluyendo, por supuesto a jueces y juezas, ayudaría bastante al cumplimiento de este principio.  
Tampoco sobraba una mayor implicación del CGPJ para controlar su cumplimiento.

### Colegios profesionales

- Debe dotarse a los colegios de recursos suficientes para atender la justicia gratuita de modo que se garantice la atención necesaria en tiempo y medios de los letrados y letradas, cosa que ahora no ocurre por falta de tiempo y dedicación.
- En el turno de oficio tiene que haber profesionales especialistas en violencia machista y disponibilidad de 24 horas al día.
- Las administraciones deben promover la colaboración permanente de los colegios en campañas de información, divulgación, formación...

### Juzgados de Violencia

- Mantener constante y actualizada la formación y la especialización del personal.
- Todo el personal de todos los órganos judiciales y servicios judiciales que trabajan con mujeres



## Informe sobre violencia de género

víctimas de violencia de género tienen que recibir con carácter obligatorio una buena formación y ésta ha de ser permanente.

- En el diseño de la Nueva Oficina Judicial (NOJ) en futuros territorios o localidades los puestos de trabajo con funciones en violencia de género, tanto en las UPADS como en Lo Servicios Comunes, se recogerán en la RPT como puestos genéricos diferenciados con el complemento adecuado conforme se ha explicado.
- En lo sucesivo en todos los concursos de jueces y juezes, para acceder a juzgados de violencia sobre la mujer sean exclusivos o no, se valorará de manera significativa la especialización.

### Oficinas de atención a la víctima

- La plantilla de personal de justicia que presta servicios en estas oficinas, deberá aumentar al menos al doble y podrá ser cubierto por personal de cualquiera de los cuerpos siendo el requisito fundamental para acceder a dichos puestos la formación y la especialización.
- -En el futuro diseño de la NOJ, los puestos de estas oficinas aparecerán en la RPT como puestos singularizados a los que se accederá por concursos de méritos y tendrán un complemento específico lo bastante importante como para motivar a la formación y especialización necesaria para ocupar dichos puestos y la voluntad de permanencia en los mismos.

### Dependencias judiciales

- Los edificios judiciales que se construyan en el futuro, contarán con dependencias adecuadas para que se puedan respetar todos los derechos que asisten a las víctimas de violencia machista.

### Lenguaje

- Incluir la correcta utilización del lenguaje en los módulos formativos, elaborando y difundiendo guías de construcción de textos con lenguaje inclusivo y especialmente para su adaptación al lenguaje jurídico, lo cual reconocemos que no es sencillo porque el lenguaje jurídico es lo bastante engolado como para facilitar las adaptaciones y realmente debería cambiar dicho lenguaje de manera general y no sólo para favorecer la inclusión del género femenino en el mismo.

### Denuncias falsas

La mejora en el cumplimiento del Principio de Inmediación y la reforma del artículo 416 de la LECR, ya supondrían un avance para conseguir que la denuncia de la mujer maltratada prosperase en un número mayor de casos porque hubiese una mejor y más efectiva valoración de la prueba ( principio de inmediación ) o porque la mujer no retirase la denuncia sintiéndose en cierto modo impelida a no declarar contra su marido( efectos del art 416 de la LECR.

Se conseguiría una mejor protección de la mujer víctima de violencia y disminuirían los casos de sobreseimiento y de retirada de la denuncia y con ello muchas de las dudas que maliciosamente envuelven esos casos intentando incluirlos en las estadísticas como denuncias falsas, es decir, supondría un paso adelante para evitar la confusión de la que se aprovechan quienes tratan de impedir por todos los medios la tutela de las mujeres víctimas de los delitos machistas.

También habría que insistir y mejorar la información a la ciudadanía, insistiendo en la diferencia entre lo que es y lo que no es denuncia falsa.



## Informe sobre violencia de género

Los colegios de abogados y abogadas, deberán ayudar a la difusión de estas campañas de información ciudadana y perseguir y sancionar los casos, que seguramente los haya, en que personas profesionales de su colectivo, sugieren a sus clientas utilizar la denuncia de malos tratos contra el marido para obtener mayores beneficios en procedimientos de familia.

Estos casos, seguramente serán muy pocos, puesto que el CGPJ, advierte reiteradamente que las denuncias falsas por malos tratos son un porcentaje muy pequeño de las denuncias falsas, pero por el daño que las mismas infligen a la causa común de la lucha contra la violencia de género hay que hacer un esfuerzo por erradicarlas.

Por supuesto, la denuncia realmente falsa ha de ser tratada procesalmente y terminar en sentencia condenatoria.

### 2.5. Sistema público de Servicios sociales e Intervención social.

Desde del sector de Servicios sociales e Intervención social se propone:

- Definir y precisar en la Ley orgánica integral de medidas de protección integral contra la violencia de género, el papel de los Sistemas públicos de Servicios sociales, estableciendo funciones, cometidos y medidas que le son propios para su contribución con el objetivo común de lucha contra la violencia de género, comprometiendo la formación y reciclaje profesional de sus trabajadores/as y asignando las responsabilidades y potestades públicas que las administraciones sectoriales de servicios sociales deben ejercer.
- Armonizar el contenido de las diferentes leyes autonómicas de servicios sociales en materia de lucha contra la violencia de género y atención a las mujeres víctimas y sus hijos/as, así como poner en coherencia los contenidos que las diferentes leyes integrales autonómicas de violencia de género dispongan, sobre los Sistemas públicos de servicios sociales.
- Órganos de tutela institucional:
- Realizar estudio, análisis, valoración y propuestas para garantizar el derecho a la atención social integral y el carácter integral y estratégico de las medidas que promueve la Ley Orgánica.
- Oferta pública básica y homogénea de cartera de programas y servicios en el conjunto del Estado.
- Definir, establecer y visibilizar en la Norma, la contribución y competencias de los Sistemas Públicos de Servicios Sociales en la lucha contra la violencia de género y la atención social de las víctimas (mujeres y menores).
- Garantizar la formación especializada de los profesionales del Sistema Público de Servicios Sociales.

### 2.6. Acción sindical

Para la FSC CCOO la ley debería ser más garantista en cuanto a derechos laborales se refiere, puesto que supedita el ejercicio de los mismos a lo que establezcan los convenios colectivos o acuerdos de empresa con la RLT o el mero acuerdo entre la empresa y la trabajadora.

La ley no contempla, por ejemplo, durante cuánto tiempo se puede reducir la jornada laboral, o qué ocurre si en la empresa solo hay un sistema ordenación de la jornada. Creemos que si de verdad se quiere proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, estos derechos se deben garantizar por ley, sin intervención de terceras partes.



## Informe sobre violencia de género

Para poder ejercer los derechos laborales establecidos en la LOMPIVG, las trabajadoras han de acreditar su situación de violencia de género, tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Creemos que existe una diferencia entre hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral y la garantía de poder ejercer derechos laborales, aunque estos solo sean aplicables a las mujeres en esta situación.

Las mujeres tienen derecho a reordenar, redistribuir o reducir su jornada laboral para protegerse del maltratador pero también deben tenerlo para organizar su vida durante el proceso.

Las ordenes de protección caducan, suponemos que quizás porque la protección también llega un momento en que ya no es necesaria, pero sin embargo las necesidades de reordenar, redistribuir o reducir su jornada laboral no, o por lo menos lo hacen más tarde, sobre todo cuando hay menores de por medio, por eso pensamos que la ley debería ser más flexible y poner en valor tanto la orden de protección como el informe del Ministerio Fiscal como un informe de los Servicios Sociales que acrediten la situación de la víctima, mucho menos costoso (en tiempo) de conseguir que cualquiera de los anteriores.

Proteger a las víctimas de violencia de género es también establecer medidas que garanticen una independencia económica suficiente para hacer frente a esta situación. Valoramos positivamente las medidas, pero nos preocupa que una mujer que reduce su jornada laboral, para protegerse o para atender a sus hijos o hijas, vea también reducido proporcionalmente su salario cuando más lo necesita por lo que, como ya hizo la Confederación Sindical de CCOO, la FSC defiende la necesidad de modificar, como medida complementaria de protección, el apartado 3 de los artículos 203 y 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación.

Se sugiere que se elaboren convenios de colaboración entre los ayuntamientos para poder acoger el traslado de las mujeres contratadas laborales que sufran esta situación.

Por otro lado, se debería pedir un compromiso público de las empresas a la defensa de las víctimas de género elaborando por ejemplos protocolos de actuación como en el caso de acoso. La mujer maltratada lo que tiene es prisa por la resolución de su problema.

A todo ello, se debe añadir el papel de las juntas de personal y de los comités de empresa para favorecer la implantación de las medidas contenidas en este informe.

Siendo (o debiendo ser) la igualdad un elemento transversal en la negociación colectiva, debemos hacer un esfuerzo porque las juntas de personal y comités de empresa, lleven entre sus reivindicaciones a las mesas de negociación, los contenidos de este informe, de modo que los mismos estarán presentes en las negociaciones sobre formación, catálogos de puestos de trabajo, RPTS, bases de oposiciones y de promoción, bases de concursos, proyectos de reconstrucción o mejora de edificios administrativos, etc.

- Incluir las faltas de puntualidad o las ausencias justificadas entre los supuestos de DESPIDO NULO.
- las faltas de puntualidad o las ausencias justificadas como PERMISO RETRIBUIDO.



## Informe sobre violencia de género

- La inclusión en la legislación de unos mínimos sobre la concreción de los derechos incluidos en el Art 37.7 sin perjuicio de su tratamiento por los convenios colectivos o acuerdos, sobre todo si se tiene en cuenta que lo que está en juego es la protección de derechos fundamentales tan trascendentes como el derecho a la vida y la integridad de la mujer.
- La modificación para que la decisión de la trabajadora en cuanto a la concreción de estos derechos sea ejecutiva, sin perjuicio de la posterior resolución judicial de las discrepancias entre empresa y trabajadora.
- Recoger los supuestos en los que el empresario puede razonablemente oponerse a la concreción elegida por las trabajadoras teniendo en cuenta la relevancia del bien protegido y la vulnerabilidad de la víctima.
- No se especifica quien valora la obligación de abandonar el puesto de trabajo, sin que sea suficiente la decisión de la trabajadora.
- Se establece derecho en preferencia para ocupar vacante, pero no el de reubicación, lo que desprotege a la trabajadora si la empresa incumple su obligación de comunicar vacantes.
- Que la decisión de abandonar sea de la trabajadora.
- Determinación del Juzgado competente, si de violencia de género o social, para determinar las prórrogas
- Incluir la posibilidad de acceso al desempleo en caso de reducción de jornada. Es decir, prestaciones por desempleo parcial. Art 203.3 de la LGSS solo contempla desempleo parcial para supuestos de reducción jornada por causas económicas, técnicas, organizativas...pero no por Violencia de género, lo que ha sido denunciado por este Sindicato.
- Garantizar que la sola denuncia permita percepción prestación.

# 3.- PROPUESTAS DE COORDINACIÓN

Por una parte deben estar bien identificados todos los actores \_en este caso adquieren especial relevancia las administraciones concernidas\_ y estar bien establecidas las funciones, obligaciones y cometidos de cada una de las partes.

A su vez, y partiendo de lo anterior, una actuación integral es tal, si existe coordinación institucional es decir, bien definida, estable, reconocida y reconocible.

Sin embargo, tal y como hemos abordado en el grupo de trabajo, existen lagunas importantes tanto a la hora de establecer funciones y responsabilidades por parte de algunas administraciones, en concreto en el ámbito de los sistemas públicos de servicios sociales y existe un gran déficit de coordinación. Tanto es así, que la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, se caracteriza más por ser fragmentada y presentar lagunas de atención, que por ser una atención integral e integrada.

Se propone crear **Centros Integrales Públicos de Atención a la Mujer Unidad**, con la participación coordinada de todos y cada uno de los diferentes órganos que actúan y participan en el trabajo específico



## Informe sobre violencia de género

desde una ubicación concreta, Policías de los diferentes Cuerpos, (estatales locales autonómicos), todas las aéreas del ámbito judicial (personal de abogacía, fiscalía, judicatura, y del resto de cuerpos del personal de justicia) personal de servicios sociales (trabajadoras y trabajadores sociales, asesores y asesoras sociales), con plenas competencias que finalmente aborden la problemática de forma integral y a su vez provoquen una la revisión de los acuerdos existentes, reclamando la efectividad de los mismos. Para lo cual se realizarán los cambios normativos necesarios –tanto en ley 1/2004, como en otras como la 2/1986)- La dotación económica debe estar garantizada.

Estos centros territorializados contarán con equipos interdisciplinares dispondrán de catálogo de puestos de trabajo y estarán conformados por profesionales pertenecientes a las distintas administraciones implicadas. Básicamente pertenecientes a estos ámbitos: Policía, Justicia, Servicios sociales, Sanidad.

Es fundamental que la creación de estos lugares de coordinación del tratamiento policial de la VIOGEN se inserten en los respectivos Catálogos de Puestos de Trabajo dotándose de los medios necesarios (personal y material) para cumplir la normativa de tratamiento a las víctima.

Dada la heterogeneidad existente en los medios que se destinan, el grado de cobertura y el tipo de programas y prestaciones que se despliegan, sería conveniente establecer determinadas mejoras en la Ley estatal, así como armonizar os diferentes proyectos legislativos autonómicos existentes. Es necesario fortalecer un denominador común en materia de atención a la violencia de género, que opere en el conjunto del Estado.

# 4.- LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL

Las mujeres que viven en las zonas rurales tienen una situación específica. No solo es más difícil denunciar la agresión y hacer un seguimiento como tal de ayuda a la víctima, es muy preocupante la visualización y la tiranización de la situación que lleva a que muchas mujeres, por el entorno en el que viven, no se decidan a denunciarlo. Esto puede producirse por varios motivos pero principalmente por dos:

- porque sea sabido por el entorno que hay malos tratos pero...ya es común y se tiene interiorizado y no se le dé importancia, o
- que se piense incluso “que no es para tanto”... hasta que sea tarde.

Además de por su situación de dependencia económica, conocida la falta de formación de las personas en las dependencias de la guardia civil que atienden a la posible víctima (porque si ya fue maltratada creo que la actuación puede ser más rápida) en muchos casos esa primera atención es de persuasión en lugar de darle el crédito que se le debe dar,( porque una vez que te armas de valor y das ese paso si llegas a las dependencias policiales y te hacen dudar...) en una zona rural no vuelves una segunda vez, porque la persona que vas a tener para volver a atenderte es la misma, no es una ciudad donde la cara del/a policía hoy es una y mañana otra... y eso creo que puede ser un motivo para que las víctimas no denuncien.



La labor en las zonas rurales tiene que ir ligada a los ayuntamientos en coordinación con las fuerzas de seguridad, hacer campañas de difusión y concienciación (SOCIEDAD, ADMINISTRACION, FUERZAS DE SEGURIDAD).

## 5.- BUENAS PRÁCTICAS

El Manual de Buenas Prácticas Policiales para Combatir la Violencia contra las Mujeres es el resultado del trabajo común basado en el intercambio de experiencias y conocimiento entre profesionales y expertos que trabajan en los servicios policiales en los ámbitos de la prevención, la protección y la lucha contra la violencia dirigida a las mujeres.

Está concebido como marco de referencia para la actuación policial, con los objetivos siguientes:

- a)** Compartir, difundir y aplicar experiencias y buenas prácticas policiales en materia de prevención e investigación de estos delitos y de protección de las mujeres, facilitando una respuesta conjunta, homogénea y coordinada por parte de las distintas unidades policiales.
- b)** Asegurar la eficacia, calidad y excelencia de la actuación de los servicios policiales encargados de la supervisión, la ayuda y la protección de las víctimas.
- c)** Optimizar los recursos policiales necesarios para prevenir, investigar y erradicar la violencia dirigida a las mujeres y para proteger a las mujeres víctimas y a los menores que viven bajo su protección y cuidado.
- d)** Ayudar donde quiera que haya una necesidad de desarrollar y aplicar procedimientos y herramientas innovadores para estimar y prever el nivel de riesgo de violencia adicional al que se enfrentan las víctimas, que puedan contribuir al establecimiento de medidas de protección adecuadas.
- e)** Consolidar y promover la colaboración y la cooperación entre los distintos actores (el sistema judicial, las unidades policiales, los servicios sanitarios y sociales y la sociedad civil), estableciendo sistemas de intercambio de información flexibles y efectivos.
- f)** Promover la formación, la capacitación y la especialización de los/as profesionales de la policía que trabajan con mujeres víctimas de violencia.







**servicios a la ciudadanía**



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)