

Monográfico 25 de noviembre
Día Internacional
para la Eliminación
de la Violencia
contra las Mujeres



EDITORIAL

Violencia intrafamiliar. No solo son víctimas las mujeres

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad confirma que las dos niñas de 7 y 9 años asesinadas a manos de su padre, que posteriormente se suicidó, serán consideradas institucionalmente como víctimas de la violencia de género.

El 27 de Noviembre nos levantábamos con una noticia de las que, jamás quisiéramos saber, el asesinato de dos niñas inocentes, y que, en la flor de la vida, morían de forma violenta a manos de su propio padre.

Se trata de las dos hermanas asesinadas en Asturias a sus 7 y 9 años cuyos cuerpos fueron descubiertos después de hallar el de su padre, con el que estaban pasando el fin de semana en virtud de un régimen de visitas y que según las primeras investigaciones, les habría matado antes de tirarse de un viaducto.

Las niñas y niños asesinados a manos de sus padres crecen cada año. Uno de las mayores agresiones que provoca el maltratador es contra sus propios hijos o hijas porque es uno de los daños más intensos y torturantes que pueden provocar a las mujeres madres.

Las organizaciones de mujeres venimos reclamando más medidas de protección para los hijos frente a los maltratadores y, especialmente, restricciones en el régimen de custodia, visitas o incluso patria potestad para estos casos y no son las únicas.

Desde CCOO, exigimos que la erradicación de la violencia de género se aborde desde las Administraciones de forma prioritaria, porque prioritaria es la preservación de la vida. Pedimos a la sociedad, una vez más, que se implique en la erradicación de la violencia y se comprometa con la TOLERANCIA CERO, ante el maltrato físico y psicológico a las mujeres, sus hijos e hijas.



Campaña Gobierno de Navarra y Ayuntamiento de Pamplona

Recursos para víctimas de violencia de género

- 112 - SOS NAVARRA
- 012 - INFOLOCAL
- 016 – INFORMACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
- Instituto Navarro para la Familia e Igualdad:
Avda. Carlos III, 36, 2º - 848 42 15 88
- SAM (SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA A LAS MUJERES)
 - Colegio de la Abogacía de Pamplona**
Avenida del Ejército, 2, 10.º, 31002 Pamplona
Teléfono: 948 221475. Fax: 948 206287
 - Colegio de la Abogacía de Tudela**
Pablo Sarasate, 3, 1.º A, 31500 Tudela
Teléfono: 948 825671. Fax: 948 824741
 - Colegio de la Abogacía de Estella**
Plaza de los Fueros, 12, entreplanta, 31200 Estella
Teléfonos: 948 550612 - 948 556490. Fax: 948 554501
 - Colegio de la Abogacía de Tafalla**
Avenida de Severino Fernández, 52, 31300 Tafalla
Teléfono: 948 704719. Fax: 948 704708
- EAIV (EQUIPO DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO)
 - Área de Estella: 948 55 36 20**
 - Área de Tudela: 948 40 36 65**

Edita Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras
Avda Zaragoza 12 - 4ª planta. 31003 Pamplona - Iruñea.
Teléfono: 948 24 42 00. Fax: 948 24 43 11.
igualdad@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Financiada por:



DL: NA 2167-2014

Mi novio me controla lo normal

El 26 de Noviembre, se celebró en Mendigorria una jornada organizada por la Asociación de Mujeres Andión, con la participación de la Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Navarra, Pilar Arriaga.

Dicha jornada, titulada “**Mi novio me controla lo normal**”, comenzó con la exposición del porqué de la conmemoración de 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres. Las hermanas Mirabal, jóvenes intelectuales de la República Dominicana, fueron asesinadas por ejercer en el Movimiento 14J que luchaban por una patria libre. Por ello, en 1999 una resolución de la ONU declaraba el 25 N como Día Internacional de la No Violencia hacia las Mujeres”.

Después de esta introducción, Pilar Arriaga se metió en materia, hablando de un tipo de violencia, como son los micromachismos, que afectan a la democratización de las relaciones ya que se utilizan para mantener una posición de poder.

A través de una serie de diapositivas, y diversos anuncios publicados de los medios de comunicación, introdujo a las asistentes a la jornada en este nuevo concepto que, a veces, es imperceptible.

Actualmente la mayoría de los varones ya no ejercen un machismo puro y duro, ni siquiera son especialmente dominantes con las mujeres, al menos en el mundo llamado “desarrollado”. Si imagináramos una línea continua en la que en un extremo colocáramos a los varones en los que predominan los comportamientos violentos, dominantes y desigualitarios y en el otro a aquellos que se caracterizan por sus comportamientos pacíficos, respetuosos e igualitarios, ubicaríamos a la mayoría de los hombres alejados del primer extremo. Sin embargo, todavía hoy, no podríamos situar a la mayoría de los varones, aún los más progresistas, en el otro extremo de esa línea, debido al elevado número de comportamientos de control y dominio de “baja intensidad” naturalizados, legitimados e invisibilizados que ejecutan impunemente, con o sin conciencia de ello. Comportamientos sexistas que están asentados en la vieja y aún no totalmente deslegitimada “autoridad” sobre las mujeres que, aunque no lo confiesen, la mayoría de los varones se siguen autoadjudicando.

Todos esos comportamientos son **obstáculos y también resistencias para la igualdad con las mujeres en lo cotidiano**, refiriéndose a “pequeños” y cotidianos controles, imposiciones y abusos de poder de los varones en las relaciones de pareja, al que diversos autores y autoras han llamado pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia “blanda”, “suave” o de “muy baja intensidad”, tretas de la dominación, machismo invisible o sexismo benévolo, denominados “**micromachismos**”. Comportamientos, que son especialmente invisibles y ocultos para las mujeres que los padecen.

Los micromachismos son actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad”, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son, especí-



ficamente, hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente. Son de tipo “micro”, del orden de lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia.

Ahora que la “grandes” violencias y dominaciones masculinas se están deslegitimando socialmente cada vez más, probablemente sean las armas, trucos, tretas y trampas más frecuentes que los varones utilizan actualmente para ejercer su “autoridad” sobre las mujeres, ocupando gran parte del repertorio de comportamientos masculinos “normales” hacia ellas.

Todos los micromachismos son comportamientos manipulativos que básicamente inducen a la mujer a la que son destinados a comportarse de un modo que perpetúa sus roles tradicionales de género, con el interés no expresado de conservar la posición superior y de dominio, intentando mantener mayores ventajas, comodidades y derechos (a la libertad, a tener razón, al uso del tiempo y el espacio, a ser cuidado y a desimplicarse de lo doméstico entre otros), y colocando a las mujeres en un lugar de menos derecho a todo ello.

Para intentar mantener esta posición, los varones utilizan de diferentes métodos que pueden servir para clasificar (y con ello visibilizar) estos comportamientos. Podemos describir así cuatro categorías de micromachismos:

- Los micromachismos utilitarios.**
- Los micromachismos encubiertos.**
- Los micromachismos de crisis.**
- Los micromachismos coercitivos.**

Todos, a su modo, buscan disminuir la libertad de elegir y decidir la libertad femenina.

Como hemos visto, los micromachismos también son violencia de género y son comportamientos habituales en todos los varones y hacerlos visibles debe servir para no olvidar que son factores que deben tenerse en cuenta en las estrategias de erradicación de la violencia de género.

(Parte del texto ha sido extraído del artículo MICROMACHISMOS: LA VIOLENCIA INVISIBLE DE LA PAREJA de LUIS BONINO MÉNDEZ)

CCOO denuncia los recortes y el fracaso de las políticas en la lucha contra la prevención de la violencia de género

CCOO de Navarra conmemora el Día Internacional de la Violencia contra las mujeres con una concentración como muestra de rechazo a la violencia de género y una asamblea informativa, con la participación de Raúl Villar, Secretario general, Pilar Arriaga, Secretaria de Mujer, Jesús Aguinaga, Coordinador de la Asesoría Jurídica, y varios delegados sindicales que han protagonizado una mesa redonda.



CCOO de Navarra se concentró el 25 de Noviembre para rechazar la violencia de género y como muestra de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia sexista. También organizó una asamblea informativa con motivo del Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra las mujeres. En la asamblea intervinieron Raúl Villar, Secretario general de CCOO de Navarra; Pilar Arriaga, Secretaria de Mujer, Igualdad y Seguridad Social; Jesús Aguinaga, Coordinador de la Asesoría Jurídica del sindicato, y tres delegados sindicales que protagonizaron una mesa redonda de "experiencias sindicales" moderada por Arantxa Hernández, responsable de la Secretaría de Mujer: Josi Álvarez de TRW Automotive, Luis González de Caprabo e Ignacio Lusarreta de DANA Automoción. También se proyectó el vídeo **"No es no. No al acoso sexual. Contra la violencia machista, también en el trabajo"**.

Raúl Villar comenzó su intervención lamentando los 45 asesinatos de mujeres víctimas de la violencia de Género en lo que llevamos de año, de las que solo 14 habían denunciado y únicamente 3 tenían medidas de protección en activo. En 2013 se produjeron 124.894 denuncias y se solicitaron 32.831 órdenes de protección; "en definitiva, afirmaba Villar, un aplastante fracaso de las políticas en la lucha contra la prevención de la violencia de género, así como los recortes de recursos y servicios sociales necesarios para una atención integral de las víctimas. El Secretario General recordó a los asistentes el compromiso de nuestro sindicato en la lucha contra esta lacra social

que año tras año se cobra la vida de tantas mujeres y provoca daños irreparables que no deben ser ajenos al compromiso de toda la sociedad. "seguiremos en la lucha exigiendo a las administraciones que implementen políticas públicas que hagan posible una sociedad igualitaria y sin violencia machista", afirmaba Villar.

Recordaba Pilar Arriaga, que debemos tener en cuenta la llamada de atención de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, cuando nos alerta en su manifiesto del 25N que las políticas de austeridad y destrucción de lo público están socavando las posibles salidas sociolaborales de las mujeres. Afirmaba Arriaga que por ello, "a nadie le debe extrañar que desde el inicio de la crisis se haya ido reduciendo el número de denuncias por violencia de género, o que crezca el número de renuncias a continuar el procedimiento una vez presentada la misma, dado que la garantía de acompañamiento a las víctimas no está asegurada, precisamente por esta política de destrucción de lo público y con ello la falta de políticas públicas de lucha contra la violencia de género". La desatención es evidente cuando se conoce que el 41,1% de las solicitudes de órdenes de protección fueron desestimadas".

Pilar Arriaga insistió en que sigue la escalada de violencia, una lacra que no cesa, una Ley Orgánica vigente desde el 2004 que es incapaz de despegar todos sus efectos para poner fin a este mal. Una ley que languidece en estos años de

crisis donde los recortes en prevención y atención son el caldo de cultivo para que la situación lejos de mejorar empeore. Convergen circunstancias claves para un aumento de una violencia de género que no cesa. Los factores de violencia estructural se han agravado: más paro, más desprotección social, más pobreza para las mujeres. Menos recursos públicos para la igualdad y para la prevención en violencia de género. Recortes que afectan al empleo, a la salud y a la libertad de las mujeres. Retrocesos históricos en derechos sexuales y reproductivos y en educación para la igualdad.

Nuestro sindicato viene realizando enormes esfuerzos desde la acción sindical y social en la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin la cual es imposible avanzar hacia una sociedad sin violencia machista, el esfuerzo es de todo el sindicato, también de Navarra. Todo el mundo es consciente que somos pioneros en la proposición de medidas de igualdad y erradicación de la violencia en las Mesas de Negociación Colectiva y, por esto, vamos consiguiendo poco a poco que Las personas negociadoras de Convenios, pactos, planes etc... tomen conciencia de lo importante que es trasladar las propuestas que se preparan desde la Secretaria de Igualdad a las mesas de negociación y plasmarlas en las diferentes negociaciones. Puede parecer que, cuando se preparan las plataformas de los Convenios Colectivos o se actúa en los Planes de igualdad o sensibilizamos a los negociadores... solamente hablamos de "derechos de conciliación", de igualdad salarial, de no discriminación.... "Pero esto no es así. Cuando se habla de nuestras propuestas entre los distintos actores de la Negociación Colectiva se está promoviendo la igualdad; de justicia; de democratización de las relaciones laborales, se está hablando de abandonar esa posición de subordinación que mantiene a las mujeres en distintas condiciones... y, con esto, se está contribuyendo a visibilizar esa desigual posición de las mujeres, esa violencia estructural que, a la postre, sirve para abordar la problemática y proponer soluciones a la violencia.

Pilar Arriaga también denunció que cuando se habla de las mujeres y la maternidad en los términos del Círculo de Empresarios se está ejerciendo violencia contra las mujeres:

"Arrecian los mensajes que redundan en presentar como incompatibles la maternidad y el empleo. Las madres trabajadoras no son intrusas en el ámbito laboral. No son trabajadoras de segunda, son trabajadoras. Por lo tanto, les corresponden todos los derechos y todas las oportunidades, como garantiza la legislación y como exige CCOO".

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En la asamblea también se abordó el problema del acoso sexual en el ámbito laboral, "un problema relevante y una realidad muy extendida", que precisa de un adecuado tratamiento para combatir y eliminar las graves consecuencias que produce a la persona afectada.

El acoso sexual es un fenómeno social, de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por diferentes investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad del acoso sexual en el ámbito laboral.

El acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, es una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género.

El acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, y tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos y desfavorable para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de

gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc.

Estas conductas tienen sus raíces en entornos laborales sexistas y pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Existe una falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

Esta dificultad se detecta también en los distintos operadores jurídicos, quienes mantienen opiniones encontradas con diferencias, a veces profundamente ideológicas, y con desconocimiento normativo en la materia y falta de sensibilización lo que dificulta la adecuada comprensión del problema.

La Secretaria de Mujer concluyó su intervención incidiendo en la prioridad que desde CCOO se le da en la negociación colectiva al tratamiento de la igualdad y la violencia de género. Esta materia, está muy poco desarrollada en la negociación colectiva, a pesar de la magnitud del problema tanto del acoso sexual o acoso por razón de género en el trabajo, como de las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

La jornada concluyó con una concentración en el Rincón de la Aduana, como viene siendo habitual, y la lectura del manifiesto contra la Violencia de Género de CCOO.



Experiencias sindicales



En la Asamblea para delegados y delegadas sindicales celebrada el 25 de Noviembre, contamos con la presencia de tres delegados sindicales, en una mesa redonda moderada por Arantxa Hernández, adjunta a la Secretaría de la Mujer, que expusieron sus experiencias a la hora de implementar un Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en sus empresas. Protocolos que se han implementado en las respectivas empresas con el asesoramiento a la Representación Legal de los Trabajadores por parte de la Secretaría de la Mujer del sindicato.

Josi Alvarez, delegado sindical de la empresa TRW Automotive, explicó las trabas que se había encontrado en su centro de trabajo a la hora de desarrollar un Plan de Igualdad, y de la misma manera, el Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo. Tras presentar a la empresa un primer borrador del Protocolo, con el asesoramiento de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra, a la que agradeció su compromiso y dedicación, la empresa rechazó la mayoría de las propuestas realizadas y finalmente se firmó un documento, que el mismo delegado sindical, calificó de vago, poco claro y deficiente, pero con el compromiso de la empresa de ahondar en un protocolo más completo.

Josi, terminó su intervención, insistiendo en que seguirán trabajando para que el Protocolo que ahora tienen en su empresa, sea modificado y ampliado en muchos de sus puntos, con el fin de tener un documento en el que puedan apoyarse, tanto los y las delegadas sindicales, como las víctimas de acoso sexual.

La segunda intervención corrió a cargo de Ignacio Lusa-reta, delegado sindical de DANA Automoción y responsable de la Comisión de Igualdad de la fábrica. Al empezar a hacer el protocolo, se plantearon cuestiones como **“para qué sirve un protocolo, que derechos se vulneran en caso de acoso y**

etc...” Cada uno fue aportando su granito para ir poco a poco elaborando el documento, con sus discrepancias lógicas, pero que al final entre todos y todas se pusieron de acuerdo para elaborar el Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo que ahora mismo tienen en la empresa.

Trabajaron mucho verificando y buscando información para aportar, y se apoyaron en la Secretaría de Mujer de CCOO de Navarra, que les facilitó documentación y experiencias de otras empresas en las que basarse.

Tras una explicación exhaustiva del procedimiento que se sigue en la empresa a través del Protocolo, Ignacio concluyó su exposición animando a todos y a todas a elaborar un Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en todas las empresas, aunque sean pequeñas, insistiendo en que nuestro objetivo debe ser “tolerancia cero” ante este tipo de violencia en el ámbito laboral, y dejando claro que, “promover la igualdad dentro y fuera del trabajo es un eje fundamental para prevenir estos comportamientos”.

En último lugar intervino Luis González, delegado sindical de la empresa CAPRABO, y que expuso las vicisitudes con las que se encontraron cuando la empresa Eroski compró a Caprabo, y se encontraron con que ambas empresas contaban con Plan de Igualdad propio, así como con un Protocolo de Acoso sexual propio también, dándose el caso que, dependiendo de en cuál de las dos empresas trabajaras, se te aplicaba uno u otro Protocolo.

En este momento, ya cuentan con un Plan de Igualdad y un Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo únicos para toda la plantilla, a nivel estatal y en Navarra crearon una Comisión de Seguimiento específica, que evalúa a nivel territorial los casos que se puedan dar, así como la correcta aplicación, tanto del Plan como del Protocolo.



El acoso sexual desde un punto de vista social y legal

Jesús Aguinaga, Coordinador de la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra, participó en la Asamblea para delegados y delegadas celebrada en el Tribunal Laboral el 25 de Noviembre. En su intervención expuso, en primer lugar, una definición legal del acoso como conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática, a una mujer en este caso, en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que son lesivas de u dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.

Explicó que todo esto, supone un ataque a la vida privada y a la libertad de la trabajadora que se ve sometida a un hostigamiento verbal o físico en el marco laboral, actuaciones que son susceptibles de producir ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicossomáticas, y que en ocasiones, acaba provocando la baja voluntaria de la trabajadora.

Expuso que en las Directivas de la Unión Europea, 2000/43/CEE y 2000/78/CEE, se considera el acoso como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

En segundo lugar, explicó las **dos vías jurisdiccionales utilizables por el posibles acciones por parte de la trabajadora**

- El procedimiento de **Tutela de los derechos fundamentales, en el que se insta la cesación de los actos o comportamientos que provocan el acoso laboral**, y para el caso de un daño moral, reclamar una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. Incidió particularmente en la posibilidad de instar medidas cautelares y en el régimen de indemnización.

- El procedimiento de **Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador**, instando una sentencia que ponga fin a la relación laboral, con derecho a una indemnización equivalente a la del despido improcedente.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: su tratamiento en la negociación colectiva

El Acoso sexual es una forma más de la violencia contra las mujeres y cuando se manifiesta en el ámbito laboral debe ser tratado en el ámbito de la Negociación Colectiva. La actuación del acoso sexual en este ámbito y mediante esta herramienta, precisa como media prioritaria introducir en los Convenios Colectivos o acuerdos, tres aspectos fundamentales con el fin de poder detectarlo, tratarlo y erradicarlo con éxito.

1º Imprescindible **definir con claridad los conceptos, las conductas, la causas y los efectos del acoso sexual**, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.

La importancia de definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales —dominantes o al menos muy extendidas— sobre lo que e considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito.

2º **Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y establecer la adecuada regulación de un procedimiento sancionador que se corresponda con la gravedad de los hechos, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental.

3º **Acordar, junto a la RLT, protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que recojan condiciones de trabajo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauce a las denuncias o reclamaciones, elaborar códigos de conducta y buenas prácticas, acciones formativas, asegurar en todo el proceso la participación de la representación legal de los/as trabajadores/as, y en

su caso, dotar de competencias a las Comisiones Paritarias y/o las Comisiones de Igualdad.

Efectos tóxicos del acoso sexual:

El acoso sexual **afecta negativamente al trabajo**. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas son dadas de baja médica, lo que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.

Muchos informes de diferentes organismos afirman que la búsqueda de nuevos empleados conlleva que la empresa incurra en muchos costes. La oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1988 concluye su informe sugiriendo que hay evidencia de que «la prevención del acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe».

También se ve afectada **la salud psicológica**; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima,...

La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras,..., en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto.

La violencia de género se perpetúa y alcanza a mujeres cada vez más jóvenes

Han pasado casi diez años desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y, durante este tiempo, 700 mujeres que deberían estar vivas han sido asesinadas por hombres con los que mantenían o habían mantenido una relación afectiva. Lejos de reducirse el problema, la situación no sólo se perpetúa, sino que se agrava, alcanzado a mujeres cada vez más jóvenes.

El porcentaje de mujeres que ha sufrido maltrato alguna vez en su vida representó el 10,7% de la muestra de la Macroencuesta del Instituto de la Mujer. Además, son las mujeres de entre 25 y 29 años y las de 40-44 años las que declara haber sufrido maltrato con más frecuencia. El 21,3% de las víctimas de violencia de género que llamaron el año pasado al 016 tenían entre 18 y 30 años. Seis de cada diez chicas reciben mensajes con insultos machistas de sus novios y amigos de su pandilla a través de llamadas, WhatsApp y Tuenti, según un estudio promovido por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. La Fiscalía de Menores alerta de que aumentan las causas judiciales por razones de violencia de género en adolescentes de entre 15 y 17 años. La Fiscalía de Menores alerta de que aumentan las causas judiciales por razones de violencia de género en adolescentes de entre 15 y 17 años. A ello se añade que una de cada diez universitarias reconoce haberse sentido obligada a conductas de tipo sexual en las que no quería participar o han visto difundidos mensajes, insultos o imágenes por internet sin su permiso.

No es de extrañar que en una reciente encuesta, las y los adolescentes entienden que el "lugar de las mujeres es la casa" y las decisiones importantes le corresponden al hombre en la pareja...y esto es violencia y caldo de cultivo para otras violencias.

Es preocupante, cuanto menos, que 3 de cada 10 adolescentes denuncie que sufre violencia durante el noviazgo. Es absolutamente necesaria la creación e implementación de políticas de prevención de la violencia de género entre jóvenes y adolescentes. Que el 30% de las adolescentes españolas reconozcan haber sufrido maltrato por parte sus parejas, es tremendamente alarmante y debe invitarnos a profundizar en las políticas de concienciación y difusión sobre la violencia de género entre los y las más jóvenes.

Que te controle, **NO ES AMOR**

Que te haga escenas de celos, **NO ES AMOR**

Que no te deje hacer lo que te gusta, **NO ES AMOR**

Que te obligue a hacer cosas que no quieres, **NO ES AMOR**

Si te grita, te insulta o te amenaza, **NO TE CULPES**

EL AMOR NO ES DOLOR, NO TE CONFUNDAS

(Autor del lema: Javier Ramírez Company, de Castellón de la Plana)



Cartel ganador del IX concurso de carteles y eslóganes de CCOO de Navarra

Cristóbal Aguiló y Javier Ramírez, de Murcia y Castellón respectivamente, han sido los ganadores del IX concurso de carteles y eslóganes que organiza la secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra contra la violencia de género.

Ya se han publicado los ganadores del IX concurso de carteles y eslóganes contra la violencia de género que organiza la Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra. El eslogan ganador es **'Amor no es dolor, no lo confundas'**, cuyo autor es Javier Ramírez Company, de 44 años, natural de Castellón de la Plana. Ha recibido 300 euros en cheque regalo como premio. Por su parte, el cartel ganador ha sido **'No te condenes'** de Cristóbal Aguiló Domínguez, de 46 años y natural de Alcantarilla, en Murcia.

Éste ha sido premiado con 700 euros y se exhibirá en la sede del sindicato junto a los carteles ganadores de otros años.

El objetivo de este concurso, que este año ha celebrado su novena edición, es sensibilizar a la sociedad contra la violencia machista con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género que se conmemora cada 25 de Noviembre.