Especial 25 de noviembre día internacional de la eliminacion de la violencia contra las mujeres

Recuperarse después de la violencia: apoyos, autonomía y salud mental

Que ningún protocolo se quede en un cajón

Menopausia, cuidados y agenda sindical de igualdad



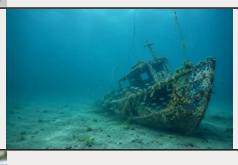
IMPRESCINDIBLES

REVISTA SINDICAL DE IGUALDAD | Nº 1 | NOVIEMBRE
Secretaría de Mujer e Igualdad | UGT Servicios Públicos

UGT Servicios Públicos

SUMARIO

EDITORIAL  3 Organizarnos para avanzar en derechos

A FONDO 4  La casa que acoge y el Estado que ampara

LA ENTREVISTA  8 **Miguel Lorente** La violencia de género y la responsabilidad sindical

PALABRAS QUE ENSEÑAN 15  La violencia detrás de las relaciones desiguales de poder

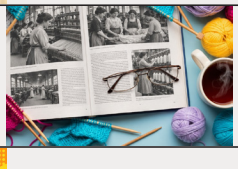
INFORMES E INVESTIGACIONES  16 Recuperación tras la violencia y protección en el ámbito digital

EN CIFRAS 18  La violencia también está cerca

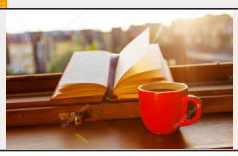
PROPUESTA SINDICAL  20 Que ningún protocolo se quede en un cajón

VUESTRAS CONSULTAS Y PREGUNTAS 22  Qué hacer si sufro acoso sexual en el trabajo

QUÉ DEFENDEMOS  24 La importancia de la acción sindical en los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

LA MADEJA DE LA HISTORIA 25  Nosotras también somos parte de la historia del movimiento obrero

NOVEDADES  27 Menopausia y cuidados en la agenda sindical de igualdad

NO TE LO PUEDES PERDER 29  Lecturas y pódcast para la acción sindical

Qué estamos haciendo · 23 | Referencias bibliográficas · 30

ORGANIZARNOS para avanzar en derechos



Iniciamos una nueva etapa de Imprescindibles, con nuevas secciones y contenidos para acompañaros en la acción sindical: dialogar, analizar la realidad y compartir experiencias.

La historia no es lineal: en distintos ciclos, derechos que creíamos seguros se han recortado o derogado. Hoy afrontamos una realidad compleja, marcada por la revolución digital, la crisis climática, el avance del neoliberalismo, la globalización del trabajo, las guerras y la desigualdad. Como cuando nació la UGT, queremos seguir siendo la resistencia: el espacio de defensa de la justicia social, la igualdad y la solidaridad.

Necesitamos organizarnos para anticiparnos a los nuevos desafíos, dar respuesta a los problemas de las trabajadoras y los trabajadores y defender unos servicios públicos de calidad, universales y gratuitos. Nuestras herramientas son el diálogo social, la negociación colectiva y la acción sindical. Cada una y cada uno somos un eslabón fundamental y necesitamos información, formación y capacidad para liderar.

Por eso la revista combina reflexión, datos y respuestas a vuestras preguntas, para analizar lo que ocurre en los centros de trabajo y preparar propuestas con las que avanzar en igualdad y derechos. Y para recordar por qué seguimos aquí: lo que nos indigna, lo que queremos cambiar y lo que podemos hacer en común.

Imprescindibles se construye con vuestra participación. Compartidla en redes y grupos de difusión, y enviad consultas y propuestas a imprescindibles@ugt-sp.es.

Desde 1888, somos la resistencia. Un espacio seguro para participar, organizarnos, defender y avanzar en derechos.

Luz Martínez Ten
Secretaria de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos

LA CASA QUE ACOGE, el Estado que ampara



«Mujer, no llores, habla». Con aquella campaña, a comienzos de los años ochenta, el Instituto de la Mujer empezó a nombrar los malos tratos. Nos recuerda de dónde venimos.

España construía su democracia cargando con casi cuarenta años de franquismo y con una educación que había colocado a las mujeres bajo la autoridad masculina. Hasta 1975, la licencia marital obligaba a las casadas a pedir permiso al marido para numerosos actos jurídicos. La ley empezaba a cambiar, pero la obediencia aprendida y la idea de que lo que ocurría dentro del matrimonio debía quedarse en casa seguían pesando.

«Mi marido me pega lo normal», el título con el que el médico forense Miguel Lorente reunió testimonios de mujeres maltratadas, muestra hasta qué punto se había naturalizado esa violencia. Muchas mujeres necesitaban descubrir que lo que vivían tenía un nombre y que tenían derecho a recibir ayuda. Fue el movimiento feminista quien abrió espacios de escucha y exigió respuestas públicas. Ana María Pérez del Campo dirigía desde 1991 un centro de atención, recuperación y reinserción para mujeres maltratadas y sus hijos e hijas. Su experiencia enseñaba que salir de una casa peligrosa debía ser el comienzo de una vida recuperada, con apoyo psicológico, social y jurídico.

El hogar, donde esperamos descansar y sentirnos a salvo, puede convertirse en un espacio donde una mujer mide cada palabra y teme volver al terminar la jornada. El control del dinero, de las amistades o del teléfono va estrechando su libertad. Las amenazas, las humillaciones y las agresiones le hacen difícil reconocerse como alguien con derecho a decidir. Y la violencia no siempre se detiene con la separación: romper la relación no garantiza que termine el peligro.



Esa dominación se dirige contra las mujeres por el hecho de serlo, y hunde sus raíces en una desigualdad histórica que ha legitimado el poder masculino sobre nuestras vidas. Atraviesa clases sociales y niveles educativos, aunque la falta de recursos, de vivienda o de apoyos hace mucho más difícil la salida. El agresor no tiene por qué mostrarse violento con todo el mundo: puede ser amable fuera y ejercer el terror dentro, candil de la calle y oscuridad de su casa. Su buena reputación aísla todavía más a la mujer cuando su entorno la usa para dudar de su relato.

Frente a esa realidad, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supuso un cambio decisivo. Unió prevención, educación, asistencia y respuesta judicial. Reconoció derechos laborales y sociales, impulsó la coordinación entre administraciones y creó los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. Y entendió que responder a la violencia de pareja o expareja exige también garantizar las condiciones para salir de ella y reconstruir la vida.

En 2015, la Ley Orgánica 8/2015 reconoció expresamente como víctimas a los hijos e hijas menores, porque crecer entre amenazas y

PEDIR AYUDA NO PUEDE CONVERTIRSE EN OTRO RECORRIDO DE SUFRIMIENTO. UNA MUJER NECESITA HABLAR SIN QUE SE LE REPROCHE HABER TARDADO Y SIN TENER QUE EMPEZAR DE CERO EN CADA VENTANILLA.



agresiones causa daño aunque los golpes no vayan dirigidos contra ellos. El Pacto de Estado de 2017 reforzó la prevención, la coordinación y la asistencia, y su renovación, aprobada en febrero de 2025, reúne 461 medidas e incorpora nuevos compromisos frente a la violencia vicaria, económica y digital. Pero los acuerdos solo protegen si cuentan con presupuesto, profesionales y evaluación.

El trabajo es otro espacio donde la desigualdad puede convertirse en presión sexual y en miedo a perder el empleo. La Ley Orgánica 3/2007 definió el acoso sexual y obligó a prevenirlo y a actuar. El Real Decreto 901/2020 reiteró que todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, deben contar con procedimientos de prevención y respuesta. Y la Ley Orgánica 10/2022 incluyó expresamente el acoso sexual entre las violencias sexuales. Son ámbitos jurídicos distintos de la violencia de pareja, pero comparten una misma lección: ninguna relación de poder autoriza a disponer del cuerpo o de la libertad de otra persona.

Estas conquistas nos dan herramientas, pero una ley no acompaña por sí sola a una mujer al salir del juzgado ni atiende el miedo de sus criaturas. Esa respuesta depende de servicios que funcionen como una red. Una consulta sanitaria, una escuela o los servicios sociales pueden ser el primer lugar donde alguien perciba lo que está pasando. Por eso sus profesionales necesitan formación para detectar las señales, escuchar sin culpabilizar y activar los recursos adecuados.

Pedir ayuda no puede convertirse en otro recorrido de sufrimiento. Una mujer necesita hablar sin que se le reproche haber tardado y sin tener que empezar de cero en cada ventanilla. La coordinación tiene que traducirse en acompañamiento y continuidad, respetando su intimidad y sus decisiones. Los servicios deben llegar también a quien vive lejos, tiene una discapacidad o encuentra barreras de idioma. La protección pierde su sentido si solo alcanza a quienes saben orientarse solas por el sistema.

Por eso, desde UGT Servicios Públicos defendemos que esta responsabilidad colectiva se sostenga con gestión pública directa. Es incoherente proclamar la atención integral y, al mismo tiempo, encargar su prestación

DESDE AQUEL «MUJER, NO LLORES, HABLA» HEMOS APRENDIDO QUE NO BASTA CON QUE ELLAS HABLEN: LA SOCIEDAD TIENE QUE ESCUCHAR Y RESPONDER. UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VIOLENCIA DEBE PODER RECUPERAR SU AUTONOMÍA, SUS VÍNCULOS Y SUS PROYECTOS, CON APOYO DURANTE TODO EL TIEMPO QUE NECESITE.

a empresas que organizan el trabajo con criterios ajenos a la intervención especializada. En noviembre de 2018 lo denunciamos en el informe «Esto no es un negocio» sobre el 016 y COMETA, el centro que supervisa los dispositivos telemáticos de alejamiento, donde documentamos que al 016 se le aplicaba el convenio de Contact Center y a COMETA el de seguridad privada, con categorías que no reconocían la cualificación de ese trabajo.

En diciembre de 2020 se anunció que los nuevos pliegos del 016 incorporarían el convenio de acción e intervención social, tal como reclamábamos. Lo valoramos como un avance, aunque advertimos de que seguía pendiente reconocer adecuadamente la cualificación de las trabajadoras.

Cuando al otro lado del teléfono hay una mujer que teme que la maten, la atención exige rapidez, criterio profesional y tiempo para escuchar. No puede medirse en minutos de rendimiento. Hay que reconocer la responsabilidad de ese trabajo y ofrecer formación continua y apoyo ante su carga emocional, porque cuidar las condiciones laborales de quienes atienden forma parte de la protección que reciben las mujeres atendidas.

Reclamamos financiación estable y equipos con continuidad, sin que la atención quede pendiente de cada renovación de contrato o subvención. La recuperación de una mujer no se ajusta al calendario de una licitación. Y sostener el servicio no puede depender del sobreesfuerzo de sus trabajadoras: la prevención de los riesgos psicosociales, la supervisión profesional y el respaldo jurídico ante amenazas deben formar parte de la organización del trabajo.

Las delegadas y los delegados sindicales tenemos aquí una tarea muy cercana: conseguir que pedir ayuda sea posible también en el centro de trabajo. Podemos informar sobre derechos, acompañar con confidencialidad y negociar medidas de protección. Una adaptación de jornada o un cambio de centro pueden ser decisivos para rehacer una vida. Esa acción debe ir unida a la prevención: educar en igualdad y cuestionar los mensajes que presentan el control como amor o convierten a las mujeres en objetos disponibles. La violencia tiene raíces sociales, y combatirla nos compromete en todos los espacios.

Desde aquel «Mujer, no llores, habla» hemos aprendido que no basta con que ellas hablen: la sociedad tiene que escuchar y responder. Una mujer que ha sufrido violencia debe poder recuperar su autonomía, sus vínculos y sus proyectos, con apoyo durante todo el tiempo que necesite. Los servicios públicos tienen que ser la casa segura que ella y sus hijos e hijas no encontraron en su hogar: una casa que acoge y un Estado que ampara. Nuestra responsabilidad continúa hasta que vivir sin violencia sea un derecho que puedan ejercer cada día, y no una promesa que tengan que defender en soledad.

Isabel Araque
Secretaria General de UGT Servicios Públicos

MIGUEL LORENTE

La violencia de género y la responsabilidad sindical

Entrevista realizada el 12 de noviembre de 2026



Miguel Lorente Acosta. Fotografía: Universidad de Granada.

Miguel Lorente Acosta es médico forense, profesor de Medicina Legal de la Universidad de Granada y fue delegado del Gobierno para la Violencia de Género entre 2008 y 2011. Autor de *Mi marido me pega lo normal*, ha dedicado buena parte de su trayectoria profesional y académica a estudiar la violencia contra las mujeres y los mecanismos que permiten que se normalice. Su experiencia en la atención a las víctimas atraviesa esta conversación, en la que explica por qué el control también es violencia, qué necesitan las mujeres para salir de ella y cómo deben responder los servicios públicos. Hablamos, además, de la responsabilidad de las empresas, del acompañamiento sindical y de la implicación de los hombres en un problema que afecta al conjunto de la sociedad.

«El objetivo es controlar, dominar y someter a la mujer.»

¿De dónde nace la violencia de género y por qué la consideras una violencia estructural?

Miguel Lorente. La violencia de género recibe ese nombre porque se basa en lo que la sociedad y la cultura han definido como las conductas y los comportamientos propios de hombres y mujeres, es decir, en aquello que se asocia a la masculinidad y a la feminidad. Esa construcción de género, esa manera de entender qué significa ser hombre y ser mujer, incorpora la posibilidad de que los hombres corrijan a las mujeres.

Cuando los hombres tomamos como referencia esa cultura androcéntrica, esa cultura machista, interpretamos individualmente nuestra relación de pareja desde ella. Podemos entender que la mujer ha hecho algo que merece ser corregido o castigado, incluso mediante la violencia. Por eso se llama violencia de género: nace de las propias referencias atribuidas a lo que se supone que son las potestades de los hombres para interpretar y juzgar la conducta de las mujeres.

Es una violencia que nace desde dentro. A eso se refieren los estudios cuando hablan de violencia estructural. No aparece como un ataque externo a la convivencia, sino que surge de esa forma de entender las relaciones para corregirlas y adaptarlas a lo que el modelo androcéntrico considera que deben ser.

Por eso tiene un componente de normalidad y aparecen tantas justificaciones. A pesar de su gravedad, se denuncia solo un 10 %. Hay muchos factores dentro de esa normalidad que tienden a minimizarla, contextualizarla y justificarla.

En tu trabajo como médico forense escuchaste la frase «Mi marido me pega lo normal». ¿Qué te hizo comprender sobre la normalización de la violencia y sobre las primeras señales de control?

Miguel Lorente. Esa frase fue precisamente la que me hizo reaccionar como médico forense. Después de seis años de Medicina, nunca había estudiado la violencia contra las mujeres. Preparé una oposición con más de 400 temas para ser médico forense, el especialista del sistema que debe responder ante las distintas formas de violencia, y ninguno de aquellos temas hablaba de ella.



Ilustración creada con IA.

«Ese control ya forma parte de la violencia.»

Cuando empecé a trabajar, en 1988, veía sobre todo violencia de hombres contra hombres que se peleaban en contextos de ocio, deportivos o de vecindad. Muchas veces las lesiones no eran graves: un arañazo, una pequeña herida, un hematoma. Pero ellos llegaban muy reivindicativos, reclamando que el otro fuera a la cárcel o pagara lo que había roto.

En cambio, cuando llegaba una mujer al juzgado para que la viera el médico forense, en una época en la que apenas había información ni recursos para las mujeres que sufrían violencia, lo hacía con vergüenza y, a

«La violencia continúa aunque no haya un golpe.»

veces, con temor. Casi todas empezaban su relato con esa frase: «Mi marido me pega lo normal, pero hoy se ha pasado». Cuestionaban la cantidad de violencia que habían sufrido, no la violencia en sí.

Yo les preguntaba: «Señora, ¿qué es lo normal?». Y ahí se daban cuenta de que habían ido normalizando un grado de violencia cada vez mayor. Esa es la trampa: primero normalizas la agresividad verbal; después, un empujón; más tarde, un bofetón. Cada paso parece solo un poco más que el anterior y acaba incorporándose a lo que se considera normal en una discusión. A la vez, el impacto emocional te aísla, disminuye tu autoestima y hace que te sientas culpable de lo que está pasando. Todo ese proceso facilita que la violencia continúe.

Por eso es tan importante reconocer el control. Cuando el hombre empieza a cuestionar las amistades, la relación con la familia, con el trabajo o con el colegio, está intentando aislar a la mujer de sus fuentes de apoyo. Busca que no pueda contar a su entorno lo que vive, cómo la limita, cómo la culpabiliza o cómo empieza a maltratarla. Ese control ya forma parte de la violencia.

El objetivo de la violencia de género no es el daño: el daño es una consecuencia. El objetivo es controlar, dominar y someter a la mujer. Cuando ya está sometida, el agresor puede no necesitar la violencia física; le basta con la amenaza o la intimidación. Todo control que limita su libertad, su ropa, su comportamiento, sus hábitos o su ocio puede ser el comienzo de ese recorrido hacia formas más directas y más graves de violencia.

Si la violencia continúa aunque no haya golpes, ¿qué dificultades encuentran las mujeres para reconocerla y pedir ayuda, y por qué necesitan servicios públicos especializados?

Miguel Lorente. Porque muchas mujeres, como consecuencia de esa construcción social y cultural, interpretan lo que sufren como hechos puntuales. Ven las agresiones y los ataques, que se repiten con mayor o menor frecuencia e intensidad, pero no siempre ven la violencia como una forma de construir la relación de pareja. Puede parecer que entre una agresión y otra no hay violencia, aunque sigan presentes el control, la intimidación y la amenaza. La violencia continúa aunque no haya un golpe.

Ese proceso se desarrolla, además, dentro de una sociedad que justifica o minimiza la violencia y responsabiliza a las mujeres de lo que les pasa. Si no hay servicios públicos donde puedan ser atendidas y explicar con confianza lo que están viviendo, va a ser muy difícil, por no decir imposible, dar una respuesta suficiente a partir de la denuncia.

Cuando la macroencuesta pregunta a las mujeres por qué no denuncian, aparece esa normalidad de la violencia. Un 43 % dice que no lo hace porque no considera que sea suficientemente grave. Son mujeres conscientes de la violencia que sufren, pero que la sitúan dentro de lo que entienden como normal. También aparece la vergüenza: si la cultura ha transmitido que un hombre maltrata porque la mujer ha hecho algo malo y debe corregirla, denunciar puede vivirse como reconocer que una es una mala mujer.

A eso se suman la desconfianza en el sistema, el miedo y la inseguridad. Temen que la denuncia se vuelva contra ellas, que el agresor las amenace, vuelva a pegarles o les quite a sus hijos. Necesitamos, por tanto, servicios públicos especializados, con profesionales que sepan atender esta violencia y comprender a las víctimas con sus dudas y sus miedos. Esa preparación es esencial para responder a una violencia tan asentada dentro de nuestra propia sociedad.

Muchas mujeres que sufren violencia acuden a los servicios sanitarios sin denunciar. ¿Qué deberían saber los profesionales para reconocer lo que les está ocurriendo y atenderlas adecuadamente?

Miguel Lorente. Los recursos son esenciales porque son el lugar al que las mujeres acuden para plantear el problema, no únicamente para denunciar. La denuncia, según los datos de la macroencuesta, representa un 10 % del total de mujeres maltratadas. Tenemos que atender también a ese 90 % que no denuncia. La violencia tiene un impacto en la salud y hace que las mujeres recurran con mucha frecuencia a los servicios sanitarios. Los estudios indican que acuden un 33 % más que las mujeres que no sufren maltrato.

Hace falta formación científico-técnica para dar una respuesta adecuada desde la sanidad, desde el ámbito social o desde cualquier otro servicio. Pero también hace falta preparación en la actitud, la empatía y la capacidad de conectar con la mujer. Si no se trabaja esa parte, podemos responder mal, como ocurre con demasiada frecuencia.

Pensemos en una mujer que acude muchas veces a los servicios sanitarios por motivos diferentes. Habitualmente, cuando una persona necesita atención muy seguida, se relaciona con una enfermedad crónica, con una mala respuesta al tratamiento o con episodios de agudización. En esos casos suele acudir por el mismo problema. Las mujeres maltratadas, en cambio, pueden presentar síntomas distintos: un día no duermen bien y otro tienen parestesias. Esa variación de la sintomatología, unida a la frecuencia con la que acuden, debería llevarnos a estudiar si existe una situación de maltrato.

Sin embargo, a veces se interpreta que es una mujer con ansiedad, que es neurótica o que está desequilibrada. En lugar de ayudarla, se empieza a mostrar distanciamiento o rechazo. Por eso, la preparación profesional tiene que incluir cómo se manifiesta la violencia y qué comportamientos y dificultades pueden acompañar a las mujeres que la sufren.

La violencia afecta a la salud, al trabajo y a las relaciones personales de las mujeres. ¿Por qué es tan importante coordinar la atención que reciben?

Miguel Lorente. La falta de coordinación y la fragmentación de la atención son algunas de las claves del problema. Cuando una mujer sufre violencia, se ve afectada toda su vida. Y la violencia se produce, además, en el lugar que las personas suelen identificar como el de mayor seguridad: su casa. Si preguntas dónde querrían estar ante una situación difícil, la respuesta suele ser «en mi casa». Pero para muchas mujeres es el lugar de mayor riesgo.

Según los datos de Naciones Unidas que señalo, el 58 % de los homicidios que sufren las mujeres en el mundo se producen en el hogar: el 34 % a manos de la pareja o expareja y el 24 % a manos de un hombre del entorno familiar. La mayoría de esos homicidios suceden en su propia casa.

Esa situación desmorona el proyecto vital, la esperanza y la confianza. Afecta a la salud, a la relación con el trabajo, con los hijos y las hijas, con la familia y con las amistades. Si no coordinamos la respuesta y no intentamos unir las partes que la violencia ha fragmentado, acabaremos atendiendo síntomas sin resolver el problema.

Es como si una persona acudiera a una consulta médica con fiebre, vómitos, dolor de estómago y dolor de cabeza, y en lugar de actuar sobre la causa común le diéramos un tratamiento diferente para cada síntoma. Cada tratamiento puede reducir una molestia, pero el conjunto puede generar un problema mayor, incluso una intoxicación medicamentosa. Con la atención a las mujeres tenemos que evitar esa fragmentación.

Coordinar no consiste solo en poner en relación todo lo que debe hacerse. También hay que priorizar, porque no todo tiene por qué hacerse a la vez. Acompañar y decidir qué necesita primero esa mujer es fundamental para responder al problema de fondo y no únicamente a sus consecuencias.



Miguel Lorente. Fotografía: Universidad de Granada.

¿Qué sucede cuando a la violencia se suman la discapacidad, el aislamiento rural o la distancia a los recursos, y qué revela eso sobre la respuesta que estamos dando como sociedad?

Miguel Lorente. La pregunta muestra algo que todavía no hemos terminado de entender como sociedad. Estamos ante un problema social y estructural. Si los recursos no llegan a determinadas circunstancias, eso ya revela que la respuesta no es proporcional ni coherente con la gravedad del problema.

Cuanto mayor es la vulnerabilidad de las mujeres, ya sea por una discapacidad, por el aislamiento en el medio rural o por la distancia a los recursos, más violencia se produce. También ocurre cuando una mujer está embarazada o tiene un problema de salud. Ante esas circunstancias, los maltratadores perciben que tienen más control, que la mujer no los va a dejar ni los va a denunciar, y utilizan más violencia.

Durante el confinamiento vimos algo de eso: aumentó la violencia, pero disminuyeron las denuncias y los homicidios, porque había más control. El agresor estaba dominando y controlando a la mujer en una situación reforzada por el confinamiento y, después, por la crisis económica, social y sanitaria. Si seguimos preguntándonos cómo llegar a las mujeres con una vulnerabilidad añadida como si fueran una excepción, estamos mirando solo una parte del problema. No estamos entendiendo que es un problema social, no de determinadas mujeres.

Fíjate en los homicidios como expresión más grave: la media que señalo es de 58 mujeres asesinadas cada año. Los agresores que asesinan un año no son los que vuelven a hacerlo al siguiente. Han sido detenidos y un 20 % se ha suicidado. Sin embargo, cada año somos capaces de generar 58 asesinos nuevos desde la normalidad. ¿Qué sociedad puede hacer eso? Esos asesinatos suponen el 20 % de todos los homicidios que se producen en España.

Las mujeres sufren esa violencia en sus casas, en sus relaciones de pareja. Ni siquiera los grupos criminales, las organizaciones de narcotráfico o los grupos terroristas, que viven en contextos de violencia, sufren esos 58 homicidios cada año. Esa es la dimensión del problema y de ahí la importancia de tener en cuenta todos los elementos de vulnerabilidad que pueden acompañar a las mujeres.

¿Cómo debería prepararse un centro de trabajo y cómo debemos actuar cuando una compañera nos cuenta que está sufriendo violencia de género?

Miguel Lorente. Lo primero es que el centro de trabajo, sea una empresa, una tienda o cualquier otro espacio laboral, debe haber previsto esa posibilidad y estar preparado para responder. Estamos hablando de una violencia que afecta al 20-25 % de las mujeres que viven en España. Las cifras que señalo son 2.400.000 mujeres maltratadas al año, unas 6.700 cada día. La probabilidad de que haya una mujer que la esté sufriendo en cualquier entorno es alta.

No podemos esperar a que el problema aparezca para pensar cómo canalizarlo. Tenemos que saber dónde acudir. Incluso en una tienda con dos trabajadores o trabajadoras debe conocerse cómo contactar con el sindicato, con una asociación de mujeres, con el Instituto de la Mujer o con un recurso que pueda atender la situación.

La respuesta debe acompañar a la mujer y permitir que sea ella quien decida. Hay una excepción importante: si percibimos una situación de riesgo, como la presencia del agresor en el trabajo o

«Y hay que seguir a su lado aunque se arrepienta o cambie de decisión.»

amenazas explícitas en el móvil o por cualquier otra vía, hay que acudir directamente a la policía.

Fuera de esas situaciones de riesgo, el primer paso debe ayudar a la mujer a afrontar el impacto psicológico y traumático de la violencia, para que pueda tomar sus decisiones. Decirle «venga, vámonos ahora mismo a la policía o al cuartel de la Guardia Civil a denunciar» puede partir de una buena intención, pero no basta. Después aparecen las dudas, los miedos y las amenazas.

La mujer necesita información, asesoramiento y acompañamiento. Tiene que conocer los tiempos y el proceso, situarse en ese camino y poder ir dando los pasos que decida. Lo fundamental es prepararnos, ponerla a ella en el centro de la respuesta y facilitar la asistencia que necesita.

¿Cómo debemos acompañar a una mujer que no quiere denunciar o que cambia de decisión durante el proceso?

Miguel Lorente. Lo más probable y lo más frecuente es que inicialmente no quiera denunciar. El mensaje institucional se ha centrado históricamente en «denuncia, denuncia, denuncia», y sin embargo se denuncia solo el 10 %. Eso también nos muestra qué es la violencia de género.

Si no fuera una violencia justificada, minimizada y contextualizada, si no se transmitiera que la mujer ha hecho algo para que eso ocurra, sería más fácil responder. Cuando a una mujer le pega un vecino, denuncia y toma medidas. Cuando le pega su marido, la respuesta puede ser distinta, porque la cultura le ha dicho que ella ha hecho algo para provocar esa reacción y que debe aclararlo o ayudarlo a cambiar. Se le coloca a ella la responsabilidad de evitar la violencia, cuando esta depende de él y no de lo que ella haga.

Por eso aparecen el miedo, la falta de información y la inseguridad. Hay que acompañarla con atención psicológica, explicarle las ayudas y los recursos sociales y valorar si necesita, por ejemplo, una nueva vivienda. Se trata de que pueda ver cuáles son sus alternativas y qué caminos tiene para salir de la violencia.

Y hay que seguir a su lado aunque se arrepienta o cambie de decisión. Muchas veces la familia dice: «Yo ya le dije que lo dejara, ya la llevé a una psicóloga y ha dejado de ir; que haga lo que quiera». Ese es el error: abandonar a la mujer. La cultura ha preparado referencias para que la culpabilicemos y la dejemos sola frente al maltratador. No podemos reproducir eso.

La información, el asesoramiento, el acompañamiento y la atención que necesita deben ayudarla a romper con las ideas que esa misma construcción social le ha hecho creer sobre la violencia. Juzgarla o retirarle el apoyo cuando no hace lo que esperamos solo refuerza su aislamiento.

¿Qué errores pueden provocar una nueva victimización y qué deberían hacer la empresa y el sindicato para evitarlos?

Miguel Lorente. Tenemos que comprender que la violencia de género no es una violencia más. Tiene unas motivaciones, unos objetivos, un contexto y unas circunstancias que debemos conocer para impedir que se vuelvan contra la mujer. Ya hemos visto cómo esa normalidad puede llevarla a sentirse culpable, a justificar al agresor o a cuestionar solo la cantidad de violencia que recibe.

Si la hacemos pasar por un proceso marcado por la falta de credibilidad, podemos provocar lo que se llama victimización secundaria, e incluso terciaria. Una parte importante de la mala respuesta institucional, profesional o laboral nace de la sospecha de que la

mujer puede estar mintiendo para obtener alguna ventaja o beneficio. Esa sospecha condiciona la respuesta tanto cuando habla de violencia en la pareja como cuando se trata de acoso laboral o violencia sexual.

Desde el ámbito sindical tenemos que trabajar con la empresa para que eso no ocurra. Debe haber un protocolo, una iniciativa y una vía de actuación que permitan responder pensando en la mujer que sufre la violencia, no únicamente en la denuncia. Ella es lo que nos debe importar.

La denuncia puede ser el primer paso si así lo decide o si existe una situación de riesgo que exige actuar. Pero no siempre lo será. Lo importante es acompañarla, asesorarla, informarla y atenderla. La empresa debe tener preparados los recursos para dar esa respuesta o para acompañarla hacia el Instituto de la Mujer u otra organización que disponga de los servicios necesarios.

¿Por qué la violencia de género debe formar parte de toda la acción sindical y qué responsabilidad tienen los hombres en ese compromiso?

Miguel Lorente. Después de 22 años de ley integral y de miles de años de violencia contra las mujeres, seguimos sin tener una conciencia clara de su significado, su gravedad y su realidad. Y esa conciencia es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. Eso ya nos dice mucho de la construcción de género que hay alrededor de la violencia. ¿Por qué los hombres tendemos a minimizarla? ¿Por qué no nos implicamos de la misma manera ante un problema de convivencia y de democracia?

Esta violencia se produce desde dentro de la propia convivencia. Se utilizan las normas de relación y el espacio que hemos construido como comunidad para ejercerla, incluso en relaciones que se supone que están definidas por el amor y el cariño. Hay una instrumentalización del propio sistema para actuar contra lo que ese sistema debería garantizar. Una democracia no puede entenderse con la mitad de la población amenazada y con un 30 % de mujeres que ya han sufrido maltrato en sus relaciones de pareja. Y después podemos ampliar la mirada a otras formas de violencia.

Por eso la acción sindical tiene que incorporar esta realidad de manera transversal. No puede quedar como una política sectorial que se aborda solo cuando toca hablar de igualdad o de feminismo. La propia acción sindical debe ir removiendo los elementos que crean espacios para la violencia o permiten que permanezca oculta. Y los compañeros hombres tienen que implicarse como parte de un problema social, no como si fuera una cuestión que afecta únicamente a las mujeres agredidas por sus parejas o exparejas.

Pongo un ejemplo, con toda la distancia entre unas situaciones y otras: el problema de la vivienda no es solo el de quienes no tienen casa. El de los salarios no afecta únicamente a quienes cobran el salario mínimo o se ven obligados a hacer horas extras. La brecha salarial tampoco es solo un problema de las mujeres que la sufren en determinadas circunstancias. Son problemas generales de la clase trabajadora y se entienden como problemas sociales.

Mientras no entendamos la violencia de género con una dimensión y un significado semejantes a los de esos grandes problemas, no podremos resolverla. La falta de conciencia y de implicación deja espacio para que el agresor actúe y para que la sociedad justifique o minimice lo que ocurre. La violencia permanece en la invisibilidad de lo privado y en el anonimato de unos maltratadores que muchas veces están cerca: en nuestro entorno profesional, en nuestras relaciones de ocio o incluso en nuestra familia.

Romper esos espacios de invisibilidad e impunidad exige trabajar sindicalmente de forma global, más allá de la agresión puntual. Los hombres tienen que participar en la transformación de todos los elementos que todavía pueden utilizarse para justificar o ejercer la violencia.

Realizada por Pepa Almazán.
Equipo Secretaría de Mujer e Igualdad.
Servicios Públicos UGT.

LA VIOLENCIA detrás de las relaciones desiguales de poder

«La maté porque era mía». «O mía o de la tumba fría». «Mi marido me pega lo normal».



Cada noviembre, el 25N nos recuerda que la violencia contra las mujeres sigue presente. Por eso dedicamos este número de Imprescindibles a la violencia machista y a una de sus formas más silenciadas, la que se produce en el trabajo: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Hablamos de violencia machista porque no es un hecho aislado ni un asunto privado. Es la que se ejerce contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, y nace de una desigualdad de poder que durante generaciones se consideró natural. Las leyes y las costumbres nos situaban bajo tutela masculina; hasta 1975, el Código Civil obligaba a la esposa a obedecer al marido. Así, controlar, humillar o golpear a una mujer llegó a verse como algo cotidiano.

Esa desigualdad es la que todavía hace que un hombre se crea con derecho a decidir por una mujer, a controlar su dinero, impedirle trabajar o agredirla. La responsabilidad es siempre de quien ejerce la violencia, nunca de quien la sufre.

Naciones Unidas reconoció este vínculo en 1993, y en 1995 la Plataforma de Beijing incluyó el acoso sexual en el trabajo.

El trabajo no queda al margen. El acoso quiebra la dignidad de quien lo sufre y la empuja a la soledad y al aislamiento, ante el silencio del entorno. Puede venir de cualquier persona, desde superiores hasta compañeros o personas usuarias, a través de comentarios, insinuaciones, chantajes o tocamientos no deseados.

La Ley de Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y obliga a todas las empresas a prevenirlos y a tener un procedimiento para atender las denuncias. Desde 2022, el acoso sexual se reconoce como violencia sexual. No hace falta que se repita: un solo hecho puede ser acoso.

Como sindicato, nuestra tarea es escuchar y acompañar, con objetividad y confidencialidad, para que ninguna compañera lo afronte sola y para que se respeten los derechos de todas las partes, también los de la persona denunciada.

RECUPERACIÓN TRAS LA VIOLENCIA y protección en el ámbito digital



Recuperarse después de la violencia

La recuperación tras una relación violenta no es inmediata ni sigue un camino lineal. La tesis doctoral de Natalia Fernández-Álvarez, de la Universidad de Oviedo, estudia este proceso desde una perspectiva psicosocial y reúne cinco trabajos sobre resiliencia, autonomía, búsqueda de ayuda y atención sanitaria.

Uno de esos trabajos, publicado en 2024, analiza la relación entre la violencia psicológica en la pareja, la salud mental y el «espacio para la acción», entendido como la capacidad de sentirse dueña de las propias decisiones en distintos ámbitos de la vida. Participaron 102 mujeres que habían acudido al menos a un recurso formal de ayuda. El equipo investigador examinó la violencia verbal y emocional, así como la dominación y el aislamiento, y su relación con los síntomas psicológicos y la satisfacción con la vida.

Los resultados relacionan ambas formas de violencia con una reducción de la autonomía durante la relación. A su vez, un mayor espacio para la acción se asocia con menos síntomas psicológicos y más satisfacción vital. Estos resultados deben interpretarse con cautela: el diseño transversal y la muestra no aleatoria no permiten demostrar causalidad ni generalizarlos a todas las supervivientes.

La tesis amplía la mirada al proceso posterior a la ruptura e incluye una revisión sistemática de 42 estudios sobre resiliencia. Esta revisión identifica factores personales, relacionales y del entorno asociados a la recuperación. Los apoyos pueden facilitar ese proceso, mientras que los obstáculos del entorno pueden limitarlo.

SALIR DE UNA RELACIÓN VIOLENTA ES EL COMIENZO DE UN PROCESO QUE NECESITA TIEMPO, RECURSOS Y ACOMPAÑAMIENTO.

Reconocer la capacidad de decisión de las supervivientes debe ir unido a garantizar los apoyos que necesitan, sin cargar sobre ellas la responsabilidad de recuperarse por sí solas.

REFERENCIAS PARA CONSULTAR

Fernández Álvarez, N. (2024). *Análisis del proceso de recuperación psicosocial de las mujeres supervivientes de violencia de género: apoyos y espacio para la acción.* Tesis, Universidad de Oviedo.

Fernández-Álvarez, N., Fontanil, M. Y., Juarros-Basterretxea, J., y Alcedo, M. Á. (2024). *Space for Action and Mental Health of Women Survivors of Psychological Intimate Partner Violence.* Anuario de Psicología Jurídica, 34, 57–66. doi:10.5093/apj2024a5.

Fernández-Álvarez, N., Fontanil, Y., y Alcedo, Á. (2022). *Resilience and associated factors in women survivors of Intimate Partner Violence: a systematic review.* Anales de Psicología, 38(1), 177–190. doi:10.6018/analesps.461631.

La violencia digital contra las mujeres y la infancia

El estudio de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, publicado por el Ministerio de Igualdad en 2025, examina las particularidades de la violencia digital contra las mujeres y las personas menores de edad. Analiza sus consecuencias, las dificultades para probar las agresiones y el marco legal aplicable, para explicar los retos que plantea su prevención y atención.



La investigación combina el análisis documental y normativo con las aportaciones de un grupo de profesionales. Se organiza en tres bloques: una aproximación a la violencia digital, un apartado centrado en niñas, niños y adolescentes y una revisión del marco legislativo. A partir de ese recorrido, formula conclusiones y recomendaciones para avanzar hacia un entorno digital más seguro.

PROTEGER FRENTE A LA VIOLENCIA DIGITAL EXIGE ATENDER EL DAÑO QUE PROVOCA Y FACILITAR UNA RESPUESTA EFECTIVA.

El informe permite relacionar la prevención y el acompañamiento con las dificultades para aportar pruebas y acceder a la justicia, y plantea la responsabilidad de las plataformas y de las instituciones en la protección de quienes sufren estas violencias.

REFERENCIAS PARA CONSULTAR

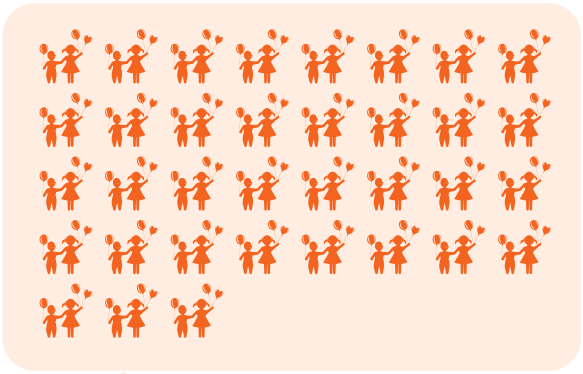
Asociación de Mujeres Juristas Themis (2025). *Violencia contra mujeres, niñas, niños y adolescentes en el ámbito digital.* Ministerio de Igualdad.

LA VIOLENCIA también está cerca

LA VIOLENCIA ALCANZA A MUJERES CON LAS QUE COMPARTIMOS BARRIO Y TRABAJO.



44 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas.



35 menores en situación de orfandad por esta violencia.

España, 2026.
Datos provisionales a 30 de octubre. Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Mujeres de 16 a 74 años que habían trabajado alguna vez y sufrieron acoso sexual en algún momento de su vida laboral.

28,4 %

Fuente: Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024, España.

ACOSO SEXUAL EN UN AÑO

Mujeres de 16 o más años que sufrieron acoso sexual en los doce meses anteriores a las entrevistas. Incluye todos los ámbitos.

12,8 %

Fuente: Encuesta Europea de Violencia de Género, España, 2022.

LAS ENCUESTAS MIDEN ÁMBITOS Y PERIODOS DISTINTOS: SUS PORCENTAJES NO SE SUMAN NI MUESTRAN UNA EVOLUCIÓN. PEDIR AYUDA ES UN DERECHO.


UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT
UGT

QUE NINGÚN PROTOCOLO se quede en un cajón

Un protocolo de acoso explica qué hacer ante el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo: a quién acudir, quién investiga, en qué plazos y cómo se protege a la persona. Si nadie lo conoce, no sirve.

Hablamos sobre todo de mujeres porque son quienes más sufren el acoso, pero el protocolo también protege a los hombres que sufren situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Conviene recordar la diferencia entre ambos conceptos. El acoso sexual comprende conductas de naturaleza sexual no deseadas que atentan contra la dignidad, como comentarios, insinuaciones, chantajes o tocamientos. El acoso por razón de sexo es un comportamiento relacionado con el sexo de una persona que atenta contra su dignidad y crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; por ejemplo, burlarse de una compañera o apartarla por estar embarazada.

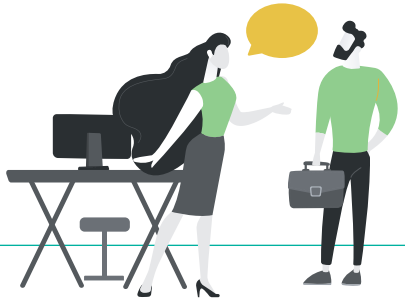


Negociar un protocolo que se conozca y se pueda aplicar

Comprobemos si hay protocolo. Todas las empresas, grandes o pequeñas, están obligadas a prevenir el acoso y a tener un procedimiento para atender las denuncias. En las administraciones públicas, ese protocolo se negocia con la representación del personal. Revisemos que incluya el acoso digital y el que crea un ambiente hostil. Si no existe, reclamémoslo.

Negociemos un protocolo útil. Podemos partir del modelo de la guía de UGT. Un buen protocolo dice quién investiga, con imparcialidad; en qué plazos; cómo se protege a la persona mientras

tanto; que nadie sufrirá represalias por denunciar; y qué formación recibirá la plantilla. Pidamos un correo electrónico exclusivo para comunicar casos de acoso, que toda la plantilla conozca y al que solo accedan las personas encargadas del protocolo.



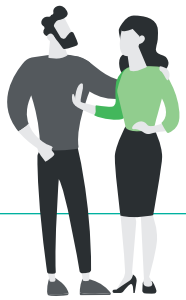
Actuar cuando alguien nos cuenta que sufre acoso

Cuando alguien nos lo cuenta, escuchemos y orientemos. No juzguemos ni le hagamos repetir los hechos sin necesidad. Expliquémosle quién recibirá su denuncia y qué puede pedir. Puede guardar mensajes o anotar fechas, pero no necesita pruebas para pedir ayuda.

Actuemos a tiempo y por el cauce previsto. No esperemos a una agresión: las burlas o mensajes que deterioran el ambiente se deben frenar. Cualquier persona que conozca un caso, aunque no lo sufra, puede comunicarlo a recursos humanos o por el canal del protocolo; y la ley pide a la representación informar a la dirección de las conductas que puedan favorecer el acoso. Si denunciamos en nombre de la persona afectada, contemos con su consentimiento; aun así, la empresa debe actuar cuando hay indicios. Puede tomar medidas de organización, como cambios de turno, de puesto o de espacio, sin desvelar quién es la víctima.

Cuidemos la confidencialidad. Respetemos la dignidad de la persona que denuncia y de la persona denunciada. No comentemos el caso ni demos nada por probado antes de que termine la investigación.

Hagamos seguimiento. Comprobemos que la denuncia se ha recibido, que se cumplen los plazos y que no hay represalias. Acompañemos y exijamos respuesta, sin investigar por nuestra cuenta: eso corresponde a quien instruye. Si la empresa no actúa, dejemos constancia por escrito y pidamos asesoramiento.



Acompañar también ante la violencia de género fuera del trabajo

Si una compañera sufre violencia de género fuera del trabajo, informémosle de sus derechos laborales. La ley le permite, con ciertos requisitos, cambiar su horario, trasladarse de centro o justificar ausencias. La ley de violencia de género no obliga por sí sola a tener un protocolo en cada centro, pero puede pactarse en el convenio. En UGT defendemos negociarlo, con confidencialidad y acordando con ella las medidas de seguridad.

LO QUE LE OCURRE A UNA COMPAÑERA O A UN COMPAÑERO NOS CONCIERNE: HAGAMOS DE CADA CENTRO UN ESPACIO SEGURO DONDE NADIE AFRONTE EL ACOSO O LA VIOLENCIA EN SOLEDAD.

¿QUÉ HACER?
si sufro acoso sexual en el trabajo



¿Por qué tardamos en ser conscientes del acoso?

Porque muchas veces no empieza con algo evidente. Empieza con una "broma", un comentario sobre tu cuerpo, una insinuación o un mensaje fuera de hora, y va a más poco a poco. Nos han enseñado a quitarle importancia, a pensar que exageramos o que algo habremos hecho. Y cuando viene de alguien con poder o muy bien considerado, cuesta más ponerle nombre. Pero es acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que atente contra tu dignidad, aunque esa no fuera la intención. Un solo hecho puede bastar. Si algo te incomoda, cuéntanoslo.

¿Qué te recomendamos?

Que guardes los mensajes, correos o fotos que tengas y apuntes qué pasó, cuándo, dónde y quién estaba presente. Pero no esperes a tenerlo todo: puedes pedir ayuda desde el primer momento.



¿A quién acudo?

A tu delegada o delegado de Servicios Públicos de UGT. Te escucharemos con confidencialidad, te explicaremos qué protocolo se aplica en tu centro y cómo comunicar lo ocurrido. Tú decides el ritmo: no tienes que presentar una denuncia formal de inmediato.

¿Me pueden castigar por denunciar?

No. La ley prohíbe las represalias contra quien denuncia y también contra quien la apoya, por ejemplo una compañera que declara como testigo (Ley Orgánica 3/2007 y sentencia del TJUE C-404/18). Si después de contarlo recibes amenazas, presiones o un trato peor, avísanos cuanto antes: te ayudaremos a dejar constancia y a decidir cómo actuar.

¿Y si la empresa no hace nada?

La empresa está obligada a prevenir el acoso y a actuar cuando lo conoce, también si ocurre por medios digitales (Ley Orgánica 10/2022). Si no activa el protocolo o no investiga, reclamaremos que cumpla y te asesoraremos sobre los siguientes pasos, como acudir a la Inspección de Trabajo. Además, cuando los hechos puedan constituir delito, también puedes denunciarlos ante la policía o el juzgado.

No estás sola. Nuestro compromiso es acompañarte en todo el proceso y defender tu derecho a trabajar en un espacio seguro y de buen trato.

Qué estamos haciendo



LA IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN SINDICAL en los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

En UGT Servicios Públicos defendemos centros de trabajo que sean espacios seguros y de buen trato. Para lograrlo hacen falta procesos de prevención, un clima laboral basado en el respeto y la implicación de toda la organización: dirección, mandos, plantilla y representación sindical.

Defendemos una investigación imparcial y con presencia sindical. La comisión que instruye los casos debe ser paritaria, y quien tenga relación o interés en el caso debe apartarse. La persona afectada puede estar acompañada por una delegada o un delegado. El tiempo dedicado a acompañar e investigar cuenta como tiempo de trabajo, y la confidencialidad se mantiene incluso cuando el caso termina.



DEFENDEMOS QUE EL ACOSO SE TRATE COMO UN RIESGO LABORAL. DEBE INCLUIRSE EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS RESULTADOS DEBEN COMPARTIRSE CON LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Defendemos la protección frente a cualquier persona y en cualquier lugar ligado al trabajo. El protocolo debe cubrir el acoso de personas usuarias o de otras empresas, y aplicarse en desplazamientos, cursos o alojamientos de la empresa. Defendemos que el acoso digital no quede fuera. Los mensajes y las redes también cuentan, incluso fuera de la jornada.

Defendemos no mirar hacia otro lado. Ante un clima hostil, los comentarios o las burlas, debemos responder. Debe rendir cuentas quien acosa y también quien lo tolera. Nadie que denuncie o declare como testigo puede sufrir represalias, y la víctima debe recuperar sus condiciones de trabajo si el acoso las alteró.

Defendemos formación para toda la plantilla, con especial atención a quienes dirigen equipos, que deben detectar y frenar estas conductas. Porque un espacio laboral seguro y de buen trato es un derecho.



NOSOTRAS
también somos parte de la historia del movimiento obrero

El movimiento obrero nació entre finales del siglo XVIII y el XIX, al extenderse la industrialización, primero en Gran Bretaña y después en otros países. Cada vez más personas dependían de un salario y compartían jornadas agotadoras, accidentes y sueldos que apenas alcanzaban para vivir. Enfermar podía significar quedarse sin ingresos. Frente a esa inseguridad, comenzaron a organizar sociedades de ayuda mutua y asociaciones para reclamar mejoras. De esa necesidad de defendernos en común nacieron los sindicatos.

Las mujeres hemos trabajado siempre. Estábamos mucho antes de que se levantaran las primeras fábricas: cultivando la tierra, vendiendo lo que podíamos, lavando ropa ajena, sirviendo en casas que no eran las nuestras y cosiendo de noche por encargo. Nuestro jornal sostenía a las familias, aunque se dijera que era solo una ayuda. Y al terminar, nos esperaba otra jornada: la casa, las criaturas, los mayores.

Nos quedaba poco tiempo para reunirnos, pero lo encontramos. Madrid, 11 de febrero de 1830.

En la Fábrica de Tabacos, unas 3.500 cigarreras decimos basta. Nos obligan a liar con tabaco en mal estado y cobramos a destajo, por pieza: cada hoja estropeada son cigarros rechazados y menos dinero al volver a casa. Tomamos la fábrica y nos enfrentamos al director. La protesta sale a la calle y los barrios se ponen de nuestra parte, porque todo el mundo entiende que defender ese jornal es defender el pan de muchas familias.

Pasaron décadas hasta que aquellas luchas encontraron una organización estable. En agosto de 1888, en Barcelona, representantes de 44 sociedades obreras fundaron UGT. Querían unir oficios y territorios en una sola fuerza para conquistar lo que nadie iba a regalar: una jornada limitada y salarios dignos.

Nosotras formamos parte de la organización. En 1891, Teresa Claramunt y otras compañeras impulsaron en Barcelona la Sociedad Autónoma de Trabajadoras de Barcelona y su Plano, pensada y dirigida por mujeres. En abril la presentamos en dos mítines llenos de trabajadoras, en vísperas del Primero de Mayo, y enseguida surgieron sociedades de sastras, zapateras y costureras. No siempre fue fácil: en aquella época, también dentro del movimiento obrero, muchas personas pensaban que nuestro sitio era la casa o que nuestro trabajo valía menos.

Virginia González Polo fue una de las que abrió camino. Nació en Valladolid en 1873 en una familia obrera, trabajó como guarnecedora de calzado y se afilió a UGT en Bilbao. En 1905 acudió al congreso del sindicato en representación del calzado. En 1909 participó en la huelga general de León, y por ello fue detenida y expulsada de la ciudad. En 1917 se convirtió en la primera mujer que formó parte de un comité de huelga general en España, y fue encarcelada junto al resto del comité. Durante décadas su nombre quedó olvidado. Recordarla es también recordarnos.

EN 1932 YA ÉRAMOS **41.948** AFILIADAS A UGT.

Todavía pocas frente al total, pero decididas a opinar sobre nuestro trabajo. Luego llegó la dictadura, y con ella la cárcel, el exilio y la clandestinidad. Cuando en 1977 se recuperó la libertad sindical, volvimos a dar la cara por la igualdad salarial, la participación y nuestros derechos.



Hoy seguimos aquí, en hospitales, escuelas, oficinas, residencias, servicios de limpieza y de ayuda a domicilio. Cada vez que una delegada o un delegado escucha un problema, lo comparte con la plantilla y lo lleva a la mesa de negociación, recoge el testigo de aquellas cigarreras. Quedan salarios que mejorar, cuidados que repartir y violencias que erradicar. El movimiento obrero no se entiende sin nosotras: participamos entonces y seguimos participando cada día.

MENOPAUSIA Y CUIDADOS en la agenda sindical de igualdad



Menopausia y salud laboral

A partir del 1 de diciembre de 2026, la incapacidad temporal por una patología limitante asociada al trastorno menopáusico secundario codificado no exigirá cotización mínima. Para acceder a esta situación especial será necesario recibir asistencia sanitaria y estar impedida para trabajar por esa patología.

Para UGT, este avance debe acompañarse de prevención en los centros de trabajo. Adaptar puestos, turnos y condiciones laborales e incorporar la menopausia a la salud laboral y a la negociación colectiva son medidas necesarias para que la protección responda a las necesidades de las trabajadoras.

Normativa de referencia: **Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre (BOE)**

RITATEM. UT LAM VOLORUNDESTE VELMI, SUNTIS ACIIS NATESTIA DOLORIB USAPICT ATUSDAE. DA VOLORIA SANDIT ANDENT EUM QUIAM AUDIPSANDIS



Encuentro de las Secretarías de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos, València, 27 y 28 de octubre de 2026.

Más protección para cuidar a menores con enfermedades graves

Desde el 23 de octubre de 2026 se amplía la prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave, conocida como CUME, para quienes reducen al menos la mitad de su jornada. La reforma contempla los tratamientos de intensidad equivalente a la hospitalización prolongada, las familias monoparentales y el disfrute alterno o simultáneo por ambos progenitores.

El desarrollo reglamentario tiene una fecha posterior: el Real Decreto 957/2026 entrará en vigor el 5 de enero de 2027. Prevé un periodo inicial de cuatro meses, una primera prórroga de seis y las siguientes de ocho, siempre que persista la necesidad de cuidado. Conviene distinguir esta entrada en vigor de los efectos de la reforma legal, que comenzaron en octubre.

Si ambos progenitores disfrutan de la prestación a la vez, cada uno percibe el 50 % de su propia base reguladora. UGT reclama ajustar la cuantía a la reducción de jornada para evitar pérdidas económicas. El seguimiento sindical debe ayudar a que las familias conozcan estas condiciones y puedan ejercer su derecho al cuidado.

Normativa de referencia: Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre (BOE); Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre (BOE)

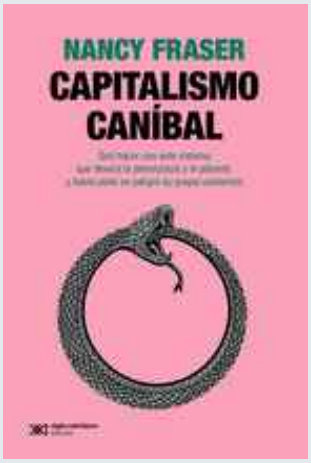
Una agenda sindical de igualdad compartida

Las Secretarías de Mujer e Igualdad de UGT Servicios Públicos de toda España se reunieron en València los días 27 y 28 de octubre de 2026 para coordinar los planes de igualdad, la formación y la acción sindical. En el encuentro aprobaron una carta de compromiso y acordaron acercar esa agenda común a los centros de trabajo.

El compromiso se concreta en la tarea de las delegadas y los delegados: trasladar esa agenda a propuestas y a la negociación, dar a conocer los avances y hacer seguimiento de su aplicación. La coordinación entre territorios permite compartir ese trabajo y sostener una acción sindical común por la igualdad.

LECTURAS Y PÓDCAST para la acción sindical

LIBROS



CAPITALISMO CANÍBAL, de Nancy Fraser, conecta la explotación laboral con los cuidados, la crisis ecológica y el deterioro de la democracia. Una lectura para comprender cómo se relacionan estas luchas.

NO HAY ATAJOS, de Jane McAlevey, propone construir poder sindical desde la participación de las plantillas y los vínculos con la comunidad.
Una lectura para convertir la solidaridad en cambios reales.



PODCAST

Sindicalismo sin barba

La quinta temporada arranca con «Encriptadas y revolucionadas». Montse y Luz conversan con Mariona Pla sobre inteligencia artificial, sesgos y derechos laborales. Belén vuelve con «Sindicalismo sin canas» y estrenamos «Fuera del guion» para escucharos.



Envíanos preguntas, comentarios o grabaciones a **sindicalismosinbarba@gmail.com**. Sortearemos estas figuritas entre todas las personas que nos envíen sus aportaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NORMATIVA Y DERECHOS

España (1975). Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre la situación jurídica de la mujer casada. BOE.

España (1977). Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. BOE.

España (2004). Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE.

España (2007). Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Arts. 7, 9, 48 y 62. BOE.

España (2015). Ley Orgánica 8/2015, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. BOE.

España (2020). Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Art. 2. BOE.

España (2022). Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. Arts. 3 y 12. BOE.

España (2026). Real Decreto-ley 31/2026, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales. BOE.

España (2026). Real Decreto 957/2026, sobre la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. BOE.

TJUE (2019). Sentencia de 20 de junio, Hakelbracht y otros, C-404/18. ECLI:EU:C:2019:523.

Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución 48/104.

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Apartado D, párrs. 112–113.

Ministerio de Igualdad (2025). Medidas de renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

INVESTIGACIONES Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Alberdi, I., y Matas, N. (2002). La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. Fundación La Caixa, p. 261.

Lorente Acosta, M. (2001). Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: realidades y mitos. Crítica.

RTVE (3-7-2021). Entrevista a Ana María Pérez del Campo sobre feminismo y atención integral a mujeres maltratadas.

Cabezas Fernández, M. (2018). Esto no es un negocio. La precariedad laboral en los servicios externalizados de atención a la violencia de género. UGT.

Ministerio de Igualdad (10-12-2020). Comparecencia de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Nota de prensa sobre el 016.

El País (10-12-2020). Igualdad ampliará el 016 a otras víctimas de violencia machista excepto las de trata.

Fernández Álvarez, N. (2024). Análisis del proceso de recuperación psicosocial de las mujeres supervivientes de violencia de género: apoyos y espacio para la acción. Tesis, Universidad de Oviedo.

Fernández-Álvarez, N., Fontanil, M. Y., Juarros-Basterretxea, J., y Alcedo, M. Á. (2024). Space for Action and Mental Health of Women Survivors of Psychological Intimate Partner Violence. Anuario de Psicología Jurídica, 34, 57–66. doi:10.5093/apj2024a5.

Fernández-Álvarez, N., Fontanil, Y., y Alcedo, Á. (2022). Resilience and associated factors in women survivors of Intimate Partner Violence: a systematic review. Anales de Psicología, 38(1), 177–190. doi:10.6018/analesps.461631.

Asociación de Mujeres Juristas Themis (2025). Violencia contra mujeres, niñas, niños y adolescentes en el ámbito digital. Ministerio de Igualdad.

UGT (2025). Guía de buenas prácticas en la negociación de protocolos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

DATOS Y AGENDA DE IGUALDAD

Ministerio de Igualdad (30-10-2026). Condena del feminicidio de una mujer en Barcelona. La Moncloa. Datos provisionales de víctimas y menores en orfandad.

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Encuesta Europea de Violencia de Género 2022. Resumen ejecutivo, apartado 6.

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2025). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024. Resumen ejecutivo, p. 17.

UGT (octubre 2026). UGT celebra los nuevos derechos para las mujeres trabajadoras y las familias con responsabilidades de cuidados.

UGT Servicios Públicos (30-10-2026). UGT Servicios Públicos refuerza en Valencia una agenda sindical común para la igualdad. Texto y fotografía original.

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y RECOMENDACIONES

UK Parliament (s. f.). Early industry and Parliament. Living Heritage.

París Martín, Á. (2021). De la fábrica al barrio: el motín de las cigarreras madrileñas en 1830. Espacio, Tiempo y Forma, V, 33, 53–80. doi:10.5944/etfv.33.2021.30076.

UGT (13-8-2014). UGT cumple 126 años.

Rodríguez Calleja, M. (2002). Las trabajadoras ante la actividad societaria de 1891. Arenal, 9(2), 375–392. doi:10.30827/arenal.v9i2.16433.

Del Moral Vargas, M. (s. f.). Virginia González Polo (1873–1923). Recursos didácticos para la historia de las mujeres. Universidad Complutense de Madrid.

Antoñanzas, C. (1-6-2019). Mujer, trabajo y sindicalismo. UGT.

Fraser, N. (2023). Capitalismo caníbal. Siglo XXI Editores.

McAlevey, J. (2024). No hay atajos. Organizar el poder sindical. Verso Libros.

UGT Servicios Públicos (4-11-2026). Estreno de la quinta temporada de Sindicalismo sin barba, su pódcast feminista.



UGT Servicios Públicos

Secretaría de Mujer e Igualdad
Avda. de América, 15 • 28002 Madrid • Tel.: 915 897 100 • www. https://www.ugt.es/mujer