

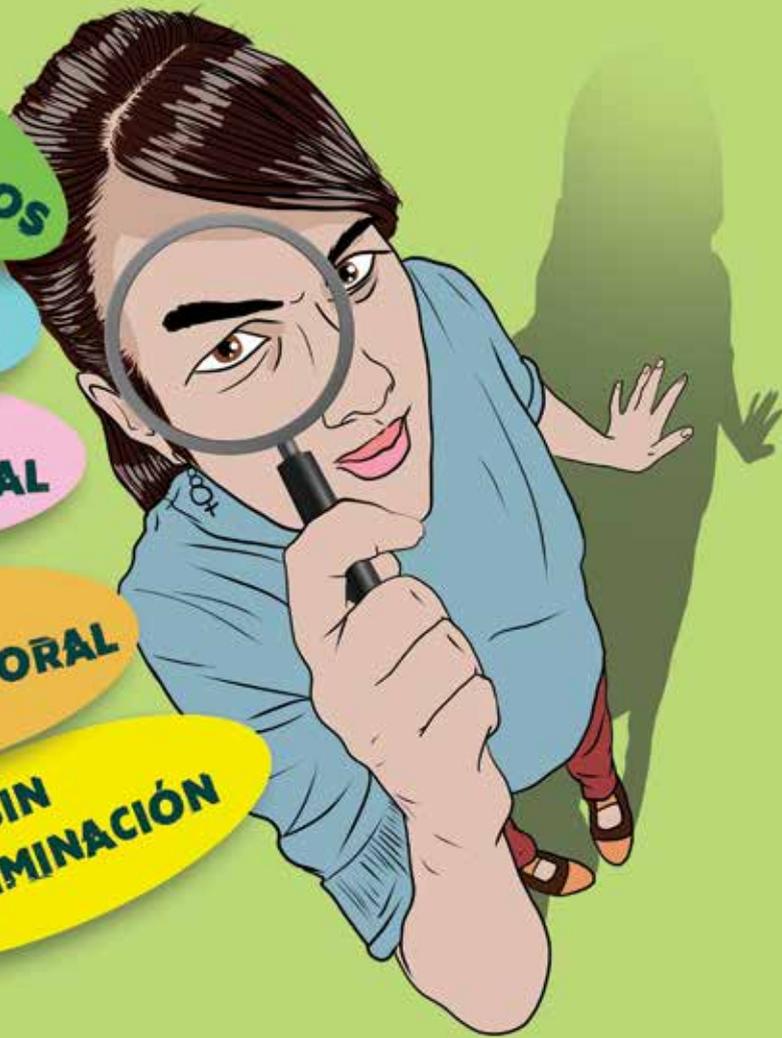
SIN ABUSOS

SIN GRITOS

**SIN
ACOSO SEXUAL**

**SIN
ACOSO LABORAL**

**SIN
DISCRIMINACIÓN**



EMPLEOS DIGNOS... LIBRES DE VIOLENCIA LABORAL



ORMUSA

CON EL APOYO DE:





Redacción:

Vilma Vaquerano

Portada e ilustraciones:

Marcos Molina

Revisión:

Carmen Urquilla

Aprobación:

Jeannette Urquilla

Impresión:

Impresos Continental. S.A. de C.V.

La presente publicación ha contado con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR) y Horizontes de Amistad. Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de BMZ, ICR y Horizontes de Amistad.



¿Qué es la violencia laboral ?

La violencia laboral, está dirigida particularmente a las mujeres en cualquier momento de su vida laboral, pero se enfatiza contra mujeres embarazadas, madres solteras y personas adultas mayores. Los principales agresores son compañeros y compañeras, supervisores, gerencias y responsables de recursos humanos de las empresas, así como empleadoras en el caso de las trabajadoras remuneradas.

De acuerdo a Convenios Internacionales de Derechos Humanos que también son leyes del país, se entiende como violencia laboral todas aquellas prácticas, del sector privado o instituciones del sector público, y que deje como resultado la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

También se incluyen aquellas acciones que obstaculizan a las mujeres su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o que el derecho a igual salario por igual trabajo, considerándolas como prácticas violentas contra ellas, por su condición de género.

La Ley Prevención de Riesgos llama a las empresas e instituciones a diseñar planes de prevención de las amenazas a la salud y seguridad ocupacional incluyendo los riesgos psicosociales, menciona entre estos el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

Según la OIT, los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos

a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra psicosociales si la descomponemos en psico, porque comprende un conjunto de actos y funciones de la mente) y; social porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
2. **La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
3. **La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo



de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo.

4. **Las escasas compensaciones del trabajo:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.
5. **Doble jornada o doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

¿Cómo se manifiesta la violencia laboral?

Algunas expresiones de esos riesgos psicosociales son las formas de violencia y discriminación contras las mujeres.

Algunas manifestaciones de la violencia laboral pueden ser de tipo verbal o físicas. Esta última puede incluir gestos agresivos como: golpear la puerta, golpear el puño contra la mesa, amenazas de agresión física, empujar, escupir, toquetear; deteriorar o dañar bienes personales de la víctima; acecharla o seguirla; extorsión por dinero, por intimidación física o condiciones de trabajo insalubres o no higienicas. Tambien puede incluir comportamientos delictivos, en esta categoría se incluyen atentados contra el derecho laboral, tales como: supresión del aguinaldo, de la paga de vacaciones o de vacaciones legales, multiplicación de los contratos por duración determinada (ORMUSA, 2013).



La discriminación es entendida como distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que busca o deja como resultado anular o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los trabajos.

Otra manifestación frecuente es el acoso sexual en el lugar de trabajo, que consiste en conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implica frases, tocamiento, señas u otra conducta de naturaleza o contenido sexual. Este delito puede ser castigado con prisión de 3 a 5 años según el Código Penal, pero si es realizado contra una persona menor de 15 años, la pena será de cuatro a ocho años de prisión; pero si quien comete el delito lo hace aprovechando que tiene una jerarquía o posición superior por el cargo que desempeña, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa, es decir debe pagar además una cantidad de dinero.

Esta situación puede provocar que las condiciones o el ambiente laboral se

torne hostil, intimidatorio, incómodo y ofensivo por el contenido sexual, al punto de interferir con el desempeño o bienestar psicológico de las personas trabajadoras. Estas acciones pueden ser directas o disfrazadas ya que persiguen condicionar o amenazar a la trabajadora para que acepte una propuesta o insinuación sexual, a cambio de mantener el empleo; muchas veces la amenaza no esta condicionada al empleo, sino el acosador espera intimidar o humillar a la mujer acosada con la insistencia de su petición o insinuación sexual.

El acoso sexual es una demostración de poder, intimidación o malos tratos por parte de un supervisor, de colegas de trabajo o clientes frecuentes del negocio o empresa. El acoso sexual es un



instrumento de control de la vida de las mujeres por el hecho de ser mujeres en el mundo laboral, en el que intervienen otros factores como la edad: el ser joven, las condiciones del empleo, entre otras, pero de igual manera puede suceder en

cualquier momento del curso de vida laboral de las mujeres o contra las personas LGBTI. Los victimarios son compañeros, jefes, supervisores y hombres en general, dentro y a la salida de las instituciones o empresas.

Algunas formas en las que se identifica el acoso sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual	Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, pellizcos o roces en el cuerpo de otro/a trabajador/a al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
Conducta verbal de naturaleza sexual	Puede incluir insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, incluso cuando la víctima manifiesta su molestia; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
Comportamiento no verbal de naturaleza sexual	Está la exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, Twitter, mensajes de texto sexualmente explícitos, miradas y otros gestos que hacen pensar en el sexo.
Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo	Abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta.
Acoso ambiental	La persona acosadora crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante.
Chantaj sexual	Cuando el acoso sexual está asociado a una amenaza de pérdida de derechos laborales. La persona acosada está obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder su trabajo, prestaciones, etc. Es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad.

Fuente: Con base en la Organización Internacional del Trabajo (2006): Manual de autoaprendizaje. Acoso Sexual Legislación y procedimientos de aplicación.

Otra forma frecuente de acoso es el definido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, toda acción de hostilidad física o psicológica que de forma sistemática y recurrente se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

El acoso laboral se manifiesta de varias formas, por ejemplo, con gritos, maltratos, horarios extensos y explotación en los trabajos. Algunas mujeres que han enfrentado acoso laboral, antes han

sufrido susituaciones de acoso sexual u otros tipos de discriminación debido a su orientación sexual, la apariencia física, vivir con VIH o padecer de ITS. Una de las poblaciones más afectadas por este tipo de violencia, son las personas organizadas y sindicalizadas.

Además, existe una práctica de violencia generada directamente por el sistema de trabajo de la maquila textil, que se da cuando las trabajadoras no alcanzan las elevadas metas de producción. La organización del trabajo hace que sean las mismas compañeras las que ejerzan la presión para garantizar el acceso a ciertos beneficios por cumplimiento de metas, como los bonos.

Algunas conductas abusivas características de acoso laboral que permiten reconocer tanto a víctimas como agresores/as, de esta problemática son:

- Asignar objetivos o proyectos con plazos difíciles de alcanzar o imposibles de cumplir, tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.



- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Gritar, insultar y someter a la víctima, e incluso esclavizar.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a la persona trabajadora.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarla después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima extendiendo por la empresa rumores maliciosos que dañan su reputación, imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como



la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas y sus soluciones.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativas personales el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, (trabajadoras).
- Animar a otras u otros compañeros a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Fuente: Piñuel, 2003.

¿ Qué son las expresiones de violencia contra las mujeres ?



La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, también incluye el delito de expresiones de violencia contra las mujeres que pueden darse también en el empleo, indicando que quien cometa una o más de las siguientes conductas que se detallan a continuación podría recibir una multa económica de 25 salarios mínimos del sector comercio y servicios, que a la fecha ronda los \$300 dólares, por tanto podría ser hasta de \$7,500 dólares.

- a) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres.
- b) Utilizar expresiones verbales o no verbales relativas al ejercicio de la autoridad parental que tengan por fin intimidar a las mujeres.
- c) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley.
- d) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud.
- e) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.
- f) Mostrar o compartir pornografía en los espacios públicos, de trabajo y comunitario.

¿ Qué son los actos discriminatorios ?



Son todas las conductas y actitudes orientadas a hacer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el color, etnia, sexo, edad, estado familiar, sindicación, religión,

opinión política, discapacidad, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, nacionalidad, situación serológica, entre otras.

Los actos discriminatorios por cualquiera de las razones antes mencionadas son contrarios a la legislación nacional y principios emanados de la Constitución de la República, la Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Convenio 100 de la OIT, entre otros.

Discriminación laboral contra las personas LGBTI



El estudio de la OIT: La discriminación en el trabajo p o r motivos d e orientación sexual e

identidad de género, realizado en varios países del mundo señala que “es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de

esta manera las perspectivas de empleo.

Esa situación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual e incluso maltrato físico.

En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales dicen sentirse invadidas con preguntas sobre su vida privada”. Muchas veces las personas LGBTI son retadas a demostrar su feminidad o masculinidad o a reprimirse y negar su orientación sexual.

Según el estudio de la OIT, “las personas transexuales son quienes enfrentan las formas más severas de discriminación laboral, pues son rechazadas desde el momento de la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Se enfrentan a la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/

as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros

y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal, lo cual las obliga a incorporarse al mercado informal o al trabajo sexual, muchas veces en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH”.

Un aspecto importante es que se trata de una población que al no tener acceso al empleo o contar con empleos precarios ve reducida su participación o cobertura previsional y de seguridad social, y por consiguiente muy posiblemente una vejez insegura o en la pobreza.



Discriminación laboral por razones de discapacidad



La OIT define personas con discapacidad en el trabajo a “aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental”.

De manera general, las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan asimismo

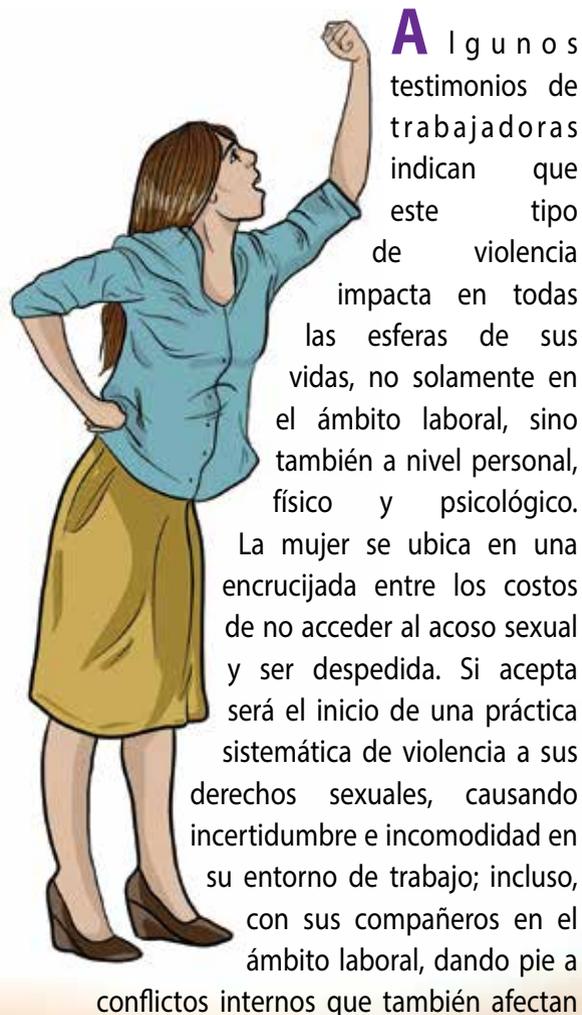
a la discriminación en el momento de la contratación. Las personas con discapacidad son contratadas principalmente a través de agencias de trabajo temporal, para de esa forma minimizar los riesgos de los empleadores.

La discriminación empeora con la edad. Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar trabajo y más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual.

La posibilidad de acceder a un empleo por parte de una persona con discapacidad se ve limitada desde los primeros años de vida y muchas veces por la falta de escolarización y atención adecuada que permita el desarrollo de sus habilidades.

En el trabajo la persona con discapacidad puede sufrir de violencia laboral, mediante acoso laboral, acoso sexual y otros actos de discriminación que pueden incluir: comentarios ofensivos, bromas ofensivas, gritos, falta de condiciones que permitan realizar sus labores o movilizarse, bajos salarios, entre otros.

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?



Algunos testimonios de trabajadoras indican que este tipo de violencia impacta en todas las esferas de sus vidas, no solamente en el ámbito laboral, sino también a nivel personal, físico y psicológico.

La mujer se ubica en una encrucijada entre los costos de no acceder al acoso sexual y ser despedida. Si acepta será el inicio de una práctica sistemática de violencia a sus derechos sexuales, causando incertidumbre e incomodidad en su entorno de trabajo; incluso, con sus compañeros en el ámbito laboral, dando pie a conflictos internos que también afectan

a la víctima, ya que usualmente queda aislada del resto del personal, causando mayor desolación y angustia a la persona afectada.

A nivel personal, se sienten frustradas, enfermas, sin alternativas, les da insomnio, pesadillas, sufren de desconcentración, se les baja la moral.

A nivel psicológico, sienten miedo, enojo e impotencia, aunque se quieran hacer fuertes se quiebran y deprimen. Se sienten solas, discriminadas por las instituciones, sin apoyo y sin saber qué hacer, por lo que surgen problemas de autoestima.

Físicamente les produce migrañas, enfermedades gastrointestinales y nerviosas por el estrés que le provocan.

Afecta las relaciones laborales, porque la persona afectada se aísla y es aislada como parte del acoso, lo que genera conflictos entre sus compañeras.

El golpe más fuerte para la mujer víctima es perder el empleo o llevar el mismo proceso, con desgaste económico y emocional que supone atravesar las etapas de los tribunales en la búsqueda de justicia.

La carga excesiva de trabajo afecta de manera negativa a las personas trabajadoras, causándoles estrés, enfermedades nerviosas, mayor riesgo de enfermedades ocupacionales, problemas

familiares, falta de oportunidades de capacitación y de tiempo libre o de convivencia familiar para las personas.

Las mujeres embarazadas víctimas de la violencia laboral se ven afectadas en su salud y en la de su futuro hijo o hija. La situación de estrés causada por maltratos laborales puede tener graves consecuencias: tales como un embarazo precoz, complicaciones durante la gestación o abortos espontáneos.

EFFECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Costos Económicos

- Disminución en la productividad laboral diaria de la mujer que sufre algún tipo de violencia en su trabajo.
- Renuncia o abandono del lugar de trabajo de la mujer víctima.
- Menor tasa de participación en el mercado laboral.
- Reducción del ingreso familiar, en el hogar de la víctima.
- Menor productividad para la economía nacional, privada y pública.
- Gasto del Estado por la atención en salud, prestada a través de su red de hospitales y el ISSS.
- Gasto en salud de la víctima, que no tiene fácil acceso a la atención médica o desconfía de las instituciones públicas y se ve en la necesidad de costear su propio tratamiento.

Costos Sociales y emocionales

- Impacto en la salud general de la víctima.
- Baja autoestima laboral.
- Reacciones de ansiedad.
- Apatía.
- Problemas de concentración.
- Depresión.
- Reacciones de miedo.
- Inseguridad.
- Insomnio.
- Irritabilidad.
- Falta de iniciativa.
- Melancolía.
- Cambios de humor.
- Pesadillas recurrentes.
- Aumento de accidentes, que la pueden llevar a la discapacidad o la muerte.

¿Qué necesitamos para prevenir y atender la violencia laboral?

Entre los obstáculos o barreras para atender la violencia laboral, están la poca o nula denuncia de estas situaciones ya que las mujeres temen que las despidan si lo hacen, por eso es necesario que las empresas y las instituciones impulsen campañas para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y toda forma de violencia laboral, además de advertir que quien lo cometa será sancionado; es importante también que las trabajadoras sepan a quien acudir en estos casos y todo esto debe estar escrito en un protocolo o un instructivo.

También es necesario mejorar la investigación y castigo de estas situaciones y mayor interés de hacerlo de parte de las autoridades del

Ministerio de Trabajo, Fiscalía General de la República y de la Procuraduría General de la República.





Es importante divulgar y dar a conocer la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, ya que esta ley incluye entre los riesgos psicosociales los aspectos de la organización, concepción y gestión del trabajo que puedan causar daños sociales o psicológicos en la persona trabajadora, entre ellos la violencia contra las mujeres y especialmente el acoso sexual.

Debemos recordar la Protección especial para las mujeres según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: "En casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaran, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente".

El delito de expresiones de violencia contra las mujeres y otros relacionados con la discriminación puede denunciarse ante la Fiscalía General de la República, un juzgado de paz o los tribunales especializados para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres que por ahora funcionan en San Salvador y en los próximos días en Santa Ana y San Miguel.

El acoso laboral y acoso sexual también puede ser denunciado en el Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República o Fiscalía General de la República. A nivel internacional, la OIT considera que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos devastadores en las personas, las empresas, las economías y las sociedades, por lo que es necesario avanzar hacia una norma nacional o normas internacionales sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, que trate de forma específica la problemática de la violencia y el acoso, además defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, y se proporcionen orientaciones sobre cómo se han de implementar estos principios.

CALENDARIO 2018

ENERO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

MARZO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ABRIL

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAYO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNIO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JULIO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AGOSTO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTUBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



ORMUSA | 31 años forjando un futuro DIGNO
y de IGUALDAD para las MUJERES



Telefonita
tu línea amiga

2226-5829

7837-7306



www.ormusa.org— Correo: ormusa@ormusa.org

www.facebook.com/ormusa.organizacion

ORMUSA ONG

@ORMUSA_ONG

ormusa.org

www.observatoriodeviolencia.ormusa.org

www.observatoriolaboral.ormusa.org

www.observatoriodederechossexualesyderechosreproductivos.org

www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org

www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org

www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org