

25N 2020 DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



VALÓRAME, NO ME MALTRATES

#NiUnaMenos



#NiUnaMenos

**IGUALDAD FRENTE A
LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

22 de noviembre de 2020 / Vicesecretaría General - Dpto. de la Mujer Trabajadora

Nuestra más rotunda condena y repulsa contra todos los actos de violencia que sufren las mujeres, en un momento de especial vulnerabilidad de las víctimas en el que hay que redoblar la lucha contra la violencia de género.

Reivindicamos, en este día, un trato igualitario con las personas, en su mayoría mujeres, que se ocupan de prestar apoyo, asesoramiento y protección a las mujeres víctimas de violencia de género. Son un servicio esencial sometido a pliegos de condiciones que deterioran sus condiciones de trabajo.

Por eso,

Valórame

no me maltrates



En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, desde UGT, reiteramos una vez más **nuestra más rotunda condena y repulsa contra todos los actos de violencia contra las mujeres y muy especialmente los más dramáticos**, como son los asesinatos de las mujeres y sus hijos, a manos de sus parejas y exparejas y que constituyen una de las manifestaciones más brutales y repugnantes de la violencia contra las mujeres.

Según los *datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género*, entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre 2020, eran ya 1.070 las **mujeres que han sido asesinadas** en España por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2020 han sido asesinadas 37 mujeres y este nefasto y dramático dato, desgraciadamente, cambia mientras elaboramos este informe porque la cifra no para de crecer a medida que transcurren los días.

Desde UGT insistimos en la necesidad de **redoblar los esfuerzos en la lucha contra la violencia machista**, y más en un momento como éste, en el que el **riesgo de exposición se ha visto agravado por las extraordinarias circunstancias que atravesamos por la pandemia**.

Según datos del boletín de la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género, las llamadas al 016, (servicio de servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género), se incrementaron un 61,1% en el periodo que va entre el 1 de abril y el 30 de abril de 2020, en comparación con el mismo periodo del año anterior, concretamente, durante el mes de abril de 2020, se recibieron 8.692 llamadas, la cifra más alta de los tres últimos años y la segunda más alta de toda la serie, frente a las 5.396 llamadas pertinentes de abril de 2019.

El día 4 de junio de 2020 la Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género confirmó el incremento de llamadas al 016 desde el 14 de marzo al 31 de mayo de 2020, señalando que, durante ese periodo, dicho incremento había representado un 41,4% más de llamadas. Además, las llamadas *on line* también crecieron en relación al mismo periodo del 2019 y el nuevo servicio de WhatsApp de apoyo emocional y psicológico a las víctimas, recibió del 21 de marzo al 31 de mayo, 2.038 llamadas. En relación con este último servicio, la Delegada puso de manifiesto que su utilización revelaba un incremento de la utilización de “medios silenciosos”, evidenciando la dificultad de las víctimas para pedir ayuda.

Las situaciones de riesgo de violencia de género para las mujeres se han incrementado a consecuencia de la pandemia, entre otras causas, por el mayor tiempo de exposición al agresor en el hogar familiar -especialmente durante el confinamiento domiciliario-, por las mayores dificultades para acceder a un empleo y a la independencia económica, y debido a una situación de mayor nivel de desempleo y empobrecimiento.

Por eso, desde UGT valoramos las medidas de mejora introducidas por el Plan de Contingencia contra la violencia machista puesto en marcha por el Ministerio de Igualdad para hacer frente al aumento de riesgos para las mujeres durante la pandemia tanto en lo que se refiere a accesibilidad a la información como en asistencia y en protección social, pero consideramos que es necesario aumentar

la efectividad de las medidas y los recursos en la aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Y para ello, es imprescindible, entre otras cosas, que desde las Administraciones públicas se prioricen las actuaciones frente a la violencia machista y se destinen los recursos y servicios necesarios para una prevención y atención integral efectiva, que pueda garantizar a las mujeres una vida en libertad y el pleno ejercicio de sus derechos.

Y, en este sentido, hay que poner fin a la precariedad del colectivo de personas, en su mayoría mujeres, que dan soporte a las víctimas de violencia de género.

Llevamos años denunciando esta situación, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres víctimas de violencia de género hay que dignificar las condiciones de las **personas que trabajan en los recursos de atención**, en su mayoría mujeres también. “Cuidar a las que cuidan”, garantizando que los servicios se presten por personal cualificado en violencia de género, categorizado y remunerado como tal, mejorando los pliegos que recogen sus condiciones de trabajo, creando una comisión de control de las externalizaciones de las contrataciones de estos servicios, y favoreciendo el compromiso de que cada una de las administraciones de las que dependen creen órganos que evalúen la calidad de los servicios que se prestan y del empleo de las personas que trabajan el ellos.

En 2018 realizamos un informe con el título **“Esto no es un negocio. La precariedad laboral en los servicios externalizados de atención a la violencia de género”**, para exigir mejoras en las condiciones de trabajo de las personas, en su mayoría mujeres, que prestan su actividad laboral en los recursos estatales de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género, especialmente, en la atención telefónica en el “016” y los “Dispositivos de control telemático de medidas y penas de alejamiento” (COMETA).

Ambos, tanto el 016 como COMETA se encuentran externalizados, el primero desde 2007 y el segundo desde 2009. Sus condiciones de trabajo son peores que las que tendrían si el empleador fuera la administración; se rigen por el convenio del Contact Center, para los de la atención telefónica, y por el de las empresas de seguridad, en el caso del centro Cometa, cuando ambos deberían estar bajo el paraguas del Convenio Único de la Administración General del Estado, que rige las relaciones laborales de la Administración Pública, titular de estos servicios con sus trabajadoras.

UGT ha trasladado a la Delegada del Gobierno su posición sobre la externalización de este servicio, que es un servicio esencial y que, sin embargo, está sujeto a pliegos de licitación de los recursos estatales que deterioran la calidad del empleo, que dependen directamente de la delegación del Gobierno, que el próximo 31 de diciembre se tendrían que renovar.

Es urgente e imprescindible poner en conocimiento de la Administración Pública con competencia en este ámbito, la precariedad que sufren algunos de estos servicios porque la calidad en el empleo es calidad en el servicio y, en este caso, estamos hablando de un servicio que puede salvar vidas.



Sería lamentable que, llegados a este punto, no haya tiempo material para mejorar los pliegos de condiciones para el acceso a la prestación de este servicio por parte de las empresas y no se apliquen medidas de control sobre las propias entidades que aspiran a prestar el servicio priorizando, siempre, las cuestiones laborales como un elemento fundamental.

UGT denuncia el encubrimiento de trabajo cualificado en categorías laborales no cualificadas. Hay que garantizar que el personal cualificado en violencia de género sea categorizado y remunerado como tal, por tanto, se debe recategorizar al personal para corregir esta anomalía y se debe verificar, también, que el personal directivo y los mandos medios sean especialistas en violencia de género.

Es necesario que la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género ejerza la función de control de los contratos suscritos para la prestación de estos servicios públicos establecida en la Ley de Contratación del Sector Público.

Y que se cree una Comisión de Control de las Externalizaciones dentro del Observatorio de Violencia de Género, órgano de participación creado por la Ley Integral, que promueva la evaluación del impacto en la calidad en el empleo y en la calidad de los servicios de los procesos de externalización en marcha, así como la publicación de sus resultados.

Replantear la evaluación del desempeño del personal bajo criterios acordes a los estándares profesionales de intervención en violencia de género y no a los de los call center privados.

Para UGT, **calidad en el empleo es calidad en el servicio**. Mejorando las condiciones laborales de las trabajadoras mejoramos la calidad de los recursos y por tanto la vida de las mujeres víctimas de violencia de género.

Hay que poner en valor este servicio, considerado como esencial, mejorar las condiciones de trabajo de las personas que lo realizan supone un paso muy importante contra la violencia de género.

SE AGRAVA LA VIOLENCIA QUE LAS MUJERES SUFREN A MANOS DE SUS PA-REJAS O EXPAREJAS, LOS DATOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS MÚLTIPLES EXPRESIONES

La *Macroencuesta sobre violencia contra la mujer de 2019*, publicada este mismo año 2020 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, pone de manifiesto el terrible alcance de la violencia que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Los datos de la Macroencuesta recogen que 1 de cada 2 mujeres (un 57,3%) residentes en España de 16 o más años **han sufrido violencia a lo largo de sus vidas**, y que 1 de cada 5 (un 19,8%) la han sufrido en los últimos 12 meses, siendo las mujeres jóvenes las que la padecen en mayor medida ya que el 71,2% de las mujeres de 16 a 24 años y el 68,3% de las mujeres de 25 a 34 años han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de sus vidas, y el 42,1% de las que tienen 65 o más años.

Por lo que respecta a la **violencia física**, el 21,5% de las mujeres han sufrido violencia física a lo largo de la vida por parte de cualquier persona (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja), y el 1,7% de mujeres, en los últimos 12 meses.

En cuanto a la **violencia sexual**, el 99,6% de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia, la sufrieron por parte de un agresor hombre.

El informe señala que el 13,7% de las mujeres ha sufrido este tipo de violencia a lo largo de su vida, procedente de “cualquier persona” (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja), y el 1,8% de mujeres, en los últimos 12 meses.

El 6,5% de mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de sus vidas de alguna persona con la que no mantienen ni han mantenido una relación de pareja, y el 0,5%, en los últimos 12 meses.

Del total de mujeres que ha sufrido **violencia sexual fuera de la pareja**, el 21,6% refiere que el agresor fue un familiar hombre: el 49,0% un amigo o conocido hombre y el 39,1% dice que el agresor fue un hombre desconocido. A la hora de interpretar estos resultados, hay que tener en cuenta que engloban el conjunto de agresiones sexuales, desde una violación a un tocamiento.

Un 2,2% del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, han sido **violadas** alguna vez en su vida.

En relación con la **violencia sexual colectiva**, el 12,4% de las mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja dice que, en alguna de las agresiones sexuales, participó más de una persona.

Por lo que respecta a la **violencia psicológica**, según la Macroencuesta, la violencia psicológica es una de las más prevalentes en el ámbito de la pareja o expareja. Según los datos de 2019, han padecido este tipo de violencia un 24,2% de las mujeres, un porcentaje que aumenta desde 2015 cuando se situaba en el 22,8%. Este tipo de violencia haría referencia a insultos o humillaciones delante de otras personas o amenazas verbales con infligir daño sobre la víctima.

En cuanto a la **violencia económica**, según la Macroencuesta de 2019, el 12% de mujeres de 16 años o más que tienen o han tenido pareja, habrían sufrido violencia económica, frente un porcentaje del 11,2% en la Macroencuesta de 2015.

Por último, en cuanto al **acoso sexual**, según los datos recogidos en este informe el 40,4% de las mujeres de 16 años o más residentes en España ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida y, de ese porcentaje, el 75% afirma haberlo experimentado más de una vez.

Sobre el **acoso reiterado o stalking**, que la Macroencuesta define como “comportamientos realizados por una misma persona de forma repetida de forma que causaron miedo, ansiedad o angustia: llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas, que a la mujer le hayan seguido o espiado, que le hayan dañado intencionadamente cosas suyas o le hayan hecho propuestas inapropiadas en internet o en redes sociales”, un 15,2% de mujeres lo han experimentado, y casi el 60% de ellas lo ha sufrido con una frecuencia semanal o diaria.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE PAREJAS Y EXPAREJAS EN ESPAÑA

Siguen incrementándose los asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o exparejas y de sus hijos e hijas. Los huérfanos y huérfanas que deja la violencia machista no dejan de crecer año tras año.

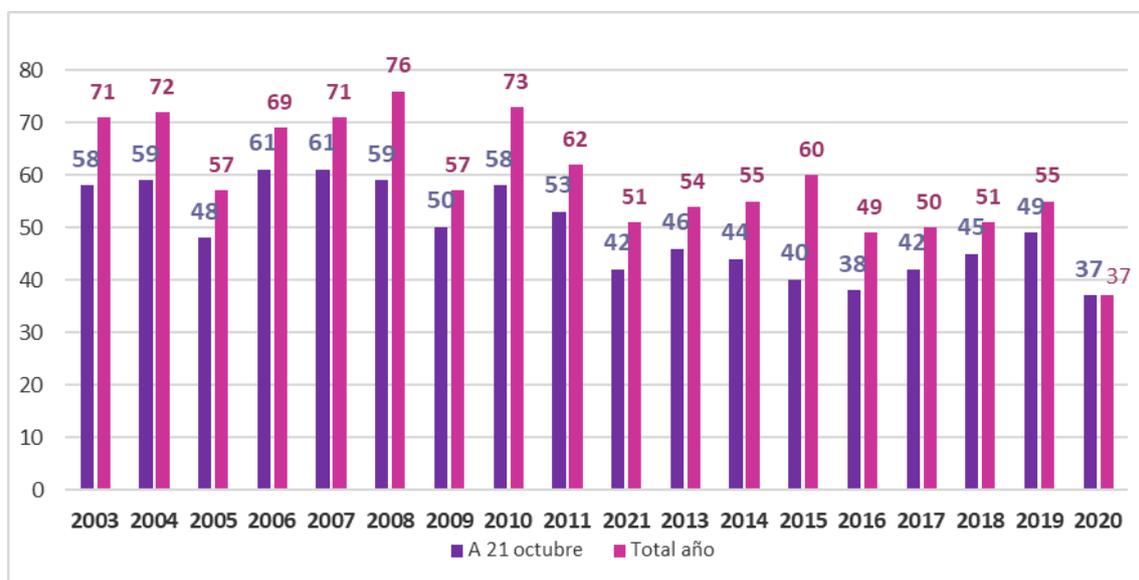
Según los datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 21 de octubre de 2020, 1.070 mujeres han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas en España.

En 2019 hubo 55 mujeres y 3 menores asesinados como consecuencia de la violencia de género, dejando además 46 menores huérfanos.

Y, en 2020, la situación no es más esperanzadora, pues a 21 de octubre, son ya 37 las mujeres víctimas mortales de la violencia machista, 3 los menores asesinados y 17 los menores que han quedado huérfanos en lo que va de año.

En la comparativa desde 2003 hasta 2019, se observa un incremento de víctimas en 2019 respecto de 2018, 2017 y 2016, si bien, los datos ponen de manifiesto una tendencia muy ligeramente descendente, aunque oscilante, desde 2010.

TOTAL MUJERES VÍCTIMAS MORTALES 2003 A 21 OCTUBRE 2020



Datos a partir de datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

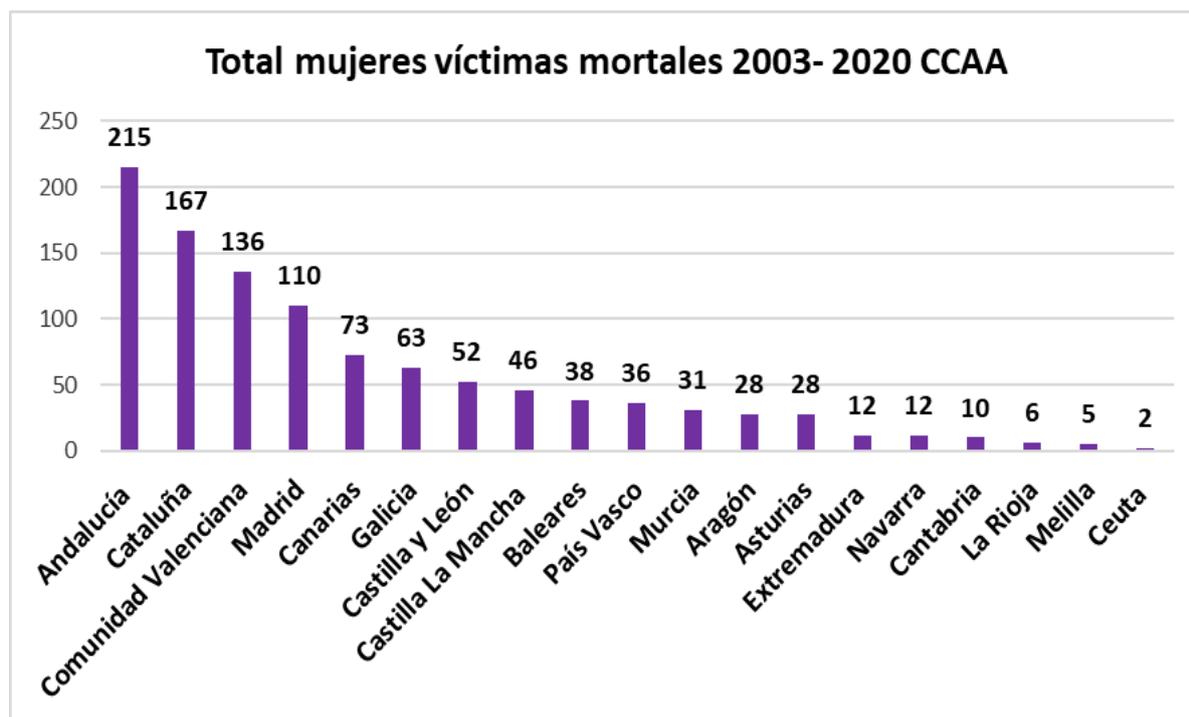
Mujeres víctimas mortales de violencia de género por Comunidades Autónomas desde el 1 de enero 2003 hasta 21 de octubre 2020

En relación con los datos por Comunidades Autónomas, **desde el 1 de enero de 2003 hasta el 21 de octubre de 2020**, el mayor número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas se registra en Andalucía (215), seguida de Cataluña (167), Comunitat Valenciana (136), y Comunidad de Madrid (110).

Ceuta (2), Melilla (5), La Rioja (6), Cantabria (10), Navarra (12) y Extremadura (12) son las que presentan un número menor de mujeres asesinadas por violencia de género en ese mismo periodo de tiempo.

El resto de Comunidades, se encuentran entre 73 y 28 víctimas. Canarias (73), Galicia (63), Castilla y León (52), Castilla la Mancha (46), Islas Baleares (38), País Vasco (36), Murcia (31), Aragón, (28), Asturias (28).

TOTAL MUJERES VÍCTIMAS MORTALES 2003-2020 CC.AA, DEL 1 DE ENERO DE 2003-AL 21 DE OCTUBRE DE 2020



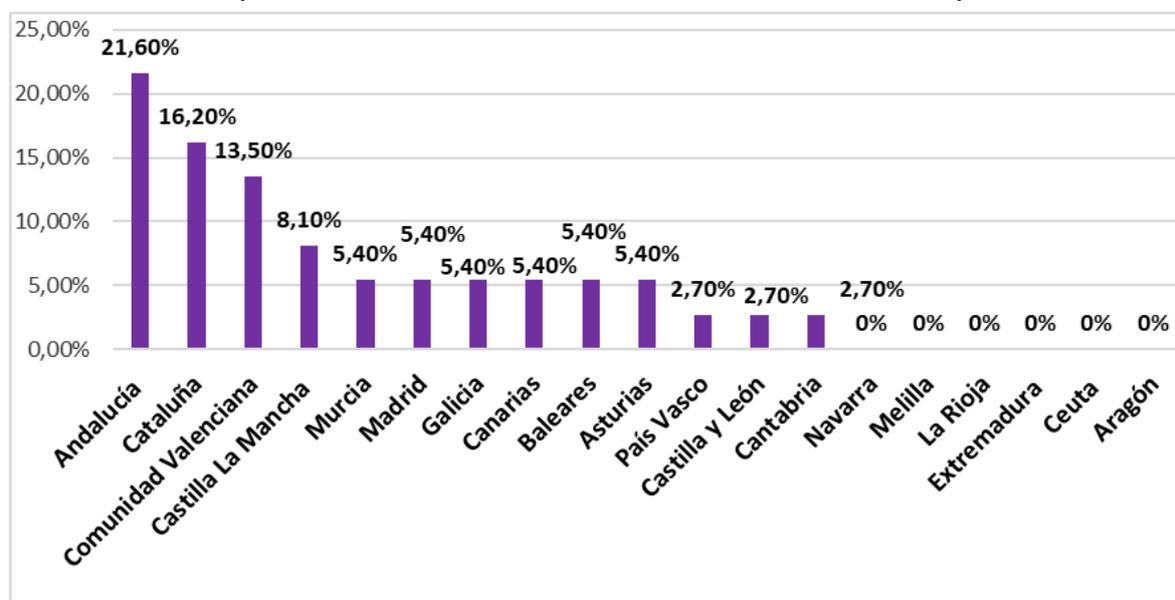
Víctimas mortales por violencia de género por Comunidad Autónoma.

1 de enero de 2003- 21 de octubre de 2020 según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

En 2020, desde el 1 de enero hasta el 21 de octubre, de las 37 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, el porcentaje más alto se encuentra en Andalucía con un 21,6%, seguido de Cataluña con un 16,2%, Comunidad Valenciana con un 13,5%, Castilla La Mancha con un 8,1%, Principado de Asturias, Islas Baleares, Canarias, Galicia, Comunidad de Madrid y Murcia, con un 5,4% y Cantabria, Castilla León y País Vasco, con un 2,7%.

A 21 de octubre de 2020, desde el 1 de enero de 2020, Aragón, Extremadura, Navarra, la Rioja, Ceuta y Melilla no cuentan con ninguna víctima mortal de violencia machista a manos de parejas o exparejas.

MUJERES VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2020
(DATOS ACTUALIZADOS DE 1 DE ENERO 2020 A 21 DE OCTUBRE 2020)



Fuente: Delegación del Gobierno para Violencia de Género

SOLO EL 21,7% DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA DENUNCIAN A SUS PAREJAS O EXPAREJAS. PESE A QUE SE CONFIRMA LA TENDENCIA DE UN LIGERO INCREMENTO EN EL NÚMERO DE DENUNCIAS, ÉSTE ES MUY LENTO Y POCO SIGNIFICATIVO.

Denuncias

En 2019 llegaron a los Juzgados **460 denuncias diarias de media por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas**. Según los datos de Consejo General del Poder Judicial, en 2019 se registraron **168.057 denuncias por violencia de género**, lo que representa un 0,67% más que en el año anterior, en el que presentaron 166.961 denuncias.

El dato es escalofriante, si tenemos en cuenta que, según los datos recogidos en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019 del Ministerio de Igualdad, **tan sólo el 21,7% de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género de alguna pareja actual o pasada ha denunciado** (la propia mujer u otra persona o institución) en la policía o en el juzgado.

Entre los **motivos para no denunciar**, la Macroencuesta pone de manifiesto que muchas mujeres que sufren violencia de género no lo denuncian por no haber considerado que los hechos fueran lo suficientemente graves o no haberle dado importancia y creer que podían resolverlo solas, por miedo al agresor y a las represalias, por vergüenza, por sentirse culpables, por desconocimiento, por los

hijos, por temor a que no les creyeran, o por carecer de medios económicos propios, entre las principales causas.

Además, los estudios y encuestas revelan que, las mujeres que sufren violencia de género tardan mucho tiempo en pedir ayuda y, a menudo, lo hacen en situaciones límite. El estudio publicado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, realizado por la Fundación Igual a Igual, sobre esta materia, concluye que **las víctimas tardan una media de 8 años y 8 meses en contar su situación a los trabajadores de los servicios que existen en cada comunidad autónoma para dar apoyo y asesoramiento, o bien interponiendo una denuncia**. Entre las causas que impiden o retrasan la puesta en conocimiento o denuncia, destacan el miedo al agresor, así como creer que podían resolver el problema solas, el miedo al procedimiento judicial y la falta de recursos económicos propios.

La tasa de mujeres víctimas de violencia de género a manos de sus parejas o exparejas, por cada 10.000 mujeres, alcanzó en 2019 de media nacional el 67,3%, superando dicha tasa las comunidades de Baleares, Comunidad Valenciana, Canarias, Murcia, Andalucía y Madrid.

Víctimas y tasas por cada 10.000 mujeres

Del total de denuncias registradas en 2019, aparecen como víctimas de violencia de género 161.378 lo que muestra un incremento del 1,76% respecto a 2018, (casos que se han tramitado que no han sido archivados o sobreseídos).

Por Comunidades Autónomas, destacan por encima de la media nacional, que fue del 67,3%, las Comunidades de Baleares con una ratio de 109,5%, Comunidad Valenciana con 90,4%, Canarias con 89,9%, Murcia con 85,3%, Andalucía con 76,3%, y Madrid con un 71,8%, mientras que la ratio más baja se dio en Castilla y León con 42,4%, Galicia con 42,8% y Extremadura con 45,9%.

Superan el 50%, sin alcanzar la media nacional, Cantabria con 65,7%, Navarra con 58%, Castilla La Mancha, con 57,7%, Cataluña con 55,5%, Aragón con 51,7%, Asturias con 52, 1%, y País Vasco y la Rioja, con 50,3%.

EL NÚMERO DE ÓRDENES Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN RESPECTO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SIGUE SIENDO MUY BAJO. LA RATIO DE ES TAN SÓLO DE UN 25,23%.

Órdenes de protección y medidas de protección y seguridad del art. 544 bis y ter

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en 2019 se solicitaron 40.720 órdenes de protección y medidas de protección y seguridad en los Juzgados de Violencia de la Mujer, de las que fueron adoptadas 28.682 (un 70,4%) y 11.678 (28,7%) fueron denegadas y 361 (0,9%) fueron inadmitidas.

Las solicitudes de órdenes de protección se incrementaron un 3,69% respecto de 2018 y las adoptadas (70,4%) en poco más de un punto respecto de 2018 (en el alcanzaron un 69,16%).

Tanto las solicitudes de órdenes de protección como las órdenes acordadas han experimentado un ligero incremento respecto de 2018, pero sigue siendo muy alto el número de casos en los que se deniegan. Debe tenerse en cuenta que buena parte de los casos en los que se solicitan medidas de protección, la relación de pareja (cónyuge o relación afectiva análoga) aún se mantiene en el momento de la solicitud.

En 2019 la ratio de Órdenes y Medidas en relación con las mujeres Víctimas de Violencia de Género fue del 25,23%, lo que supone un ligero incremento, de unas décimas, respecto de 2018 cuando la ratio fue de 24,70%.

Por Comunidades Autónomas, en 2019, las que presentan un mayor porcentaje de Ordenes y Medidas de protección y seguridad adoptadas, por encima de la media, son la Comunidad Valenciana (87%), la Rioja (86%) y Murcia (85%), seguidas de Aragón (84%), Islas Baleares (80%), Andalucía y Navarra con un 78%, Extremadura (76%), Asturias y Castilla León con un 75% y Castilla La Mancha con un 74%.

El resto, se encuentra por debajo de la media, siendo Cataluña con un 52%, Madrid con un 54%, y Cantabria con un 59%, las que presentan los menores porcentajes.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE LOS ART. 544 TER Y 544 BIS POR CCAA

Comunidades autónomas	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas. Adoptadas		Resueltas. Denegadas	
					%		%
Andalucía	8.480	81	1%	6.587	78%	1.812	21%
Aragón	1014	4	0%	853	84%	157	15%
Asturias	896	0	0%	676	75%	220	25%
Illes Balears	1268	0	0%	1020	80%	248	20%
Canarias	2467	47	2%	1540	62%	881	36%
Cantabria	279	0	0%	166	59%	113	41%
Castilla y León	1530	1	0%	1146	75%	383	25%
Castilla-La Mancha	1885	1	0%	1400	74%	484	26%
Cataluña	5.550	88	2%	2.893	52%	2.569	46%
Comunitat Valenciana	5.564	39	1%	4.853	87%	672	12%
Extremadura	848	0	0%	644	76%	204	24%
Galicia	2022	22	1%	1335	66%	665	33%
Madrid	5.873	36	1%	3.192	54%	2.645	45%
Murcia	1589	0	0%	1347	85%	242	15%
Navarra	393	0	0%	305	78%	88	22%
País Vasco	834	42	5%	528	63%	264	32%
La Rioja	228	0	0%	197	86%	31	14%
España	40.720	361	1%	28.682	70%	11.678	29%

Sentencias condenatorias

En 2019, las sentencias condenatorias han alcanzado el 70,54% de las sentencias, lo que supone nueve décimas más que en 2018 (70,45%).

En 2019 se dictaron 51.790 sentencias procedentes de los Juzgados de Violencia de la Mujer, Juzgados de lo Penal y Audiencias Provinciales. De las que **el 70,54% fueron condenatorias y 29,46% fueron absolutorias.**

SÓLO EL 15,4% DE LAS VÍCTIMAS MORTALES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PAREJA HABÍA DENUNCIADO ANTES A SU AGRESOR.

El pasado 26 de octubre, el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género hizo público un estudio sobre las sentencias dictadas en 2018 por el Tribunal del Jurado y las Audiencias Provinciales en casos de asesinato y homicidio en el ámbito de la pareja o ex pareja.

El informe recoge que **sólo en el 15,4% de los casos de feminicidio de parejas o exparejas, de las sentencias analizadas de referencia, consta denuncia previa**, un dato más de la especialidad de un delito en el que, con frecuencia, la víctima, a diferencia de lo que ocurre cuando se trata de otros tipos penales y pese a estar sometida a ataques continuos, no denuncia a su agresor.

El bajo porcentaje de denuncias previas en los casos de feminicidio es preocupante, pero aún lo es más que, en ese 15,4%, se haya producido el nefato resultado, a pesar de existir denuncia previa contra el agresor.

Es necesario denunciar, alentar y apoyar a que las mujeres víctimas de violencia de género denuncien los hechos, pero también resulta imprescindible que se aumenten las garantías de protección a todas las víctimas y de sanción de los agresores, y especialmente cuando las mujeres dan el paso de denunciar.

VALORACIÓN DE LOS DATOS 2019-2018 SOBRE DENUNCIAS, ÓRDENES DE PROTECCIÓN Y CONDENAS

Si bien en 2019 se han incrementado el número de denuncias y de solicitud de órdenes de protección respecto de 2018, el número de sentencias condenatorias y de adopción de Ordenes y medidas de protección y seguridad no se han incrementado en la misma proporción, el incremento ya que apenas ha variado (nueve décimas más) respecto del año anterior.

Teniendo en cuenta el importante porcentaje de órdenes de protección que se deniegan, así como de sobreseimientos o archivo de denuncias, y de sentencias absolutorias, nos encontramos con un notable porcentaje de denuncias que finalmente no acaban con sanción del denunciado y que no se



justifican ni explican por una denuncia falsa de la víctima que, como ya señaló el Ministerio Público en la Memoria de la Fiscalía General del Estado, desde 2009, del total de denuncias por denuncias falsas, tan sólo en el 0,0069% sobre el total, hubo sentencia condenatoria.

En 2019 se interpusieron 168.057 denuncias por violencia de género, y sólo se incoaron 7 causas por denuncia falsa; todas aún en trámite, sin que se haya formulado el escrito de acusación.

En este contexto resulta imprescindible garantizar a las víctimas una protección efectiva y una sentencia condenatoria proporcional a la gravedad de las agresiones que ha sufrido.

En cuanto a las decisiones de los Tribunales, la denuncia social de asociaciones especializadas que se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en los Tribunales, ya ha puesto de manifiesto en distintas ocasiones su “alarmante preocupación ante las manifestaciones de injusticia patriarcal en las sentencias y resoluciones judiciales”, que indican que la interpretación en la aplicación de la norma y los procedimientos llevada a cabo por los Tribunales, no siempre está siendo ajena a los prejuicios de género, dejando a las víctimas en una absoluta indefensión.

En este sentido, garantizar que los titulares y las titulares de los Juzgados, especialmente los de violencia sobre la mujer, estén libres de prejuicios de género, es imprescindible.

Por otra parte, también es necesario que la persecución procesal que muchos agresores llevan a cabo en vía jurisdiccional contra sus víctimas, con denuncias por supuestas denuncias falsas u otras causas, con intención de acosar, intimidar, coaccionar, chantajear o anular a sus víctimas, pueda ser neutralizada en la vía jurisdiccional y sancionada como reiteración y continuación de la violencia ejercida contra la víctima. Es inadmisibles que el ordenamiento jurídico y el sistema judicial permita que, durante la tramitación judicial de las denuncias por violencia de género, las víctimas se vean sometidas a la continuidad y añadidura de más comportamientos de violencia por parte de los agresores. Hay que arbitrar medidas que garanticen la protección de las víctimas en todos los ámbitos, incluido el procesal.

Algo está fallando en la defensa y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en distintos ámbitos, y el ámbito judicial no es ajeno a los mismos. La igualdad no ha llegado plenamente y de una forma efectiva a los distintos ámbitos de nuestra vida social, y tampoco a nuestros Tribunales, ni a nuestras instituciones, pese a los lentos avances que se van logrando.

Desde UGT alentamos a la denuncia de la violencia de género, pero también a que el sistema garantice una mayor protección y seguridad a las víctimas que dan el paso de denunciar.

Los datos en su conjunto evidencian que el sistema y las políticas contra la violencia de género, y en definitiva el Estado de Derecho, presentan déficits. Estos déficits resultan especialmente graves en los casos de mujeres asesinadas, y más aún cuando las mujeres asesinadas, habiendo confiado en la Justicia, habían denunciado, poniéndose de manifiesto que la protección de las víctimas es insuficiente.

LOS DATOS SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES HABLAN POR SÍ SOLAS Y ESTÁN ÍNTIMAMENTE LIGADOS A LA DESIGUALDAD QUE PADECEN LAS MUJERES.

La violencia de género socava la igualdad, la libertad, la dignidad, la salud, la seguridad y la independencia económica de las mujeres, pero al mismo tiempo la discriminación y la desigualdad de entre mujeres y hombres sustentan la pervivencia de la dicha violencia.

En muchas ocasiones, la violencia de género se asocia a cambios o intentos de cambio en las relaciones de poder dentro de los hogares y las comunidades, especialmente cuando las mujeres se alejan de los roles convencionales preestablecidos.

La violencia de género implica un ejercicio de poder y control sobre la vida de las mujeres, para su aprovechamiento o destrucción, como si de productos, materias o mercancías se tratara.

La discriminación y la desigualdad de las mujeres, en mayor o menor medida, así como la violencia como mecanismo para mantener su dominio y control, sigue siendo un hecho en todos los ámbitos y niveles en todo el mundo. Acabar con la desigualdad y con la discriminación por razón de sexo es prioritario para poder combatir la violencia contra las mujeres. Para ello, es crucial contar con recursos y medidas eficaces para eliminar la violencia de género, así como garantizar el acceso a la independencia económica de las mujeres.

EL EMPLEO ES ESENCIAL PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ES NECESARIO MEJORAR Y LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL Y EL EMPLEO DE CALIDAD PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Si bien es cierto que la violencia de género se da en todos los estratos económicos y socioculturales, y que las estadísticas oficiales no recogen datos sobre la relación existente entre el desempleo y la violencia de género, es evidente que existe una estrecha conexión entre ambos indicadores.

En el marco del *Proyecto WeGo! de la Unión Europea (2016-2018) (Women Economic-independence & Growth Opportunity)*, que se ha llevado a cabo en diversos centros de varios países europeos, entre los que se encuentra España, se han analizado los datos relacionados con la situación económica de las mujeres que han sobrevivido a la violencia de género, a partir de las experiencias en dichos centros.

La conclusión a la que se ha llegado es que **las mujeres con un nivel bajo de independencia económica son más proclives a sufrir violencia económica (el 56.5% ante el 44.2%), violencia sexual (20.6% ante 11.6%) y abusos psicológicos (97.6% frente a 93.7%)**. Además, se ha detectado que estas mujeres sufren abusos por periodos de tiempo superiores a los cinco años.



En la mayor parte de los casos, el maltratador es su pareja (41,7%) o expareja (48,7%). El 23,7% han sido maltratadas entre 5 y 10 años y el 26,5% durante más de 10 años. Si el maltratador es el marido/pareja, el periodo de maltrato ha durado más: en este caso, el 27% de las mujeres lo han sufrido entre 5 y 10 años mientras que el 32,7% durante más de 10 años.

La mayoría de las mujeres tiene una buena formación. El 38,8% han estudiado el bachillerato y el 22,7% de ellas tienen estudios superiores, solo 38,6%.

El informe destaca cómo **la independencia económica es un elemento crucial**: el 82,5% de las mujeres que han sufrido violencia son poco independientes económicamente frente al 17,5% que tienen un gran nivel de independencia económica. El 40,9% tienen trabajo mientras que el 59,1% están desempleadas. Solo el 13,3% de las mujeres viven en una casa que es de su propiedad, el 14,8% comparten la propiedad con su pareja y el 73,7% tienen hijos a su cargo.

Además, el 53% de las mujeres sufren distintos tipos de abuso, no tienen acceso a los ingresos de la familia o no pueden disponer libremente del dinero o declaran que sus gastos son controlados. Algunas no saben cuánto dinero entra en la casa y a otras no se les permite buscar trabajo.

El informe señala también que **el 71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar**.

Desde UGT consideramos que la inserción laboral de las mujeres que son víctimas de violencia de género debería estar garantizada de forma efectiva. Es necesario que las políticas públicas adopten medidas ágiles, efectivas, y suficientes para lograr este fin.

En ese sentido, es necesario analizar si las medidas adoptadas hasta el momento para el logro de este objetivo están funcionando lo suficientemente bien o presentan déficits.

Por desgracia, los datos oficiales ponen en evidencia que **las medidas implantadas hasta ahora presentan importantes déficits**.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, estableció una serie de medidas orientadas a facilitar la independencia económica y la autonomía personal de la mujer maltratada a través de dos líneas de actuación: por una parte, las acciones dirigidas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, y por otra, las acciones encaminadas a la inserción laboral/profesional de estas mujeres.

Además, esta Ley establece la creación de programas de acción específicos orientados a las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, tanto para la consecución de empleo por cuenta ajena como al autoempleo.

En relación con las relativas a la inserción socio-laboral para las mujeres víctimas de violencia de género, se encuentra, por ejemplo, incentivar a las empresas que contraten a las víctimas, así como el

derecho a suspender o extinguir la relación laboral con derecho a precepción de prestaciones por desempleo.

En la actualidad, los incentivos en forma de bonificaciones o reducciones de cotizaciones ofrecidos por el SEPE, se encuentran recogidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que establece que, en el caso de contratación de víctimas de violencia de género con contrato temporal, la bonificación anual será de 600 € y si es contrato indefinido, 1.500€.

La LO 1/2004, de 28 de diciembre, recoge que, en el caso de contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, existe una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes mientras dure la sustitución.

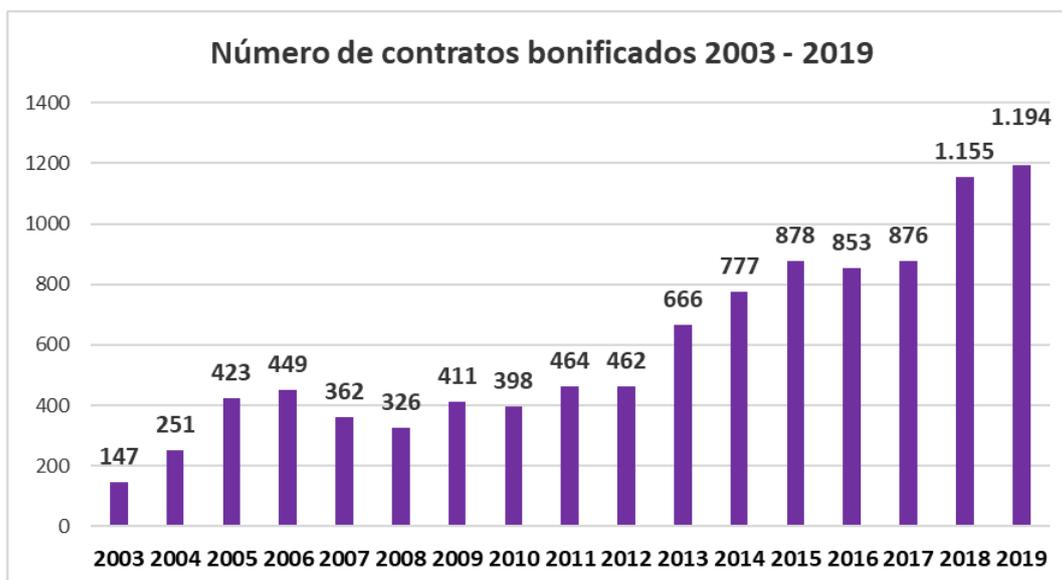
CONTRATOS BONIFICADOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según los datos del portal estadístico de la Delegación del Gobierno para Violencia de Género, en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en 2019 fue de 1.194, lo que pone de manifiesto, una vez más, **la escasa repercusión de los mismos para la inserción laboral de víctimas de violencia**. Pese al incremento experimentado en 2018 y 2019, respecto de años anteriores, el número de contratos bonificados sigue siendo muy bajo en relación con el número de víctimas y el porcentaje de desempleo que les afecta.

Por ello, es necesario que se adopten las medidas y políticas necesarias para garantizar el acceso al empleo, y de calidad, de las víctimas de violencia de género.

De los 1.194 contratos bonificados, 840 fueron temporales y 354 temporales, es decir, un 70,35% de este tipo de contratación tiene carácter temporal y solo el 29,65% indefinido. Cifras que indican que, además de ser escaso el empleo que se genera con esta medida, se trata de un empleo precario.

En cuanto a la evolución de estos contratos, como puede verse en el gráfico de los contratos bonificados por violencia desde 2003 a 2019, el número de este tipo de contratos tiende a aumentar, siendo 2018 y 2019 los años en los que mayor aumento se ha registrado respecto a los anteriores, alcanzando la cifra de 1.155 y 1.194 contratos bonificados respectivamente, las mayores desde 2003, pero se trata de cifras insuficientes si se tiene en cuenta el número de víctimas de violencia de género con necesidades de empleo.

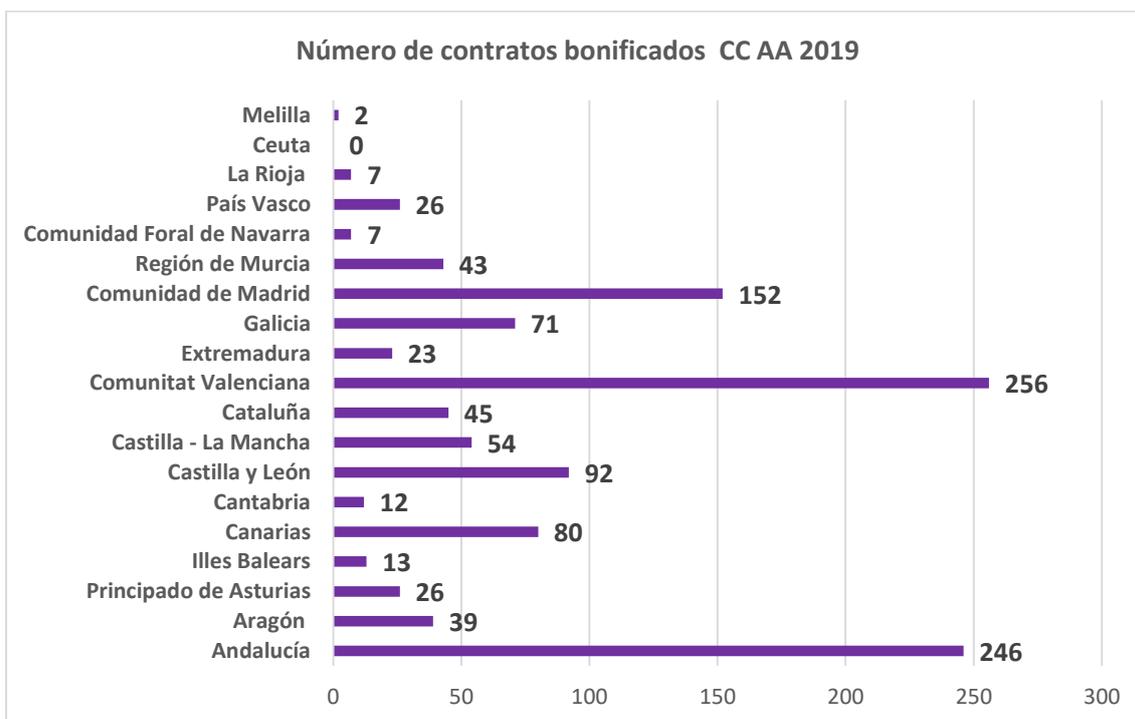


Evolución número de contratos bonificados por violencia 2003-2019

Fuente: Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

Por Comunidades Autónomas, en 2019, Comunidad Valenciana, Andalucía, y Madrid son las que registran un mayor número de contratos bonificados por violencia de género, siendo los contratos bonificados realizados, 256, 246, 152 respectivamente. En el otro extremo se encuentran Melilla, La Rioja y Navarra, en las que hay menos contratos de este tipo, 2, 7 y 7 respectivamente.

Cantabria, con 6 contratos, y Navarra, con 7, son las comunidades con menos contratos de este tipo. De Ceuta no constan datos.



Número de contratos bonificados por violencia de género 2019 por CCAA

Fuente: Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo, constituyen otra de las manifestaciones de la violencia de género que sufren las mujeres, en este caso, en el ámbito laboral.

*El Estudio de Violencia de género contra las mujeres 2014, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, recoge que **el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.***

Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo (o acoso sexista), están prohibidos en el ámbito laboral en la UE, y en nuestra normativa interna. La *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* recoge tanto su definición como su prohibición. Por su parte, el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual en su art. 184, si bien no recoge el acoso por razón de sexo, y también la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una infracción muy grave en el ámbito laboral (art.8.13).

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva, establece en su art. 7, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, que constituye acoso sexual *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.* Así mismo recoge que constituye acoso por razón de sexo *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.* Añade también que *el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Pese a ello, el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y como pone de manifiesto la reciente Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, “en los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia.”

Esta Resolución señala así mismo que, muy a menudo, denunciar casos de acoso sexual en el trabajo, puede conducir al despido o al aislamiento de la víctima en el lugar de trabajo, y que esta forma de violencia contra las mujeres, además de contribuir a su expulsión del mercado laboral, tiene graves repercusiones físicas, sexuales, emocionales y psicológicas para las víctimas, constituyendo una violación de las libertades fundamentales.

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa 2015, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), **en España se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing** (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no



de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de género que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), **mientras que la media europea es del 14,9%**.

En España, pese a que no contamos con datos oficiales, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Según el último Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del que disponemos, en 2018, se realizaron **381 actuaciones por acoso sexual en el trabajo**, con un resultado de 4 infracciones en acta, un importe de las infracciones de 96.877 euros y 4 personas trabajadoras afectadas, así como 135 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 3 infracciones, por importe de 17.502 euros y 62 personas trabajadoras afectadas. Así mismo, se recoge que se realizaron 310 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 7 infracciones en acta.

Si comparamos con los datos de 2017, en los que se realizaron 460 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 5 infracciones por importe de 18.129 euros y 150 personas trabajadoras afectadas, así como 167 actuaciones por acoso por razón de sexo, con 3 infracciones, un importe de las infracciones de 53.002 euros y 103 personas trabajadoras afectadas, observamos que en 2018 se produce una disminución de las actuaciones respecto de 2017.

Sin embargo, los datos de la Inspección de Trabajo no reflejan la realidad de la extensión de este problema en el entorno laboral, ni son representativas del mismo.

A partir del conjunto de datos con los que contamos, podemos afirmar que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pese a ser un grave problema de gran magnitud, se encuentra aún muy invisibilizado y rara y escasamente sancionado.

Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y, aún más, para denunciarlo. Temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso, pero en muchísimos casos, no lo denuncian.

Por otra parte, la dificultad de prueba en vía judicial, tanto en la jurisdicción laboral como en la penal, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para decidir hacer valer sus derechos en los Tribunales. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y la protección penal tiene lugar solo en casos muy graves de acoso sexual. Además, el acoso por razón de sexo no se encuentra recogido en el Código Penal; regulación que consideramos que debería incluirse en el mismo y que, inexplicablemente, no tiene el mismo tratamiento que el acoso sexual en el marco penal de nuestra legislación.

La Macroencuesta de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género recoge escasos datos sobre acosos sexual en el trabajo y no distingue en caso de acoso discriminatorio por razón de sexo, sin profundizar en el análisis de este tipo de violencia de género; déficits que no contribuyen a la lucha contra este fenómeno y su tratamiento específico.

Teniendo en cuenta La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre acoso sexual y psicológico en el trabajo, **consideramos necesario que desde el Gobierno se arbitren los mecanismos adecuados para que se garantice la recopilación sistemática de datos**, desglosados por sexo, sector o actividad, ocupación, edad, etc., sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidos los casos de este tipo de acoso a través de las nuevas tecnologías, a escala nacional, de CCAA y local.

Contar con estos datos es muy importante para luchar contra las formas de violencia en el trabajo, y resulta imprescindible para atajar dichas conductas cuanto antes en aquellas ocupaciones en las que las mujeres están especialmente expuestas a la violencia, como ocurre con el trabajo doméstico o las trabajadoras más afectadas por la precariedad laboral con contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas, etc.

En este sentido reivindicamos **la ratificación, aún pendiente, del Convenio 189 de la OIT**, sobre sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que en su art. 5 establece que el Estado miembro “deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”.

Consideramos imprescindible, que se pongan en marcha políticas activas y eficaces que prevengan y combatan cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluidos el acoso sexual y el acoso sexista, a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo, destacando la necesidad urgente de establecer un tratamiento normativo integral contra la violencia de género en el que se recoja también el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Así mismo, es fundamental que en el marco del dialogo social, se adopten medidas para prevenir y combatir la violencia, y en concreto el acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías, mediante el establecimiento de acciones preventivas, de información y cursos de formación, actuaciones de sensibilización y de forma especialmente importante, mediante la implantación en las empresas de protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso sexista, en los que se recojan procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, así como sanciones duras y disuasorias para los agresores, y apoyo a las empresas y los sindicatos para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.

Desde nuestro punto de vista, lo deseable sería que la implantación de dichos protocolos y el resto de medidas mencionadas, llegaran a todas las empresas de la mano de la Negociación Colectiva y fruto del consenso en el marco del dialogo social.

Asimismo, y teniendo en cuenta la misma Resolución del Parlamento Europeo, reclamamos al Gobierno que se pongan en marcha **mecanismos de financiación adecuados para desarrollar los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y el acoso sexista a las mujeres en el trabajo, incluido el realizado a través del uso de las nuevas tecnologías** y de los instrumentos puestos a disposición de la innovación.



Solicitamos igualmente **la ratificación del reciente Convenio 190 de la OIT**, sobre la violencia y el acoso.

UGT está desarrollando una importante labor formativa con los delegados y delegadas en esta materia con el fin de que puedan informar y asistir a los trabajadores y trabajadoras al respecto en las propias empresas, para que puedan negociar medidas y protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para su implantación y puesta en marcha, y ejercer actuaciones de control y denuncia contra dichas situaciones.

En este sentido hay que recordar que la Ley de Igualdad de 2007, además de definir tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, recoge, tras la reforma operada por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, la prevención de dichos comportamientos como una de las materias a incluir obligatoriamente en los diagnósticos de los planes de igualdad, y su contenido. Así mismo, recoge la obligación de las empresas de establecer medidas dirigidas a prevenir y evitar este tipo de violencia, señalando que podrán adoptar dichas medidas, que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Estamos realizando una árdua tarea en la negociación colectiva para lograr que los protocolos de prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas se conviertan en una realidad, pero no siempre logramos este objetivo. Es por esto que demandamos que la normativa legal debería ser más taxativa y precisa, estableciendo el carácter obligatorio de la implantación específica de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como la formación obligatoria para todos los empleados y cargos directivos en las empresas, y operadores implicados en el control y sanción de este tipo de violencia en ámbito laboral.

Es necesario un enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo, el endurecimiento de las sanciones de este tipo de comportamientos, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas, la eliminación de trabas que dificultan la denuncia y la prueba en vía jurisdiccional y la ratificación, aún pendiente, como ya hemos mencionado con anterioridad, de los Convenios 190 y 189 de la OIT, que permita el tratamiento específico de la problemática de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, que defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, y que proporcione orientaciones sobre cómo se han de aplicar estos principios.

Por otra parte, hay que recordar que es necesario que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se incluyan en una regulación integral contra la violencia de género en cumplimiento de lo dispuesto en el **Convenio de Estambul**, en el que se establece que “las Partes adoptarán las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para prevenir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio por toda persona física o jurídica”.

CIBER VIOLENCIA Y DISCURSO DE ODIOS ONLINE CONTRA LAS MUJERES.

El estudio publicado por el Parlamento Europeo en 2018 sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, señala que “las mujeres también están amenazadas de forma abrupta por la violencia en el mundo digital” y que, como ya hemos mencionado anteriormente, **“el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético (cyber sexual harassment) y el 14% acoso cibernético (cyber stalking) desde la edad de 15 años”**.

La investigación muestra que las mujeres están siendo específicamente atacadas por la violencia cibernética y que las mujeres jóvenes están particularmente amenazadas por el acoso sexual y el acoso sexista.

Señala así mismo que “la naturaleza no regulada de las plataformas de redes sociales y otros espacios online, aumenta los riesgos para las mujeres de ser víctimas. La desigualdad de género sistémica, así como otros factores de identidad y vulnerabilidades que se cruzan, sientan un terreno fértil para que los perpetradores amenacen y maltraten a las mujeres”, y que “la desigualdad de género en el sector tecnológico también repercute en las plataformas y los algoritmos no son inmunes a los sesgos de género y pueden contribuir a crear “tecnoculturas” tóxicas, donde el anonimato, la mentalidad de acoso y la permanencia de datos dañinos online llevan a las mujeres a ser re-victimizadas constantemente”.

Resulta evidente que fruto del desarrollo de las nuevas tecnologías, han cambiado las formas de comunicación e interacción, y que, las nuevas herramientas con las que contamos para ello son empleadas masivamente por las nuevas generaciones.

Sin embargo, la violencia de género sigue presente y se extiende también a través de estas nuevas formas de comunicación. Estamos asistiendo a una revolución tecnológica y al cambio generacional continuo, pero la violencia de género continua y no para, porque la desigualdad se sigue manteniendo. Cambia la forma, pero no el fondo, y las nuevas formas de comunicación reflejan la realidad social.

Pese a que tanto Naciones Unidas, como el Consejo de Europa y las instituciones de la Unión Europea reconocen la existencia de la ciber violencia y el discurso de odio online contra las mujeres, todavía no contamos con definiciones aceptadas conjuntamente sobre las diversas formas de violencia online ni un instrumento jurídico en la UE específico para combatirla. Si bien el Parlamento Europeo ha pedido ya el reconocimiento de la ciberviolencia y el discurso de odio contra las mujeres, a través de diferentes resoluciones, y del Reglamento General de Protección de Datos de la UE, adoptado recientemente, así como las Directivas de Comercio Electrónico, y de Derechos de Víctimas, Tráfico y Explotación Sexual de Niños, se pueden cubrir algunas cuestiones sobre estas formas de violencia.

En nuestro Código Penal se tipifica como delito (art. 197.7) la difusión, revelación o cesión a terceros, sin autorización de la persona afectada, de imágenes o grabaciones de aquella, que hubiera obtenido con anuencia, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona (sexinting). La Ley castigará a quien haya grabado una imagen íntima con consentimiento de la persona afectada y lo difunda sin consentimiento, pero también a quien reciba imágenes de otra persona y las difunda.



En relación con la violencia en el ámbito laboral ejercida a través de las nuevas tecnologías, hay que señalar, en primer lugar, que tampoco contamos con datos oficiales al respecto, pero sabemos que es una práctica que se va extendiendo cada vez en mayor medida y que la gravedad de sus efectos es exponencial por la gran capacidad de difusión y la rapidez con la que se pueden viralizar determinados contenidos constitutivos de violencia de género en el ámbito laboral.

Con independencia de que el Código Penal pueda ser aplicado también en los supuestos en los que el delito se produzca en el ámbito laboral, sería necesario contar con una regulación específica en esta materia en el ámbito laboral.

Al respecto hay que recordar que desde finales del 2019 contamos con un novedoso instrumento contra la violencia de género en el entorno laboral ejercido a través de las nuevas tecnologías y en concreto en relación con los datos que se hayan difundido ilegítimamente en dicho entorno, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles. Se trata de un **Protocolo General de Actuación que firmaron el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)** para la atención de personas en estos casos.

Dicho Protocolo señala que “las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos”. Y que, “la grabación y difusión de imágenes personales es uno de los instrumentos más utilizados en los casos de acoso, tanto en el entorno laboral como el escolar y de acoso sexual a menores” y prevé reforzar los canales de información y las acciones formativas, al objeto de prevenir y poder detectar aquellos casos que presenten indicios de vulneración en materia de protección de datos, de forma que cuando se detenten, se informaría a la persona afectada acerca de las infracciones que persigue la AEPD y sobre como presentar reclamación lo antes posible a fin de minimizar la difusión de los contenidos en Internet y evitar un perjuicio mayor.

Establece específicamente en su cláusula primera que el Protocolo tiene por objeto articular la colaboración entre el MITRAMISS y la AEPD, para la realización de **cuantas actuaciones contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente, en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, -especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles-, así como a incrementar la eficacia de las medidas de atención adoptadas en estos supuestos.**

El Protocolo tiene también por objeto convertirse en un instrumento que impulse el conocimiento y la difusión entre las organizaciones empresariales y sindicales, de las responsabilidades penales, civiles, laborales, y de Seguridad Social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos- empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema, así como de fomento de la difusión sobre los medios para hacer frente a estas situaciones.

Por último, cabe destacar que el mencionado Protocolo prevé que el MITRAMISS impulse, en el marco del dialogo social, la elaboración y la adopción de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital.

CONCLUSIONES

- ➡ UGT alerta sobre el incremento del riesgo de exposición a la violencia de género debido a la crisis derivada de la COVID-19 y sus consecuencias económicas y socio-laborales.
- ➡ Los datos sobre las distintas violencias de género (física, psicológica, sexual, y económica), indican que el problema, lejos de disminuir, se agrava.
- ➡ Las formas de canalizar la violencia de género se incrementan con el uso de las nuevas tecnologías. *(El 23% de las mujeres manifestó haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y una de cada diez había sido víctima de violencia en línea. El 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético y el 14% acoso cibernético según el Estudio sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, publicado en 2018).*
- ➡ 1 de cada 2 mujeres de 16 o más años (el 57,3%) residentes en España, han sufrido violencia a lo largo de sus vidas.
- ➡ En violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, sólo denuncian el 21,7% de las víctimas, pese a que se confirma la tendencia del lento incremento en el número de denuncias cada año.
- ➡ Los feminicidios en España no dejan de crecer. En el ámbito de la pareja o expareja, entre el 1 de enero de 2003 y el 21 de octubre de 2020, 1.070 mujeres han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas. En 2019 hubo 55 mujeres y 3 menores asesinados, dejando además 46 menores huérfanos.
- ➡ El 15,4% de las víctimas de asesinatos y homicidios en el ámbito de la pareja o expareja había denunciado antes a su agresor.
- ➡ La dependencia económica de la víctima en relación con el agresor dificulta la salida de las situaciones de violencia. Las mujeres con un nivel bajo de independencia económica son más proclives a sufrir violencia económica, sexual y psicológica en el entorno de la pareja o expareja.
- ➡ El 71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar.



- ⇒ **En España las políticas activas de empleo relativas al fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género mediante bonificaciones a la contratación, no están arrojando los resultados que serían deseables.**
- ⇒ **En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral, el 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.**
- ⇒ **En España, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.**
- ⇒ **A pesar de que no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, sabemos que se trata de un problema muy extendido e invisibilizado. Se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.**

REIVINDICACIONES

- ➡ El incremento de la efectividad y los recursos en la aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Es necesario que se destinen los recursos y servicios necesarios para una prevención y atención integral efectiva, que pueda garantizar a las mujeres una vida en libertad y el pleno ejercicio de sus derechos, especialmente ante las especiales necesidades derivadas de la pandemia.
- ➡ La aplicación efectiva del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul) para su correcta implementación.
- ➡ La ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y del Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- ➡ La revisión y desarrollo de las medidas y políticas públicas sobre el fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género, y especialmente, en lo que se refiere al Programa de Inserción Socio-laboral para Víctimas de Violencia de Género, así como la adopción de nuevas medidas para mejorar los déficits en esta materia y los derechos laborales y económicos de las víctimas de cualquier forma de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Es imprescindible adoptar medidas más eficaces que garanticen la inserción laboral de las víctimas de violencia de género de forma efectiva y con empleos de calidad.
- ➡ Redoblar los esfuerzos desde el ámbito legal y de las políticas públicas para eliminar la discriminación y la desigualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, imprescindible para erradicar la violencia machista contra las mujeres.
- ➡ El endurecimiento de las sanciones de este tipo de violencia, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas y la eliminación de las trabas que dificultan la denuncia y la prueba en la vía jurisdiccional.
- ➡ Que se pongan en marcha los mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y el acoso sexista a las mujeres en el trabajo -incluido el realizado a través del uso de las nuevas tecnologías-, y que se arbitren las medidas necesarias para que se garantice la recopilación sistemática de datos sobre acoso sexual y acoso sexista en el trabajo y que se dignifiquen las condiciones de trabajo de las personas que atienden, informan y protegen a las víctimas de violencia de género para hacer posible el binomio calidad de empleo, calidad del servicio.

DESDE UGT REAFIRMAMOS Y REITERAMOS NUESTRO COMPROMISO CON:

- ➡ La acción sindical, la formación y la sensibilización contra la discriminación y la desigualdad de género y, de forma específica, contra cualquier forma de violencia de género en el ámbito laboral, así como la atención jurídica a las víctimas de acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo.
- ➡ La negociación colectiva para la adopción de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, así como de planes de igualdad en las empresas para la eliminación de la discriminación y la desigualdad de género en el ámbito laboral y mejorar la igualdad en los derechos laborales entre trabajadores y trabajadoras.
- ➡ Nuestra participación institucional en la lucha contra la violencia de género y la consecución efectiva de la igualdad de género en el ámbito laboral.

