

25 DE NOVIEMBRE,
DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

**EMPLEOS Y SALARIOS DE CALIDAD, CLAVES PARA
LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA**



VICESECRETARÍA GENERAL-DPTO MUJER TRABAJADORA

22 noviembre 2018

Introducción

Un año más, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, desde UGT reiteramos nuestra más rotunda repulsa y condena contra la atrocidad y el horror de la violencia contra las mujeres, y muy especialmente contra los asesinatos de éstas y sus hijos e hijas, a manos de sus parejas y exparejas, y que constituye la manifestación más brutal y repugnante de las formas de violencia contra las mujeres.

Según los datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 23 de octubre de 2018, son ya 971 mujeres las que han sido asesinadas por violencia de género en España.

Los feminicidios siguen siendo la manifestación más evidente de la desigualdad y la subordinación a la que se ven sometidas las mujeres en las relaciones de poder con los hombres, por el mero hecho de ser mujeres.

En 2017, el número de denuncias por violencia sobre las mujeres ejercida por la pareja o expareja fue de 166.260 y en el primer semestre de 2018 ha sido de 81.663, una cifra muy similar, aunque ligeramente inferior al número de denuncias presentadas durante el mismo periodo de 2017 (83.198).

Las mujeres sufren violencia en cualquier estrato social, sea cual fuere su nivel económico, educativo y cultural y lo padecen tanto en el ámbito privado como en el público, y de muy diversas formas; violencia física, psicológica, sexual, y económica.

En cuanto a otras formas de violencia contra la mujer, como las agresiones sexuales, según los anuarios del Ministerio del Interior, en los que se recogen cifras sobre delitos contra la libertad sexual a partir de 2008, en 2016 se registraron 1.249 denuncias por violación y 8.600 denuncias más por otros delitos de agresión sexual. Entre 2012 y 2016, 4.303 mujeres y niñas fueron violadas en España. En ocho años la cifra de denuncias alcanzaba 11.675 violaciones y otras 63.539 se correspondieron a denuncias por otras agresiones sexuales.

Los últimos datos oficiales sobre violaciones correspondientes a 2017 señalan además un incremento del 10,65% respecto al año anterior, con 1.382 casos, que suponen casi cuatro violaciones diarias.

Las asociaciones de mujeres ponen de manifiesto que el número de violaciones y de agresiones sexuales y abusos sexuales que se denuncia son un porcentaje mínimo de las que realmente tienen lugar cada año, y según la Federación de Centros de Asistencia a Víctimas de agresiones sexuales se calcula que solo una de cada seis violaciones se denuncia en nuestro país.

No contamos con datos oficiales sobre el acoso sexual o por razón de sexo que se produce en todos los ámbitos, pero en el marco de las relaciones laborales sabemos,

según datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que entre 2008 y 2015, 2.484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual en el trabajo, lo que supone casi una diaria, y que se impusieron multas por valor de 237.748€.

En 2016, según el informe anual de la Inspección de Trabajo, se realizaron 628 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con 82 personas trabajadoras afectadas y un resultado de 3 infracciones impuestas, con sanciones por valor de 8.128€, así como 204 actuaciones por acoso por razón de sexo, con dos personas trabajadoras afectadas, y 2 infracciones impuestas, con sanciones por valor total de 12.502€.

Según el estudio “Violencia de género contra las mujeres” de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE realizado en 2014, el 90% de las víctimas de estas conductas son mujeres. Así mismo, en este estudio, se pone de manifiesto que en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

Los distintos estudios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo ponen de manifiesto que las denuncias que se ponen por estas conductas, tanto en vía administrativa como en vía jurisdiccional, son una ínfima parte de los casos que en la realidad se producen.

Pero no sólo en España sufrimos esta lacra; la violencia contra las mujeres es un fenómeno que afecta a las mujeres de todo el planeta. La violencia machista, que abarca todas las formas de violencia contra las mujeres, sustentada sobre las bases de un sistema patriarcal profundamente enraizado en nuestras sociedades, genera cada año incalculables cifras de víctimas de violencia de género en todo el mundo.

La Organización Mundial de la Salud denunció en 2017, que una de cada tres mujeres experimenta en su vida, abuso físico o sexual por parte de su pareja, o violencia sexual por parte otra persona.

Y según la ONU, el 35 % de las mujeres del mundo han sufrido violencia física o sexual por parte de su compañero sentimental o violencia sexual por la de otra persona en algún momento de su vida, una cifra vertiginosa que estudios de distintos países cifran en un 70 % en el caso del maltrato o abuso de una pareja.

En la Unión Europea, la Agencia para los Derechos Fundamentales señaló en 2014 que 62 millones de mujeres europeas experimentaron en alguna ocasión violencia física y sexual; un tercio de la población femenina, y una de cada cinco (22 %) es víctima de este tipo de delitos por parte de su pareja.

Según Eurostat, en 2015, en los veintiocho se registraron 215.000 agresiones sexuales, incluidas 80.000 violaciones, un delito con la incidencia más elevada en Suecia;178 por cada 100.000 habitantes, por delante de Escocia, con 163; Irlanda del Norte, con 156; Inglaterra y Gales, con 113, y Bélgica, con 91.

Dentro de la UE, el Reino Unido parece ser el país donde se registraron más casos de violencia machista, 64.500 en Inglaterra y Gales en 2015 (55 % de ellos, violaciones), por delante de Alemania, con 34.000; Francia, con 32.900 y Suecia, con 17.000.

En Rusia, uno de los países europeos donde más desprotegida está la mujer frente a la violencia machista, el Gobierno no revela datos desde 2008, cuando admitió que hasta 14.000 mujeres morían

cada año a manos de sus parejas, mientras los activistas calculan que más de 16 millones de rusas fueron maltratadas en familia el último año.

Turquía, según el recuento publicado por el periódico “Bianet”, registró durante 2017 y sin cerrar el año, el asesinato de al menos 240 mujeres, la mayoría por hombres de su círculo más cercano: maridos, exesposos o miembros de su familia.

En América Latina y el Caribe, entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres ha sido víctima de violencia por parte de su pareja, según las declaraciones realizadas en noviembre de 2017 por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), y las cifras de asesinatos por violencia machista son elevadísimas.

Mientras, en Magreb, la representante de ONU Mujeres para la zona, Leila Rhiwi, denunció que en Marruecos el 63 % de las mujeres han sido víctimas de actos de violencia machista alguna vez y, en uno de cada tres casos, sufren agresiones en espacios públicos.

En Túnez, la Oficina Nacional de la Familia y de la Población admitió que una de cada dos mujeres asegura haber sufrido una forma o más de violencia en el entorno familiar y social y considera que es una cuestión habitual que no merece ser denunciada.

La Resolución de la Asamblea General 48/104 de 20 de 1993 de la ONU, define la violencia contra las mujeres como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga, o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

Así mismo, desde Naciones Unidas se señala expresamente que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y una consecuencia de la discriminación que sufre, tanto en las leyes como en la práctica y la persistencia de desigualdades por razón de género, y que sigue siendo una pandemia global.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las Mujeres, y la violencia doméstica, de 2011, más conocido como el Convenio de Estambul, recoge entre sus objetivos el de proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; así como contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, entre otras maneras, mediante la autonomía de las mujeres.

También la Resolución del Parlamento Europeo de 3 de octubre de 2017, recoge la necesidad de combatir toda forma de violencia de género como la doméstica, en particular la violación, la mutilación genital femenina, el abuso sexual, la explotación sexual, el acoso sexual y el matrimonio infantil forzado o temprano, así como las situaciones de violencia económica, señalando una especial preocupación por los elevados índices de acoso sexual en el trabajo.

Por tanto, cuando hablamos de combatir la violencia de género nos referimos a todas las formas de violencia de género en las que existe como común denominador, la utilización de actos dirigidos a conseguir el control sobre la vida de las mujeres, restringiendo, coaccionando, o anulando los derechos de las mujeres, y que atentan directamente contra su vida, su libertad, su dignidad, su salud, su intimidad y la igualdad entre personas de uno y otro sexo.

En España, como no podría ser de otra forma, es necesario recordar que el pasado mes de septiembre, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género cumplió un año desde su aprobación y pese a que en el mismo se recogen medidas que valoramos positivamente, lo cierto es que éstas se ciñen de manera exclusiva a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja y su puesta en práctica está siendo muy lenta. Además, se trata de un grupo de medidas que desde nuestro punto de vista son claramente insuficientes.

Además de referirse sólo a la violencia en la pareja, sólo en los últimos meses se han llevado a la práctica algunas iniciativas, entre las que se encuentra la aprobación, el pasado mes de agosto, del Real Decreto de medidas urgentes, que supone modificaciones legales dirigidas, entre otras cosas: a mejorar la asistencia letrada y representación de las víctimas de violencia de género; a facilitar la acreditación de la situación de víctima para poder acceder a determinados servicios y prestaciones; o la atención psicológica de los hijos e hijas menores de edad, sin necesidad de consentimiento del progenitor maltratador. Al mismo tiempo, establece la recuperación de la asignación de partidas presupuestarias específicas a los ayuntamientos para programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género.

La violencia de género a manos de parejas y exparejas

1. Los asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o exparejas continúan sin parar

De entre todas las formas de violencia de género, la más extrema y la que merece la mayor de las repulsas, por tratarse de la más atroz, brutal y condenable con la máxima intolerancia, es la de los asesinatos machistas de las mujeres a manos de sus parejas o exparejas.

Como ya hemos mencionado con anterioridad, según los datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 23 de octubre de 2018, 971 mujeres fueron asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas en España.

En 2017 hubo 51 mujeres y 8 menores víctimas de la violencia de género. De esos ocho menores, siete eran hijos del agresor. Además, el número de menores huérfanos por violencia de género fue de 26.

En 2018 la situación no es más esperanzadora, pues a fecha 23 de octubre, eran ya 43 las víctimas mortales de la violencia machista. Hasta 33 menores han quedado huérfanos en lo que va de año, y desde 2013 son 27 niños los que han sido asesinados por violencia machista.

Evolución del número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España. Desde el 1 de enero de 2003- al 23 de octubre de 2018

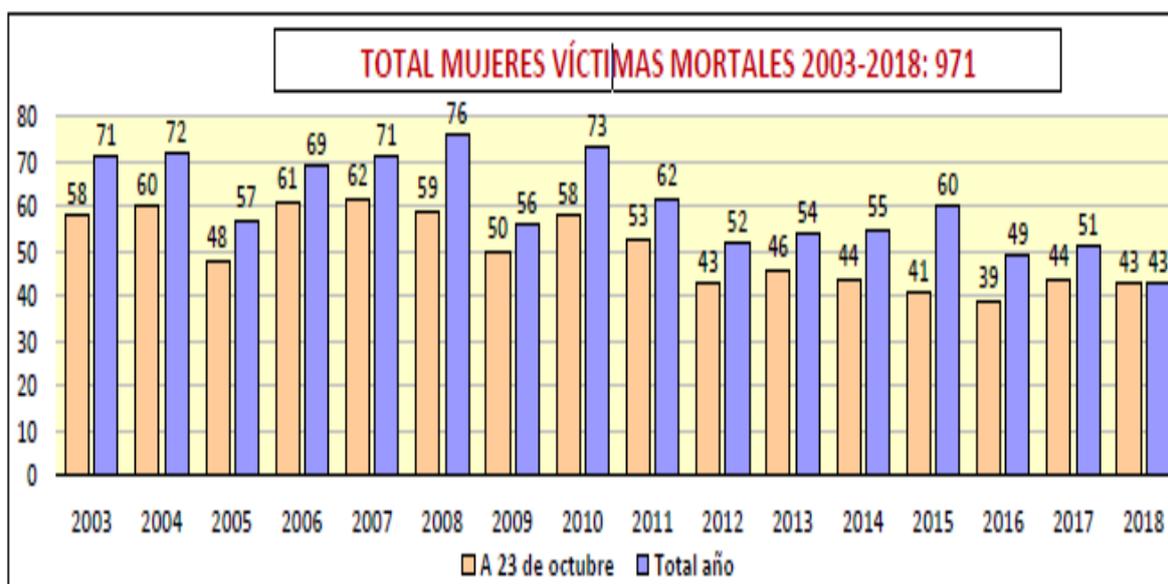


Gráfico víctimas mortales por violencia de género en España 2003-2018.
Fuente: Observatorio Estatal Violencia de Género.

En relación con los datos por Comunidades Autónomas actualizados a 31 de agosto de 2018, desde 2003, las Comunidades Autónomas con mayor número de víctimas mortales por violencia de género son Andalucía (187), Cataluña (148), Comunitat Valenciana (123), y Comunidad de Madrid (98).

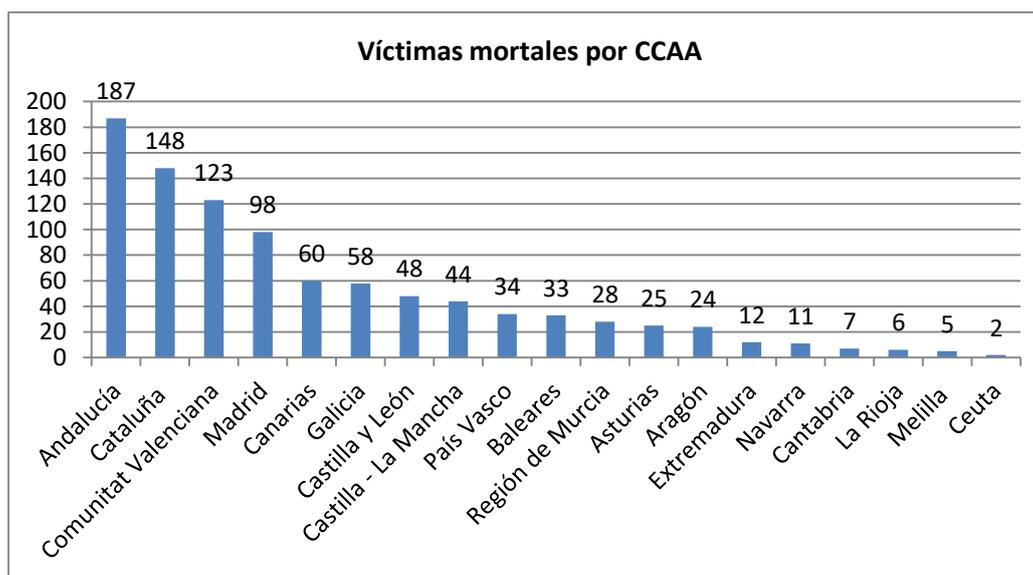


Gráfico víctimas mortales por violencia de género según comunidad autónoma. 1 de enero de 2003- 31 de agosto de 2018.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e igualdad.

En 2018, a 23 de octubre, de las 43 mujeres víctimas mortales, el porcentaje más alto se ha registrado en Andalucía con 12 casos (27,9%), seguido de Cataluña con 6 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas (14%) y Madrid, con 4 (9,3%).

**Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España
por comunidad o ciudad autónoma en que se produjo el suceso. 2018
(datos actualizados a 23 de octubre)**

Comunidad/Ciudad autónoma	Número	%
TOTAL	43	100,0
Andalucía	12	27,9
Aragón	2	4,7
Asturias, Principado de	3	7,0
Baleares, Illes	0	0,0
Canarias	2	4,7
Cantabria	0	0,0
Castilla y León	2	4,7
Castilla-La Mancha	2	4,7
Cataluña	6	14,0
Comunitat Valenciana	2	4,7
Extremadura	0	0,0
Galicia	3	7,0
Madrid, Comunidad de	4	9,3
Murcia, Región de	1	2,3
Navarra, Comunidad Foral de	2	4,7
País Vasco	2	4,7
Rioja, La	0	0,0
Ceuta	0	0,0
Melilla	0	0,0

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

2. Denuncias y órdenes de protección por violencia de género a manos de parejas y exparejas

Tal y como puede verse en el gráfico de **denuncias** por violencia de género 2009-2018, éstas aumentaron considerablemente en el año 2017. La mayoría fueron presentadas por las víctimas tras atestados policiales (108.945), el número de denuncias presentadas directamente por la propia víctima o por familiares fue de 5.990 y 444 respectivamente.

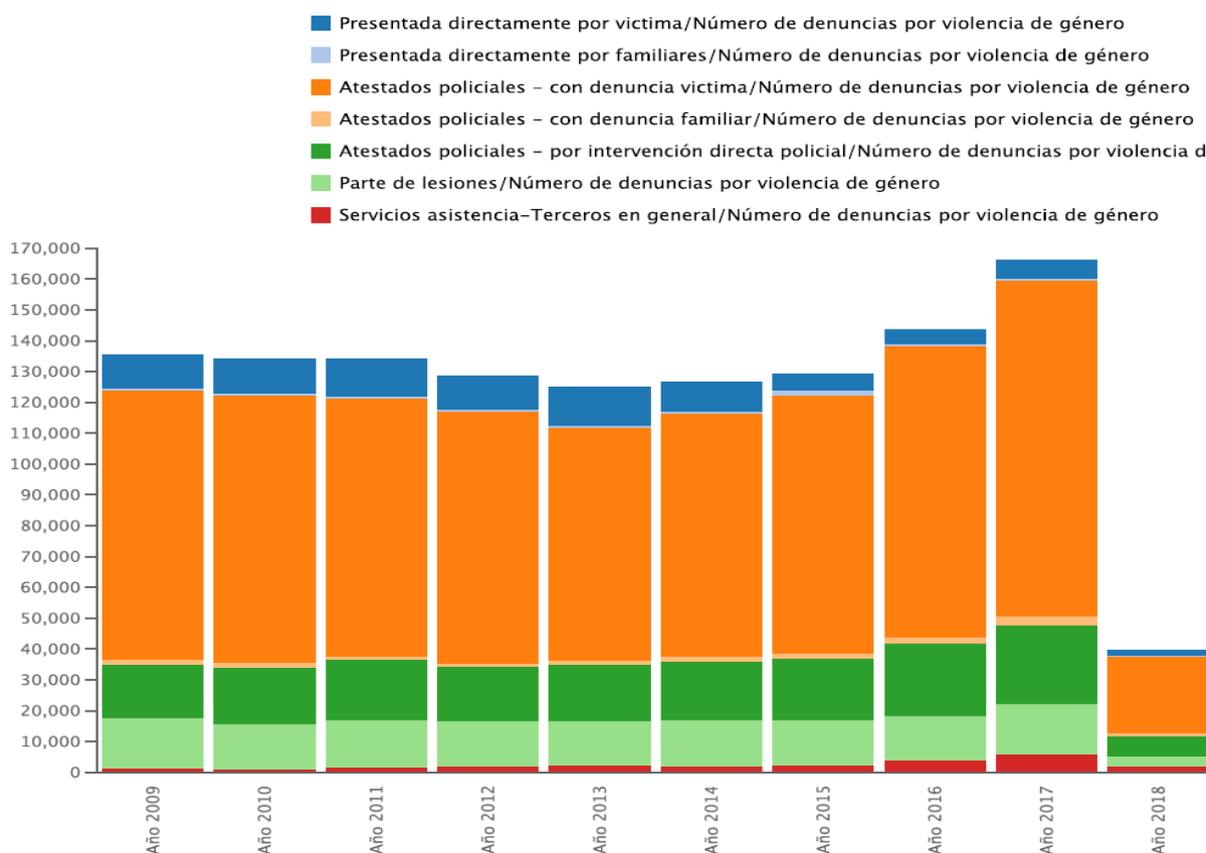


Gráfico denuncias por violencia de género 2009-2018. Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, durante el primer trimestre de 2018, del total de denuncias presentadas en los órganos judiciales (39.586), un total de 37.829 mujeres aparecen como víctimas de violencia de género. Las denuncias presentadas suponen un descenso de un 2,3% respecto a las denuncias que se presentaron en vía jurisdiccional en el mismo periodo de 2017 y las mujeres que se registran como víctimas de violencia de género también descienden en un 0,5% en comparación con el primer trimestre de 2017.

La mayoría de estas denuncias, al igual que en años anteriores, han sido presentadas por la propia víctima tras un atestado policial (25.234, lo que supone un 63,74%).

En cuanto a las **sentencias** condenatorias, durante este mismo periodo, se dictaron 12.975 sentencias penales en el ámbito de la violencia de género, de las que 8.892, es decir, un 68,5%, fueron condenatorias. El mayor porcentaje de sentencias condenatorias fueron dictadas por los juzgados de violencia de la mujer (84,1%), seguido de las dictadas por las Audiencias Provinciales (81%), y de las procedentes de Juzgados de lo Penal (58%).

Si bien las sentencias dictadas no se corresponden en su totalidad con las denuncias presentadas dentro del mismo periodo de referencia, puesto que muchas de ellas se corresponden a denuncias presentadas en periodos anteriores, la proporción de sentencias condenatorias en relación con el número de denuncias presentadas es del 32,77%.

En cuanto a la **forma de terminación de los procedimientos** por violencia de género, durante este primer trimestre de 2018, un 12,55% finalizaron con sentencia condenatoria, y el resto terminaron: por sentencia absolutoria un 2,37%, por sobreseimiento, un 45,6%, por elevación al órgano competente un 22,13% y por otras causas un 17,34%.

En relación con los datos del segundo trimestre de 2018, éstos son similares al del primer trimestre, con un ligero incremento de las denuncias respecto del trimestre anterior. Las denuncias se elevaron a 42.077. Se registró un 85% de condenas de los asuntos enjuiciados durante ese periodo, y por la forma de terminación de los procedimientos en ese mismo periodo, un 12,77% terminó con sentencia condenatoria, un 2,10% con sentencia absolutoria y casi un 67% terminó por sobreseimiento, en su mayoría provisional.

Sorprende el alto número de casos cerrados por sobreseimiento (un 56,3% de media en el primer semestre de 2018), que unidos a los de sentencias absolutorias y aquellos otros que habiendo sido denunciados no han llegado a instruirse, arroja un porcentaje importante de denuncias que finalmente no acaban con sanción del denunciado y que difícilmente pueden explicarse por una denuncia falsa de la víctima, que como ya se ha puesto de manifiesto por parte del Ministerio Público, en los últimos ocho años, de un total de 1.055.912 denuncias, tan sólo en 79 casos hubo sentencia condenatoria por denuncia falsa (lo que supone un 0,0075%).

En cuanto a las **órdenes de protección**, durante el primer y segundo trimestre de 2018 se solicitaron 19.110 órdenes de protección en los procedimientos incoados por violencia doméstica, siendo concedidas 12.968 ordenes (un 68,5%), inadmitidas 360 (2%), y denegadas 5.658 (casi un 30%). Preocupa el número de denegaciones de las órdenes, ya que en algunos casos, como ya ha ocurrido, a algunas de las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, les fueron denegadas dichas órdenes de protección.

Los datos en su conjunto evidencian que el sistema y las políticas contra la violencia de género, y en definitiva el Estado de Derecho, están fracasando; fracaso que resulta absolutamente espeluznante y estrepitoso en los casos de mujeres asesinadas que habiendo confiado en la Justicia, habían denunciado.

Las cifras de las mujeres asesinadas son insoportables y se tiene que poner fin a los feminicidios de una vez por todas. Hay que adoptar las medidas que sean necesarias con contundencia para garantizar a las mujeres su protección y su seguridad por encima de todo.

Violencia de género en el ámbito laboral

1. Desempleo y precariedad de las mujeres que sufren violencia de género

Pese a 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.

2. Inserción laboral de las víctimas de género

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

Teniendo en cuenta lo imprescindible que resulta la inserción y el mantenimiento del empleo para las mujeres que sufren violencia de género que asegure su autonomía como instrumento fundamental para salir de las situaciones de violencia de género, 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 para garantizar la consecución del objetivo que se pretende.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género estableció una serie de medidas protectoras 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. Esta Ley establece la creación de programas de acción específicos orientados a estas víctimas de violencia de género que están inscritas como demandantes de empleo, tanto para la consecución de empleo por cuenta ajena como al autoempleo.

En relación con las medidas laborales de apoyo a las víctimas de violencia de género, garantizadas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, relativa a la inserción socio-laboral para las mujeres víctimas de violencia de género, se encuentran las relativas al incentivo a las empresas que contraten a las mismas, así como el derecho a suspender o extinguir la relación laboral con derecho a precepción de prestaciones por desempleo.

En cuanto a la inserción laboral de las víctimas de violencia de género, 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, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 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.

Según los datos recogidos en el borrador del último Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de 2016, de las 44 víctimas mortales por violencia de género en 2016, sólo el 41% de ellas estaban trabajando. Así mismo se recoge en dicho borrador que el total de contratos bonificados por violencia de género en 2016, supusieron tan sólo el 0,009% del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de empleo, y de esa contratación bonificada por violencia de género, casi el 76% fue temporal.

Según los datos del SEPE proporcionados a la Delegación del Gobierno para la violencia de género, en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en los años 2016 y 2017, han sido de 801 y 808 contratos respectivamente, lo que supone que un muy escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de estos contratos bonificados.

Todo ello constata la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

En cuanto a la evolución de estos contratos, como puede verse en el gráfico de los *contratos bonificados por violencia* desde 2003 a 2018 (a 31 de julio), el número de este tipo de contratos tiende a aumentar, siendo 2013 el año en el que mayor aumento se registró respecto al anterior. En 2015 fue cuando hubo mayor número de dichos contratos (836), pero en 2016 y 2017 la cifra bajó levemente (801 y 808, respectivamente) y, en 2018 (a 31 de julio), la cifra es de 503¹.

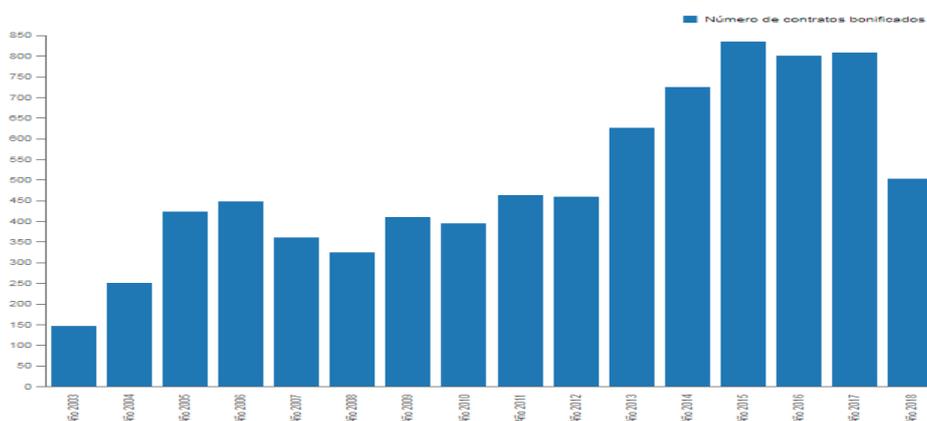


Gráfico evolución número de contratos bonificados por violencia 2003-2018.

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Por Comunidades Autónomas, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid son las que registran un mayor número de contratos bonificados por violencia de género, siendo 166, 154 y 98 contratos, respectivamente. En el otro extremo se encuentran Navarra (5), La Rioja (7), Cantabria (6) y Ceuta (0) como las comunidades autónomas en las que hay menos contratos de este tipo.

¹ La última actualización de los datos del número de contratos bonificados corresponde al 31 de julio de 2018.

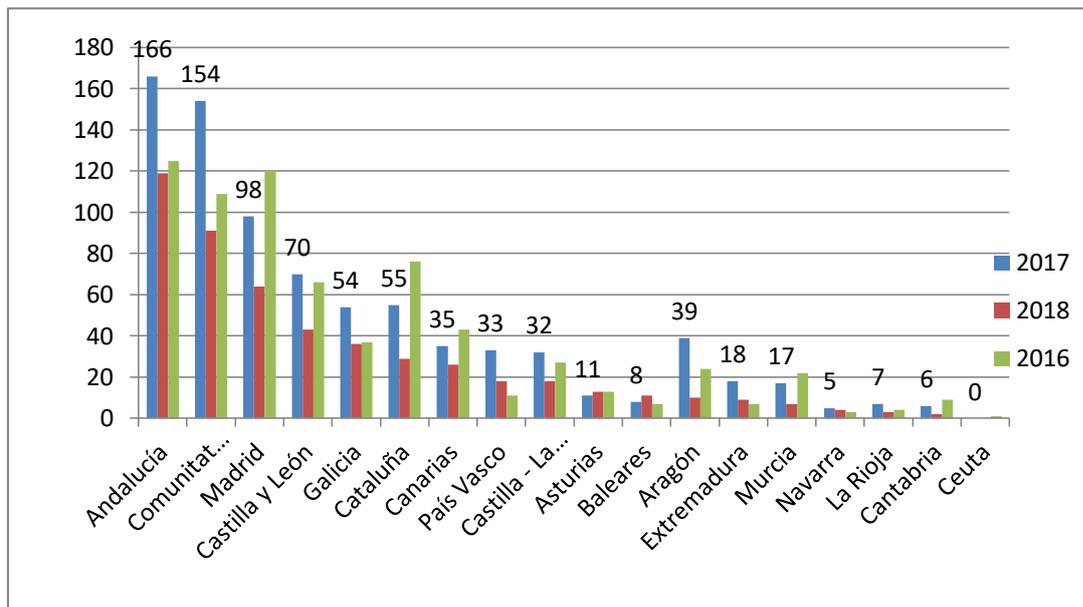


Gráfico número de contratos bonificados por CC.AA. en 2016, 2017 y 2018.

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Por lo que respecta a los contratos de sustitución, el exiguo número de éstos pone de manifiesto que se trata de una medida que tampoco está funcionando adecuadamente.

En cuanto a su evolución, 2012 experimentó un incremento de este tipo de contratos respecto al año anterior, pues pasó de 147 en 2011 a 378. Este incremento siguió en 2013 con 539 contratos de sustitución, pero en los años sucesivos la cifra bajó considerablemente y en 2017 aumenta de nuevo hasta los 384. Por lo tanto, las cifras correspondientes a este tipo de contrato no son positivas ya que a pesar de que hubo un aumento de éstos en 2012, 2013 y 2017, el número de contratos de sustitución no tiende a aumentar, y resulta insignificante.

En relación con las CCAA son Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana las que mayor número registran.

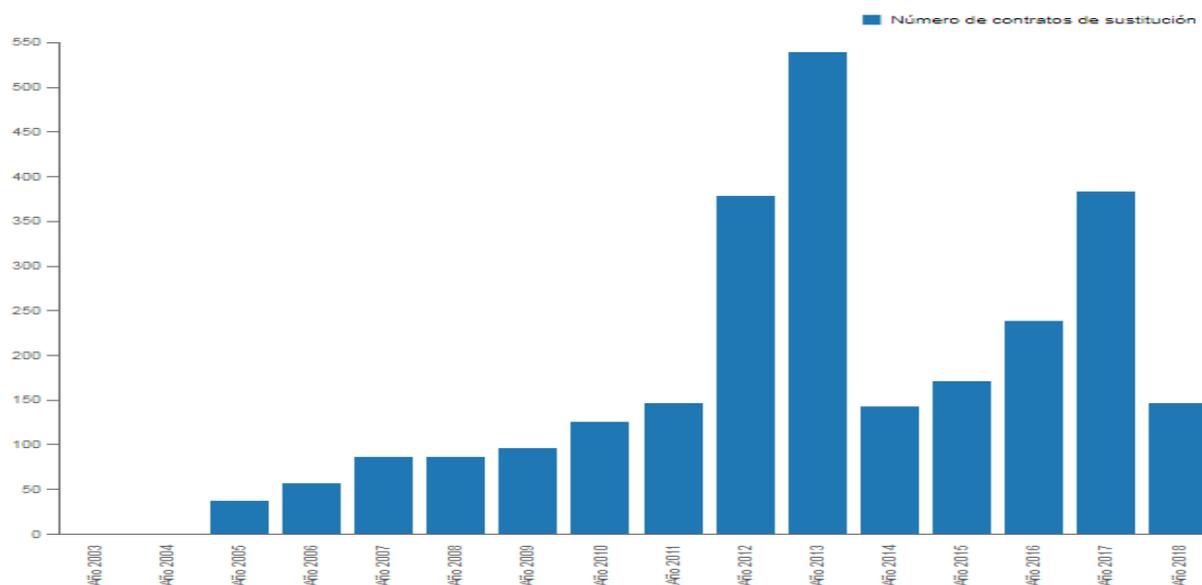


Gráfico evolución número de contratos de sustitución por violencia de género 2003-2018.
Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En ese sentido, el Eje 4 del Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) publicado en marzo de 2018, está dedicado a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Este eje está dotado con 966,49 millones de euros para 2018. En el marco de este Plan que se desarrolla a nivel autonómico y que está destinado a mejorar la empleabilidad de personas pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral, especialmente mujeres y jóvenes, sólo ocho CCAA (Andalucía, Asturias, Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla la Mancha, Murcia y País Vasco) han solicitado programas específicos dirigidos a víctimas de violencia de género, para este año. En 2017 solo lo solicitaron Asturias, Murcia y Aragón.

Madrid ha solicitado periódicamente, financiación para orientación en el empleo de víctimas de violencia de género y para bonificar a empresas que las contraten, pero no ha solicitado un programa específico de inserción laboral para este colectivo.

Por último, es necesario establecer que la parte de gestión estatal no transferida, los programas que se financian tampoco incluyen a las víctimas de violencia de género, de forma expresa.

3. Ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género

La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, contempla en su *artículo 27* algunas ayudas sociales en caso de que las víctimas violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI. La ayuda será de pago único y la cantidad dependerá del grado de discapacidad de la víctima y de las responsabilidades familiares de esta. Desde 2006 a 2018 se han concedido 5.618 ayudas, 2017 es el año en el que más se concedieron (765). No obstante, el mayor aumento de ayudas concedidas en virtud del artículo 27 tiene lugar en el año 2014 en el que se concedieron 606 respecto a las 483 de 2013, a partir de 2014 el número de ayudas concedidas tiende a aumentar.

Número de ayudas concedidas Art. 27

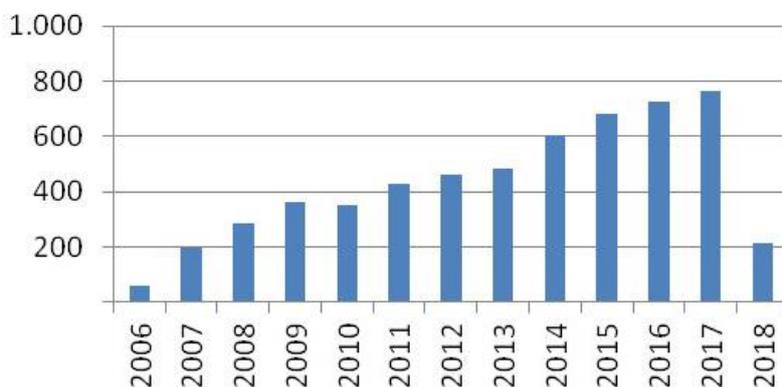


Gráfico sobre el número de ayudas concedidas en virtud del artículo 27 de LO 1/2004, 2006-2018.

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Si se tiene en cuenta el número de ayudas concedidas por comunidad autónoma, País Vasco (1.157), Comunidad Valenciana (792) y Galicia (583) son las que más ayudas han concedido. Por su parte Asturias (66), La Rioja (43) y Cantabria (19) son las comunidades, de las que se tienen datos, que menos ayudas han concedido.

Además, existen otro tipo de ayudas estatales para la inserción de la víctima de violencia de género como es la *Renta Activa de Inserción* contemplada para aquellas personas que hayan sido víctima de violencia de género o doméstica y que cumplan determinados requisitos: tener 45 años o más, haber extinguido una prestación contributiva o subsidio por desempleo previamente, acreditar la condición de víctima, etc. Desde 2006 a 2018, 338.797 mujeres se han beneficiado de la RAI siendo el año 2015 en el que más beneficiarias hubo, 34.695. Desde 2006 a 2015 el número de perceptores aumenta constantemente, pero a partir de 2015 el número empieza a descender. En 2017 se concedieron 31.398 ayudas de este tipo y, a 31 de julio de 2018 (última actualización de datos), 24.243.

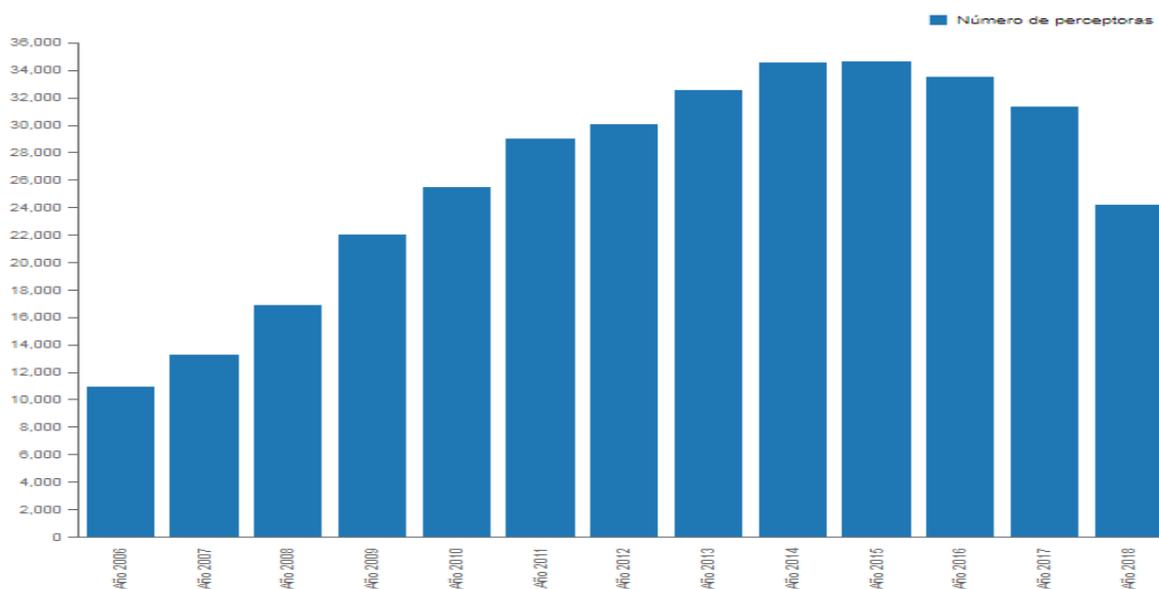


Gráfico sobre el número de perceptoras de la Renta Activa de Inserción, 2006-2018.

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Número de ayudas concedidas 2008/2018 Art. 27

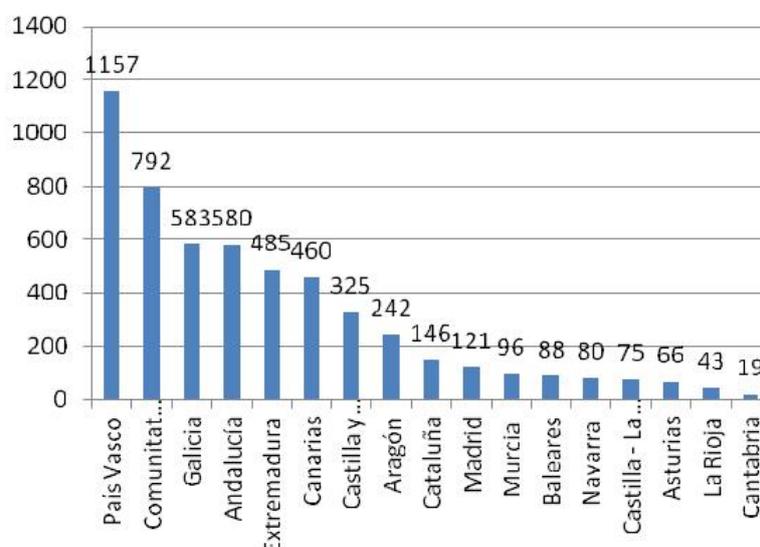


Gráfico sobre el número de ayudas concedidas por CCAA 2008-2018 en virtud del artículo 27 de LO 1/2004.
Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

4. Acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo

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

Según el estudio “Violencia de género contra las mujeres” de la Agencia de la UE de los Derechos Fundamentales realizado en 2014, el 90% de las víctimas de estas conductas son mujeres. Así mismo, en este estudio, se pone de manifiesto que en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

El acoso sexual está prohibido 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, estando además tipificado como delito en el Código Penal en su art. 184.

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva, establece en su art. 7 que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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, tal 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 res-

pecto, 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 en el trabajo, 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 solo 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%.

La Inspección de Trabajo recoge en sus informes que de 2010 a 2015 realizó tan sólo 3.471 actuaciones por acoso sexual, con 2.994 trabajadores/as afectados/as, 922 requerimientos y 42 actas de infracción levantadas.

En 2016, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su informe anual, recoge el número de actuaciones e infracciones en materia de igualdad y no discriminación por razón de género. En dicha materia recoge 5.976 actuaciones, de las cuales resultaron 81 infracciones, y de éstas 29 correspondieron a infracciones relativas a planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad; 23 a discriminación por razón de sexo en la relación laboral; 12 en protección a la maternidad en materia de seguridad y salud laboral; 6 en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y 6 por discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo; 3 por acoso sexual y 2 por acoso discriminatorio por razón de sexo. Por lo tanto, las infracciones por acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo son 5 en total.

En cuanto a la Jurisprudencia en esta materia, consultada la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, entre 2008 y 2017, encontramos tan sólo 9 sentencias (en resolución de recursos) sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedentes del Tribunal Supremo, Audiencia Provincial y Tribunales Superiores de Justicia, ocho de la jurisdicción social y una de la jurisdicción penal (de la Audiencia Provincial de Madrid).

Estas cifras ponen en evidencia 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.

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.358	23	210.016,00 €	319	121
ACOSO SEXUAL	628	3	8.128,00 €	82	271
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	887	29	133.358,00 €	21.579	513
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZON DE SEXO	204	2	12.502,00 €	2	137
DERECHOS SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	640	6	6.130,00 €	15	69
DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	697	0	0,00 €	0	4
PROTECCION A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.279	12	116.515,00 €	16	601
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	283	6	37.506,00 €	6	110
TOTAL	5.976	81	524.155,00 €	22.019	1.826

Tabla actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad y no discriminación por razón de género. Total nacional año 2016. Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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 laboral como en la penal, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos en la vía jurisdiccional. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y las penas para los agresores son muy bajas. La protección penal tiene lugar solo en casos muy graves y las penas son tan sólo de unos meses de prisión (entre 3 y 5 meses) o bien una multa de 6 a 10 meses. Si el acosador es un superior jerárquico, la pena es de 5 a 7 meses de prisión o multa de 10 a 14 meses.

A todo ello hay que añadir la carencia de datos oficiales sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. La Macroencuesta de la Dirección General de Violencia de Género no desglosa los datos de acoso sexual en el lugar de trabajo y de acoso por razón de sexo y no analiza estos hechos; déficits estos que no contribuyen a la lucha contra este fenómeno y su tratamiento específico.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre acoso sexual y psicológico en el trabajo, entre otros llamamientos, pide a la Comisión y a los Estados miembros, que en colaboración con Eurostat y el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), mejoren, promuevan y garanticen la recopilación sistemática de datos pertinentes y comparables, desglosados por género y edad, sobre los casos de acoso sexual y discriminación por motivos de género y acoso psicológico, incluido el ciberacoso, a escala nacional, regional y local.

Esta Resolución pide a los estados miembros que pongan en marcha políticas activas y eficaces que prevengan y combatan cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluidos el acoso sexual y los acosos sexistas y de acoso laboral a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo destacando la necesidad urgente de establecer normas en materia de violencia y

acoso en el trabajo, que proporcionen un marco legislativo para los gobiernos, los empleadores, las empresas y la actividad sindical a todos los niveles.

Recoge así mismo que se observa que algunos sectores y ocupaciones están especialmente expuestos a la violencia, como el sector sanitario, los servicios públicos en urgencias, la política, el transporte, el trabajo doméstico, la agricultura y la economía rural, así como los servicios textil, de la confección, del cuero y del calzado, y que ciertos grupos de trabajadores pueden verse más afectados por el acoso psicológico y la violencia en el trabajo, en especial las mujeres embarazadas, las personas con hijos, las mujeres con discapacidad, migrantes e indígenas, las personas LGTBI y las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en prácticas o con contratos temporales.

Pide a los Estados miembros que introduzcan medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, mediante el establecimiento de medidas preventivas, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, sanciones duras y disuasorias para los agresores, información exhaustiva y cursos de formación para que los trabajadores entiendan las políticas y los procedimientos, y apoyo a las empresas para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.

De igual modo esta Resolución, pide a la Comisión y a los estados miembros que pongan en marcha mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y psicológico a las mujeres a todos los niveles, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías y a los instrumentos puestos a disposición de la innovación.

Para UGT, pese a que estamos trabajando duro para intentar 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 desde la negociación colectiva, entendemos que la obligación de implantación de los mismos debería establecerse legalmente, 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.

Así mismo entendemos que es necesario un enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo, incluido su tratamiento en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y 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 de este tipo de violencia y la adopción de un convenio internacional en el seno de la OIT, apoyado por el Gobierno de España, 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.

Desde UGT exigimos que estos servicios sean asumidos por el Estado, las Comunidades Autónomas como empleo público de calidad, con medios técnicos y humanos suficientes y adecuados, que permitan garantizar una atención adecuada a las víctimas de la violencia contra las mujeres

Conclusiones y reivindicaciones

La violencia de género constituye un atentado de los derechos humanos y supone una continua vulneración de los derechos fundamentales más elementales como son el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, a su salud, a su seguridad, y a su dignidad, y pese a que, en España, como en muchos otros países del mundo, contamos con un ordenamiento jurídico que sanciona las conductas de violencia machista y trata de regular mecanismos de protección de las víctimas, lo cierto es que en la práctica, la realidad pone de manifiesto que estamos muy lejos de su erradicación y que pese a los esfuerzos realizados hasta ahora los avances no han sido suficientes. Por ello en UGT consideramos que deben adoptarse medidas y políticas más contundentes y ágiles contra esta lacra.

Desde UGT entendemos que no será posible acabar con la violencia contra las mujeres mientras no pongamos fin a la desigualdad y la discriminación a la que se ven sometidas en todos los ámbitos de la vida. Para ello es necesario contar con unas políticas adecuadas y efectivas, dotadas con los recursos económicos necesarios, que se dirijan a la vez que a la eliminación directa de los actos que comportan cualquier tipo de violencia de género en cualquier ámbito, pero también a combatir la discriminación de género en todas sus esferas, entre la que se encuentra la laboral, en la que gobiernos, sindicatos y patronales tenemos una especial responsabilidad.

Los datos son escalofriantes: 971 mujeres asesinadas desde el año 2003 (primero en que se empezaron a computar los asesinatos); 1.532.662 denuncias presentadas por violencia de género desde el año 2007 (primero en que se comenzó a contabilizar como tal estas denuncias); 13.057 violaciones de mujeres y niñas entre 2008 y 2017, según datos disponibles en los Anuarios del Ministerio del Interior.

Lograr la igualdad y la eliminación de la discriminación en el marco de las relaciones laborales también es esencial para poder avanzar en la erradicación de la violencia de género. Por una parte, contribuiría directamente a la eliminación de las conductas violentas de género en el mundo laboral, y por otra, se convertiría en un instrumento crucial para poder garantizar la independencia económica de las mujeres y con ello la posibilidad de enfrentar y combatir las situaciones de violencia de género que sufren en el ámbito doméstico y otros ámbitos.

Entre 2008 y 2016, 2.566 personas se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual en el trabajo, y se impusieron multas por valor de 245.876 €, según datos de la ITSS. No obstante, desde UGT consideramos que las denuncias que se ponen por estas conductas, tanto en vía administrativa como en vía jurisdiccional, son una ínfima parte de los casos que en realidad se producen.

Por tanto, es necesaria la adopción de medidas destinadas a eliminar cualquier tipo de violencia de género en el trabajo y especialmente en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que suelen ser las formas de manifestación de la violencia machista por excelencia en el mundo laboral, así como a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, en relación a su seguridad, la protección social y los derechos laborales. Al mismo tiempo resulta imprescindible eliminar la desigualdad y la discriminación de género en el acceso al empleo, en el man-

tenimiento del mismo, en las retribuciones, en la conciliación entre la vida familiar y laboral, en la promoción y en el acceso a cualquier tipo de ocupación y a puestos de responsabilidad, etc.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado en septiembre del pasado año, pese a que recoge medidas que valoramos positivamente, lo cierto es que éstas se ciñen de manera exclusiva a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja y su puesta en práctica está siendo muy lenta. Es necesario proteger de forma más efectiva a las víctimas que deciden dar el paso de denunciar e incluso propiciar los cambios legales necesarios que garanticen la seguridad de las víctimas y el alejamiento efectivo del maltratador.

La Justicia debería formarse y actualizarse para no situarse al margen de la sociedad y estar a la vanguardia en la defensa de los derechos fundamentales, y en concreto de los derechos de las mujeres. UGT alerta, de nuevo, de las consecuencias que tienen determinadas decisiones judiciales, y reclamamos un compromiso absoluto y una mayor coordinación de los poderes públicos, las administraciones y todos los sectores implicados, en la necesaria atención a las víctimas.

Reclamamos así mismo, el desarrollo de medidas en el ámbito laboral, de los que adolece el Pacto de Estado. En este sentido, demandamos la agilización de la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, la mejora de sus derechos laborales y de su protección social, la garantía del ejercicio de dichos derechos, y la mejora del tratamiento específico del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

UGT denuncia también la precariedad laboral de las personas, en su mayoría mujeres, que atienden los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, subcontractados mayoritariamente por empresas privadas que buscan el mayor rendimiento al menor coste posible: la violencia de género no puede ser un negocio.

Reiteramos la necesidad de aplicar el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra “todos” los tipos de violencia contra las mujeres, la puesta en marcha de las recomendaciones de organismos internacionales en esta materia y el apoyo del Gobierno español para la aprobación de un Convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Tolerancia cero contra la violencia de género; luchar por la erradicación de todo tipo de conductas de violencia contra las mujeres y por la mejora de sus derechos y su protección, es un compromiso de nuestro Sindicato, entendiendo que debemos denunciar y participar activamente contra la terrible situación que sufren las mujeres a manos de sus parejas o exparejas, el tráfico de mujeres y niñas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, la intimidación y el acoso en la calle, el acoso en internet, la violencia de control en las jóvenes y en especial las aterradoras consecuencias que estos ataques acarrearán sobre la seguridad, la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad, y la vida personal y laboral de las mujeres.