



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

NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, EL CIBERACOSO

18 de noviembre de 2019

VICESECRETARÍA GENERAL-
DPTO. DE LA MUJER TRABAJADORA

Contenido

La violencia de género es una lacra endémica con la que no acabaremos mientras que no eliminemos la discriminación y la desigualdad de género.	5
La violencia de género a manos de parejas y exparejas en España	9
1. Los asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o exparejas, de sus hijos e hijas, y los huérfanos y huérfanas que deja la violencia machista, no dejan de crecer año tras año....	9
2. Mujeres víctimas mortales de violencia de género por Comunidades Autónomas desde enero 2003 hasta 31 de octubre 2019	9
3. Las víctimas de violencia de género a manos de sus parejas o exparejas no cuentan con la suficiente protección en el ámbito judicial. Denuncias, víctimas, órdenes de protección y condenas.	10
El empleo es esencial e imprescindible 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.....	13
Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo	18
Ciber violencia y discurso de odio online contra las mujeres	21
Conclusiones.....	25

La violencia de género es una lacra endémica con la que no acabaremos mientras que no eliminemos la discriminación y la desigualdad de género.

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 todo tipo de violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, y muy especialmente contra los asesinatos de las mujeres y sus hijos, a manos de sus parejas y exparejas, que constituye una de las manifestaciones más brutales y repugnantes de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

La violencia machista, sustentada sobre las bases de un sistema patriarcal profundamente enraizado en nuestras sociedades, es **una lacra endémica que afecta a las mujeres de todo el planeta y que genera cada año incalculables cifras de víctimas de violencia de género en todo el mundo.**

Es una realidad atroz que ofrece datos de una gran dimensión, espeluznantes, intolerables y vergonzosos para todas las sociedades, pero muy especialmente para las sociedades más avanzadas y democráticas, en las que una vez más se pone en evidencia el ejercicio de poder de los hombres sobre las mujeres, y la ausencia de respeto por la vida, la igualdad, la dignidad y la libertad de las mujeres que le son inherentes.

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, fruto del “mantenimiento” del mencionado sistema patriarcal imperante en todo el mundo y de las múltiples desigualdades de género en todos los ámbitos y niveles.

Según el **Informe de la Oficina de la ONU contra la droga y el delito de 2018 (United Nations Office on Drugs and Crime 2018. Global Study on Homicide 2018)**, a partir de los datos proporcionados por los Gobiernos de los países en los que cuentan con dichos datos, se tiene constancia de **87.000 asesinatos de mujeres en el mundo en 2017**, de los que más de la mitad fueron perpetrados por personas cercanas a ellas. De ese número, aproximadamente 30.000 mujeres perdieron la vida por obra de sus parejas exparejas, mientras que otras 20.000 lo fueron por otro familiar. Es decir que, **de los 87.000 asesinatos constatados de mujeres, un 58% fueron ejecutados por la pareja o expareja u otro familiar (137 mujeres al día perdieron la vida en el mundo por estos motivos; casi 6 mujeres por hora).**

El informe señala que **el lugar más peligroso para las mujeres es su propio hogar**. Pone de manifiesto que las mujeres tienen mayor riesgo de ser asesinadas por alguien cercano a ellas y que **el 80% de total de las víctimas de asesinatos (hombres y mujeres) que se producen en la pareja o expareja, son mujeres.**

Recoge también que la **tasa más alta** de mujeres asesinadas por su pareja o un familiar **por cada 100.000 habitantes**, corresponde a **África** con 3,1 puntos y **la menor a Europa** con 0,7 puntos, América registra una tasa de 1,6, Oceanía 1,3, y Asia 0,9.

Asimismo **el Estudio Mundial sobre el Homicidio publicado en 2019 por Naciones Unidas**, señala que, en el caso de **España, el 40% de todas las mujeres víctimas de homicidios en 2016, lo fue a manos de**

su pareja, porcentaje que sube al 60% cuando se incluye a familiares entre los agresores, mientras que en ese año 2016 ningún hombre fue víctima de homicidio en el ámbito de la pareja o expareja.

En España, según los *datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género*, entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre 2019, son ya 1.026 las mujeres que han sido asesinadas en España por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas.

En 2019, en lo que va de año hasta el 31 de octubre, eran ya 50 las mujeres asesinadas por la violencia machista, tantas como las asesinadas en todo el año 2018. Este nefasto dato desgraciadamente cambia mientras elaboramos este informe porque la cifra no para de crecer a medida que transcurren los días.

Dentro del entorno de la pareja, las mujeres no sólo sufren violencia física, llegando al asesinato en su vertiente más extrema, sino que también padecen violencia psicológica, sexual y económica.

Por otra parte, las mujeres padecen también **violencia fuera del entorno de la pareja o expareja. Sufren violencia en todo el mundo y todos los ámbitos**, no sólo en el privado sino también en el público, en cualquier estrato social, sea cual fuere su nivel económico, educativo y cultural, y de muy diversas formas: abuso sexual y violaciones, acoso en sus distintas variantes, esclavismo, trata, tráfico y explotación sexual, prostitución, aborto selectivo por razón de sexo, mutilación genital, matrimonio forzoso y matrimonio infantil, malos tratos y asesinatos.

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 de otra persona.

Y según la ONU, basándose en *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer y el estudio publicado en 2013 "Prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud" (OMS)*, se estima que 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 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 calculó (Estudio Violencia de género contra las mujeres 2014)*, que 13 millones de mujeres en la UE experimentaron violencia física durante los 12 meses previos a la entrevista de la encuesta, que 3,7 millones de mujeres de la UE sufrieron violencia sexual, que una de cada 20 mujeres fue violada desde los 15 años de edad, que 9 millones fueron víctimas de acoso y que en torno a 21 millones de mujeres en la UE experimentaron alguna forma de agresión o incidente sexual por parte de un adulto antes de los 15 años de edad.

Según Eurostat, en 2015, en los veintiocho se registraron 215.000 denuncias por agresiones sexuales, incluidas 80.000 violaciones. El 90% de las víctimas de violación de estos registros fueron mujeres y el 99% de los autores que fueron a prisión por estos crímenes fueron hombres.

En España en 2018, el número de denuncias por violencia sobre las mujeres ejercida por la pareja o expareja fue de 166.961, una cifra muy similar, aunque ligeramente superior, a las presentadas en

2017 (166.260), y la cifra oficial de **mujeres víctimas de violencia de género, agredidas por su pareja o expareja, ascendió a 158.590.**

Por lo que respecta a los **abusos y las agresiones sexuales, según los anuarios del Ministerio del Interior**, en los que se recogen cifras sobre **delitos contra la libertad sexual, en 2018 las denuncias por delitos contra la libertad e indemnidad sexual ascendieron a 13.811** (un 18,1% más que en 2017), **de las que 1.702 fueron violaciones** (un 22,7% más que en 2017), es decir 4,66 violaciones, casi 5, al día. El resto, 12.109 se correspondieron a denuncias por otras agresiones sexuales.

Las asociaciones de mujeres ponen de manifiesto que el número de violaciones y de agresiones sexuales y abusos sexuales que se denuncian 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 sólo una de cada seis violaciones se denuncia en nuestro país.

Según la **Macroencuesta 2015 de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, **la violencia sexual fuera de la pareja ha afectado alguna vez a 1.447.687 mujeres** (7,2% de las mujeres de 16 y más años residentes en España), de éstas a 120.641 en el último año (en que se realizó la Macroencuesta) **y el 40% lo fueron por violación** (de las que sólo denunciaron el 2,1%). **El 8,6% de las violadas era menor de 13 años, el 19% de 14 a 17 años, y el 82% fueron violadas por conocidos.** Se pone de manifiesto asimismo la impunidad y el miedo a denunciar por la revictimización judicial, social y de los medios de comunicación.

Por otra parte, tal y como señala el informe sombra sobre aplicación en España de la CEDAW 2015-2018, de las 17 Comunidades Autónomas, sólo nueve cuentan con centros de atención especializada a víctimas de violencia sexual, resultando claramente insuficientes.

En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se produce en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral, según el estudio “Violencia de género contra las mujeres” de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE de 2014, el 90% de las víctimas de las conductas por acoso sexual son mujeres. Asimismo, 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** señalan asimismo 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.

En España no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso sexista en el trabajo, salvo los recogidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre sus actuaciones en esta materia.

A todo ello se suma **la reproducción de violencia de género a través de las nuevas formas de comunicación tecnológica, como una nueva forma de violencia contra las mujeres.**

El uso de internet y de dispositivos móviles, redes sociales y servicios de mensajería instantánea y geolocalización han dado pie a nuevas formas de ejercer la violencia contra las mujeres, facilitando conductas de control, intimidación, coacción, amenazas, acoso, vejación, humillación, chantaje, etc., de forma más fácil, muy rápida, con gran capacidad de difusión y viralización, y de difícil eliminación.

Internet y las TIC, constituyen así nuevas situaciones de riesgo frente a la violencia de la que son objeto las mujeres, dando lugar a nuevas amenazas para las mujeres al haberse ampliado el espectro de medios y formas a través del cual se ejerce la violencia de género.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, en su Encuesta de 2014, señala que el 23% de las mujeres había manifestado haber sufrido “acoso o abuso en línea” al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea.

Por su parte, el estudio sobre “*Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres*”, publicado en 2018 por el Parlamento Europeo, recogía que “el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético (cyber sexual harassment) y el 14% de las mujeres han sufrido acoso cibernético (cyber stalking) desde la edad de 15 años. El discurso de odio ilegal online que apunta a la identidad de género es equivalente al 3.1% de los informes en plataformas de Internet”, según señala dicho informe.

Los datos sobre violencia contra las mujeres, aun no reflejando toda la realidad, puesto que de muchos países no se cuenta con información alguna sobre violencia de género, **hablan por sí solos y ponen de manifiesto que se trata de un fenómeno global extendido** y que trasciende límites geográficos y todo tipo de circunstancias en las que las mujeres se puedan encontrar.

La violencia contra las mujeres está íntimamente ligada a la discriminación y desigualdad que padecen y no sólo es causa, sino también consecuencia, de la misma.

En muchos lugares, las mujeres se ven reforzada por leyes discriminatorias y normas sociales excluyentes que socavan la igualdad, la libertad y la independencia, así como las oportunidades de acceder a ingresos suficientes para poder vivir.

En otras 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 otros seres, en este caso 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, sigue siendo un hecho en todos los ámbitos y niveles y en todo el mundo.

Acabar con la desigualdad y con la discriminación es prioritario para poder combatir la violencia contra las mujeres.

La independencia económica es crucial para que las mujeres puedan ejercer la igualdad y la libertad con la que deberían contar, pero ni siquiera en los países más avanzados podemos hablar de igualdad efectiva en el trabajo, principal fuente de acceso a los recursos económicos para poder vivir.

La discriminación y la desigualdad de las mujeres en el acceso al mundo laboral, en las retribuciones, en el tipo de ocupaciones y en los niveles jerárquicos que ocupan en la escala laboral, entre otros factores, siguen siendo un hecho hasta en los estados más avanzados de nuestra sociedad.

La violencia de género a manos de parejas y exparejas en España

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

Según los datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre de 2019, 1.026 mujeres han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas en España.

En 2018 hubo 50 mujeres y 7 menores asesinados como consecuencia de la violencia de género, dejando además 39 menores huérfanos.

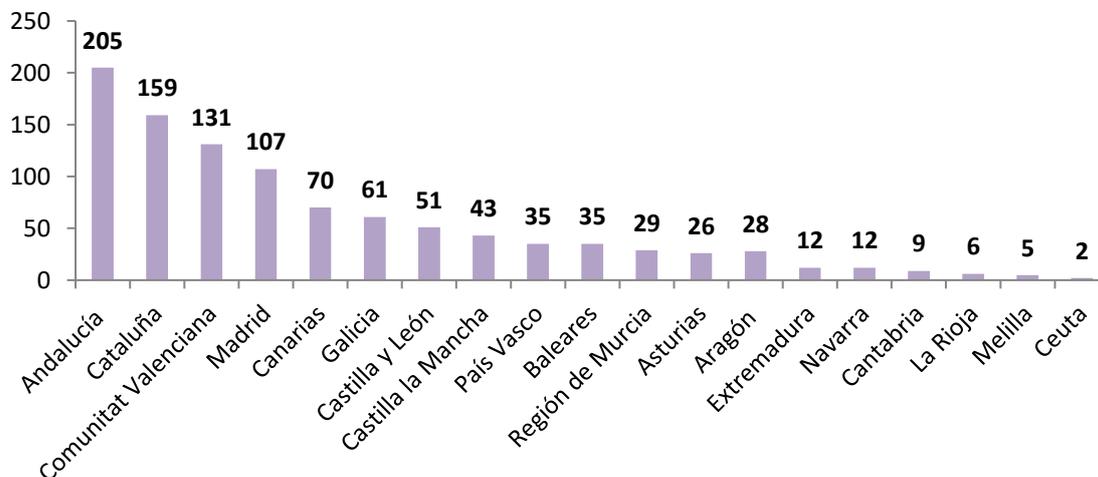
En 2019 la situación no es más esperanzadora, pues a 31 de octubre, son ya 50 las mujeres víctimas mortales de la violencia machista, 3 menores asesinados y hasta 41 menores que han quedado huérfanos en lo que va de año.



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

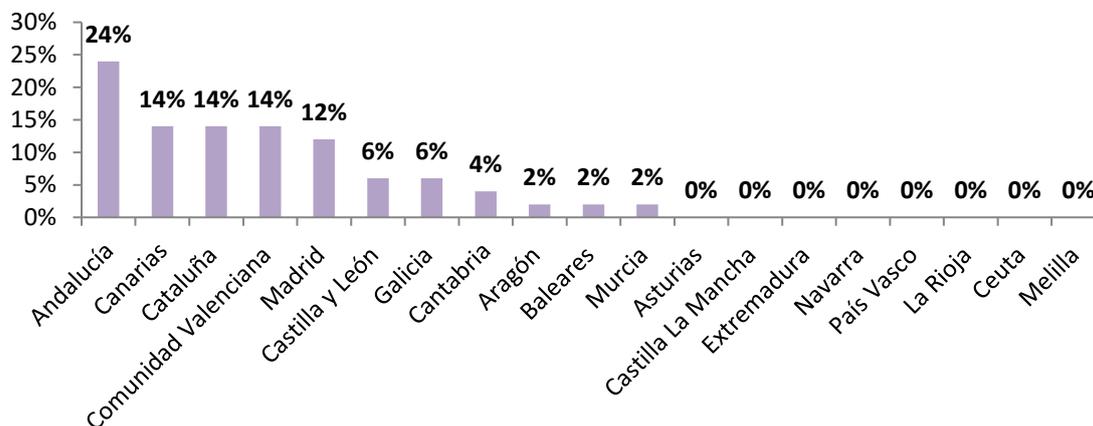
2. Mujeres víctimas mortales de violencia de género por Comunidades Autónomas desde enero 2003 hasta 31 de octubre 2019

En relación con los datos por Comunidades Autónomas, desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de octubre de 2019, el mayor número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas se registra en Andalucía (205), seguida de Cataluña (159), Comunitat Valenciana (131), y Comunidad de Madrid (107).

Total mujeres víctimas mortales 2003-2019 CCAA
Del 1 de enero de 2003-al 31 de octubre de 2019


Víctimas mortales por violencia de género según comunidad autónoma. 1 de enero de 2003- 2 de octubre de 2019 según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

En 2019, a 31 de octubre, de las 50 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas hasta esa fecha, el porcentaje más alto se ha registrado en Andalucía con 12 mujeres asesinadas (21,7%), seguido de Canarias, Cataluña, y Comunidad Valenciana con 7 (15.2%), y Madrid con 6 (13%).

Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España
Por comunidad autónoma en 2019 (datos actualizados a 31 de octubre 2019)


Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

3. Las víctimas de violencia de género a manos de sus parejas o exparejas no cuentan con la suficiente protección en el ámbito judicial. Denuncias, víctimas, órdenes de protección y condenas.

En 2018 llegaron a los Juzgados más de 450 denuncias diarias de media por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas. Según datos del Consejo General del Poder judicial, el pasado año

se registraron **166.961 denuncias** por violencia de género, lo que representa un 0,4% más respecto de 2017, en el que se presentaron 166.263 denuncias.

El dato es escalofriante, si tenemos en cuenta que por cada una de las mujeres que denuncian, al menos hay otras tres que también son víctimas de malos tratos y no denuncian (Macroencuestas de Violencia contra la Mujer de 2011 y 2015 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Del total de denuncias registradas en 2018, aparecen como **víctimas de violencia de género 158.590**, con un pequeño incremento del 0,2% respecto de 2017, (casos que no han sido archivados o sobreeséidos por distintos motivos, en su mayoría por no haberse considerado acreditados los indicios o los hechos).

En cuanto a la **tasa de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres en 2018**, destacan por encima de la media nacional, que fue del 66,56%, las Comunidades de Baleares, con una ratio de 102,71%, Comunidad Valenciana, con 86,97%, Murcia, con 85,93%, Canarias, con 78,85%, Andalucía, con 77,48%, y Madrid con un 74,3%, mientras que la ratio más baja se dio en Castilla y León, con 40,83%, Extremadura, con 42,43% y Galicia, con una ratio de 44,13%.

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. Un reciente 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 en cada comunidad autónoma existen 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.

Asimismo la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2015 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, pone de manifiesto que muchas mujeres que sufren violencia de género no lo denuncian principalmente por no haber considerado que los hechos fueran lo suficientemente graves o no haberle dado importancia y creer que podían resolverlo solas y por miedo a las represalias de su agresor, pero también entre las causas diversas que citan está la de carecer de medios económicos propios.

En cuanto a las **órdenes de protección**, en 2018 se solicitaron 45.045 órdenes de protección en los órganos judiciales, de las que fueron acordadas por los juzgados 31.550, y 13.495 denegadas, según datos del Consejo General del Poder Judicial. En la mitad de los casos la relación de pareja (cónyuge o relación afectiva análoga) se mantenía en el momento de la solicitud de la orden de protección.

Tanto las solicitudes de órdenes de protección como las órdenes acordadas han experimentado un ligero incremento respecto de 2017, pero sigue siendo altísimo el número de casos en los que se deniegan dichas órdenes de protección.

En cuanto a las **sentencias condenatorias**, en 2018 éstas han alcanzado el 70,45% de las sentencias, lo que supone tres puntos más que en 2017 (67,4%), pero dicho porcentaje se refiere a las 50.370 sentencias dictadas, de las que 34.994 fueron condenatorias y 15.376 absolutorias, y no a las denuncias presentadas (166.961), respecto a las que sólo el 21% de las mismas acabó en condena.

Llama la atención el altísimo porcentaje de sobreseimiento o archivo judicial de las denuncias. En 2018, el 41,58% de los asuntos terminaron con sobreseimiento provisional, y el 3,46% con sobreseimiento libre.

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de denegaciones de órdenes de protección y de sobreseimientos y archivo de denuncias, así como el bajo número de sentencias condenatorias, nos encontramos con un importante porcentaje 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 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 este contexto se hace difícil pensar cómo se puede pedir a las víctimas que denuncien, pese a la necesaria e imprescindible necesidad de que lo hagan, si no podemos garantizar a esa víctima una protección efectiva y una sentencia condenatoria proporcional a la gravedad de las agresiones que ha sufrido a manos de su agresor.

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 machistas, dejando a las víctimas en una absoluta indefensión.

Garantizar que los titulares y las titulares de los Juzgados, especialmente los de violencia sobre la mujer, estén libre de prejuicios de género, es imprescindible.

Por otra parte, es necesario también **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 normativo y el judicial.

Resulta evidente, a juzgar por los datos ya comentados, que tanto el derecho de presunción de inocencia, como el de la tutela efectiva de derechos están garantizados en el caso de los agresores, pero no

resulta tan evidente que el derecho a la vida, la libertad, la dignidad y la seguridad de las mujeres esté protegido en la misma medida.

No es posible que las mujeres queden desprotegidas en ningún momento, pero con mayor motivo una vez que han tomado la decisión de denunciar y lo han hecho, ni que por ello se vean sometidas a un segundo calvario, el judicial, pudiendo llegar a ocasionar incluso un mayor riesgo para su vida y su integridad.

Algo está fallando en la defensa y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito judicial y en otros ámbitos. La igualdad no ha llegado plenamente 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 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, están fracasando; fracaso que resulta absolutamente espeluznante y estrepitoso en los casos de mujeres asesinadas que, habiendo confiado en la Justicia, habían denunciado, poniéndose de manifiesto que la protección de las víctimas es insuficiente.

El empleo es esencial e imprescindible 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 lleva 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 tras analizar todos estos datos 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 periodo en el que las mujeres han sido maltratadas ha sido largo: 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 han recibido una buena educación: el 38,8% han estudiado el bachillerato y el 22,7% de ellas tienen estudios superiores. El 38,6% tienen estudios elementales.

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 y el 14,8% comparten la propiedad con su pareja. El 73,7% tienen hijos a su cargo.

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**.

Asimismo según la *Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2015 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, un 4% de las mujeres que están desempleadas y que han tenido pareja alguna vez en su vida ha sufrido violencia física por parte de alguna pareja o expareja en los últimos 12 meses previos a la realización de la encuesta, frente al 1,7% de mujeres que tienen trabajo, señalando asimismo que un 2,2 % de las mujeres que en el momento de la encuesta estaba en paro, habían sufrido violencia física por parte de su pareja en los doce últimos meses, frente al 0,8% de mujeres con trabajo.

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.

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€.

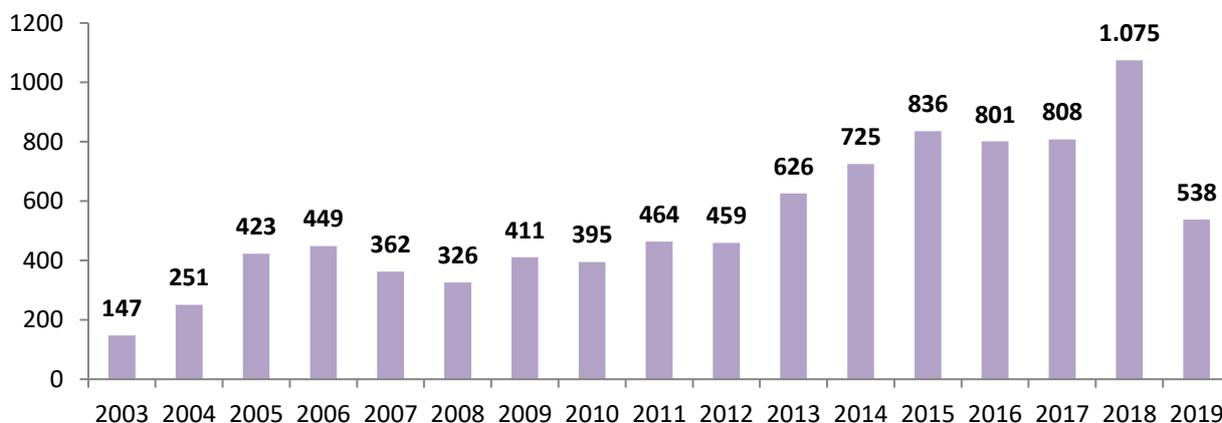
La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que, en el caso de contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio 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, **el total de contratos bonificados por violencia de género en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2016 fue de 6.675, y 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, el 26% tuvo carácter indefinido y el 74% fue temporal.**

Estas cifras no sólo indican el escaso empleo que dicha medida genera, sino que además, es precario, siendo en su mayoría de carácter temporal.

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 2018 ha sido de 1.075, lo que constata un año más la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia.** Pese al incremento positivo experimentado en 2018, respecto de años anteriores, el número de contratos bonificados sigue siendo escaso en relación con el número de víctimas y el porcentaje de desempleo que les afecta.

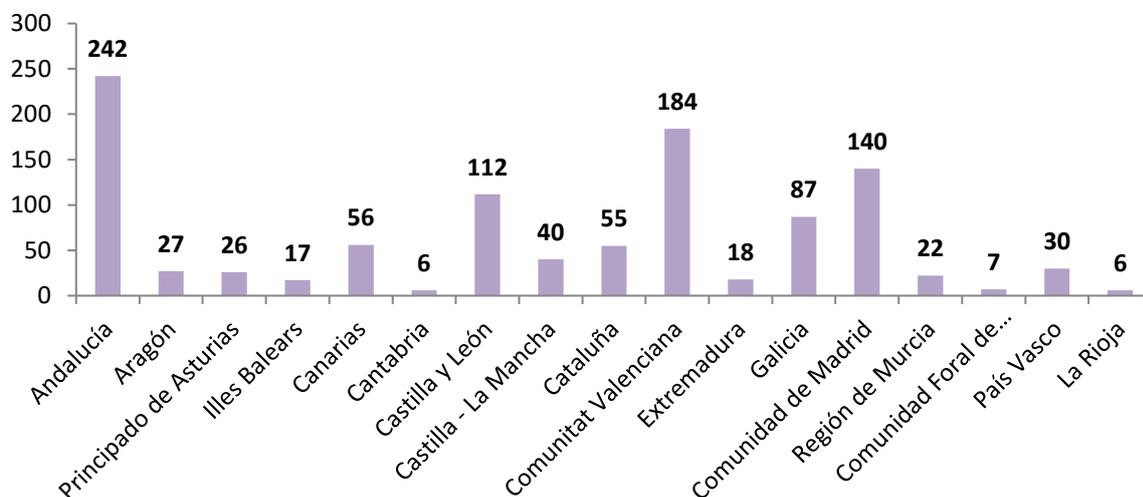
En cuanto a la evolución de estos contratos, como puede verse en el gráfico de los **contratos bonificados por violencia desde 2003 a 2019** (datos a 30 de junio de 2019), el número de este tipo de contratos tiende a aumentar, siendo 2018 el año en el que mayor aumento se ha registrado respecto a los anteriores, alcanzando la cifra de 1.075 contratos bonificados, la mayor desde 2.003, pero aún insuficiente si se tiene en cuenta el número de víctimas de violencia de género con necesidades de empleo.

Número de contratos bonificados


Evolución número de contratos bonificados por violencia 2003-2019. Datos actualizados a 30 de junio de 2019.

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

Por **Comunidades Autónomas**, en 2018, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid son las que registran un mayor número de contratos bonificados por violencia de género, siendo 242, 184 y 140 contratos, respectivamente. En el otro extremo se encuentran La Rioja y Cantabria con 6 contratos, y Navarra con 7, como las comunidades autónomas en las que hay menos contratos de este tipo.

Número de Contratos Bonificados


Número de contratos bonificados por violencia de género 2018 por CCAA

Fuente: Portal Estadístico 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.

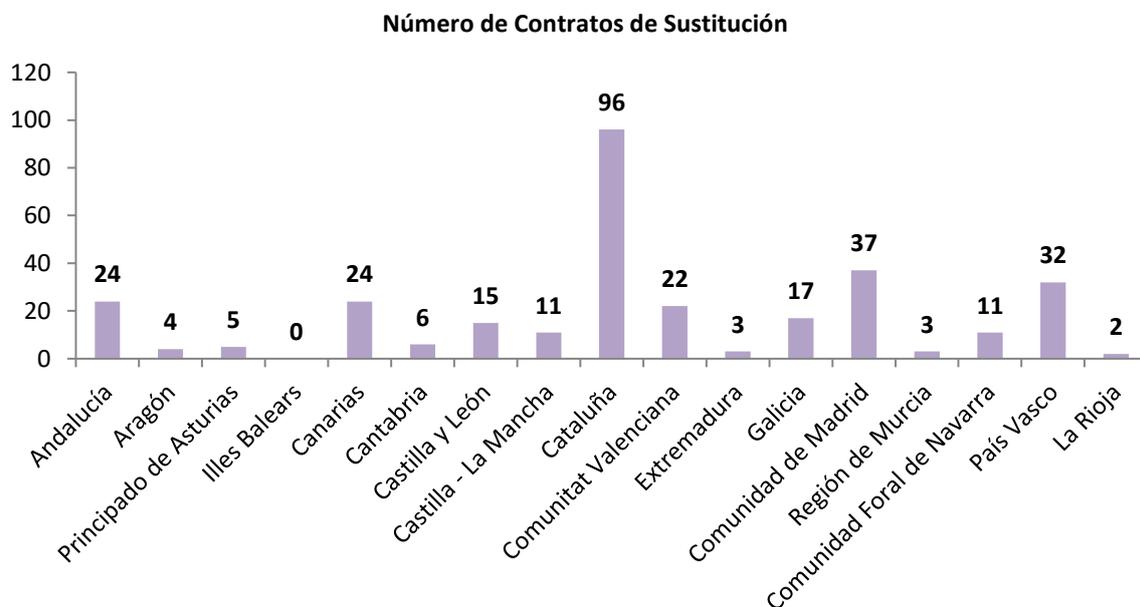
En cuanto a su evolución, 2012 experimentó un incremento de este tipo de contratos respecto al año anterior, pues pasó de 147 en 2011 a 378. Este incremento siguió en 2013 con 539 contratos de sustitución, pero en los años sucesivos la cifra bajó considerablemente y en 2017 aumenta de nuevo hasta los 384, volviendo a bajar en 2018 hasta 313. 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.



Evolución número de contratos de sustitución por violencia de género 2003-2019. Datos actualizados a 30 de junio de 2019. Fuente: Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

En relación con **las CCAA** es Cataluña la que registra el mayor número de contratos de sustitución (96 contratos), seguida de Madrid (37 contratos), País Vasco (32), Andalucía y Canarias (24 contratos respectivamente) y la Comunidad Valenciana (22 contratos). Las que menos contratos de sustitución registran son Baleares con 0 contratos, La Rioja con 2 contratos, Murcia y Extremadura con 3 contratos, Aragón con 4 y Principado de Asturias con 5 contratos.



Número de contratos de sustitución por violencia de género 2018.

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Es necesario y urgente que se adopten las medidas y políticas necesarias para garantizar el acceso al empleo, y de calidad, de las víctimas de 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 manifestación más 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. 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 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. Asimismo 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 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 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 asimismo 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 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%.**

Pese a que **en España no contamos con datos oficiales sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**, sabemos que **en el marco de las relaciones laborales, según datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, entre 2008 y 2017, 2.666 personas se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual en el trabajo, y 2.170 por infracciones en materia de acoso por razón de sexo, lo que supone, sumando los dos tipos de infracción, más de una diaria (1,25 diarias), proponiéndose sanciones por valor de 264.005 € y 433.396€ respectivamente.

En **2017**, según el informe anual de la Inspección de Trabajo, se realizaron 460 actuaciones **por acoso sexual en el trabajo**, con un resultado de **5 infracciones**, y con un importe de las infracciones de 18.129 €, hubo 150 personas trabajadoras afectadas por infracciones en materia de acoso sexual en el trabajo, así como 167 actuaciones por **acoso por razón de sexo**, con **3 infracciones**, un importe de las infracciones de 53.002 €; y 103 personas trabajadoras afectadas por infracción por acoso por razón de sexo; cifras que no se acercan a la realidad del problema ni son representativas del mismo, cuya existencia es ampliamente superada, encontrándose aún muy invisibilizada.

Teniendo en cuenta el 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 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.

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, pero resulta además 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 en nuestro país o con 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**, de 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y 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**.

Asimismo es necesario 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 medidas preventivas, de información exhaustiva 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, solicitamos del Gobierno que se pongan en marcha **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 de los instrumentos puestos a disposición de la innovación.

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

No obstante, hay que señalar que **desde UGT llevamos muchos años realizando cursos de formación de nuestros delegados y delegadas** en esta materia con el fin de que puedan informar y asistir a los trabajadores y trabajadoras al respecto, que puedan negociar con las empresas 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 las materias a incluir obligatoriamente en los diagnósticos de los planes de igualdad** y en el contenido de los mismos, por consiguiente. Asimismo recoge la obligación de las empresas de establecer medidas dirigidas a prevenir y evitar este

tipo 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.

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, no siempre logramos que dicha negociación acabe en éxito y a duras penas podemos llegar al ámbito de aquellas pequeñas y medianas empresas que no tiene representación sindical, por lo que entendemos 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.

Asimismo entendemos que 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, 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 odio 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% de las mujeres han sufrido acoso cibernético (cyber stalking) desde la edad de 15 años. El discurso de odio ilegal online que apunta a la identidad de género es, hasta el día de hoy, equivalente al 3.1% de los informes en plataformas de Internet”.

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 asimismo que “la naturaleza no regulada de las plataformas de redes sociales y otros espacios online, que es la base de su crecimiento, 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. Ha cambiado la forma pero no el fondo. 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 el 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, 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 de rapidez con la que se pueden viralizar determinados contenidos constitutivos de violencia de género en el ámbito laboral.

Hemos tenido ya ejemplos de ello como el reciente caso de la trabajadora de IVECO que se suicidó tras viralizarse en la empresa un vídeo sexual.

Con independencia de que el Código Penal puede 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 señalar que desde finales de septiembre de este mismo año 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.

Dicho instrumento se concreta en un **Protocolo General de Actuación** que han firmado 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.

En dicho Protocolo se 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.”

Dicho Protocolo 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, entre las que se encuentra la de presentar reclamación ante la AEPD.

Cabe destacar por último del mencionado Protocolo que prevé asimismo que **el MITRAMISS impulse, en el marco del dialogo social, la elaboración y la adopción de planes de igualdad y de protocolos contra el acoso en tejido empresarial español, y más concretamente de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital.**

El Protocolo General señala que **en estos planes se incluirá**, como estrategia preventiva, **la realización de acciones formativas periódicas, sobre los riesgos derivados del tratamiento de imágenes y videos personales y del acoso digital**, y que en los mismos y en los protocolos contra el acoso también se contemplará **el funcionamiento de los sistemas de denuncia dentro las empresas para casos de esta naturaleza**, y se informará acerca de **la responsabilidad que las leyes atribuyan a los órganos de dirección de la empresa y a los órganos de representación de los trabajadores respecto a la gestión de los casos que se pongan en su conocimiento**, y en especial se informará acerca de **la perseguibilidad de los delitos conforme al Código Penal**, informando también de **la posibilidad de recurrir ante la AEPD si los hechos pudieran constituir una vulneración de la normativa en materia de protección de datos personales**.

En relación con las previsiones de desarrollo de actuaciones específicas en el marco del Diálogo Social, nos encontramos a la espera de que dicho dialogo se inicie y que los anunciados compromisos de trabajo en dicho marco, puedan dar unos frutos positivos que puedan llegar a todas las empresas y contribuyan a eliminar la violencia de género del entorno laboral.

Conclusiones

1 **La violencia de género es una lacra endémica que afecta a las mujeres de todo el planeta** y que sustenta en el mantenimiento de un sistema patriarcal y en la multiplicidad de las desigualdades y discriminación a las que se ven sometidas las mujeres. **No será posible acabar con la violencia de género mientras que no eliminemos la discriminación y la desigualdad que sufren las mujeres en todos los ámbitos y niveles.**

2 **Los feminicidios son la expresión más brutal y evidente de la desigualdad y la subordinación a la que se ven sometidas las mujeres en las relaciones de poder con los hombres.**

El Informe de la Oficina de la ONU contra la droga y el delito de 2018 (Estudio Global sobre el homicidio 2018) señala que del **total de asesinatos de mujeres que pudieron constatarse en el mundo en 2017 (87.000), el 58% fueron llevados a cabo por sus parejas o exparejas u otro familiar y que el lugar más peligroso para las mujeres es su propio hogar.**

El Estudio mundial sobre el homicidio publicado por Naciones Unidas en 2019, señala que, **en el caso de España, el 40% de todas las víctimas de homicidios en 2016, lo fue a manos de su pareja o expareja, porcentaje que sube al 60% cuando se incluye a otros familiares entre los agresores.**

En España entre 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre de 2019 eran ya 1026 mujeres las asesinadas por la violencia machista a manos de sus parejas o exparejas.

3 En cuanto al **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral, según el Informe de Violencia de género contra las mujeres de 2014 de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, **el 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.**

En cuanto al **acoso sexual y al acoso sexista en el trabajo no contamos con datos oficiales**, salvo algunos datos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero sabemos que tanto el número de denuncias como de sanciones es meramente simbólico, que su práctica está muy extendida y que se encuentra muy invisibilizado. Las víctimas sienten temor a denunciarlo por miedo a perder el empleo o a represalias de otro tipo. Asimismo las dificultades que entraña acudir a los tribunales de justicia hacen que las víctimas no se decidan fácilmente a denunciar en vía jurisdiccional estos comportamientos.

Por todo ello entendemos que:

Es necesario que los **protocolos** de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociados con la representación de los trabajadores y trabajadoras se implanten en todas las empresas y que la norma legal ayude a que dicha implantación se convierta en una realidad.

Asimismo, entendemos que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe recogerse en una **regulación integral** contra todas las formas de violencia contra la mujer, reivindicamos la pronta **ratificación de los Convenios 190 y 189 de la OIT**, el **endurecimiento de las sanciones** de este tipo de violencia, el **resarcimiento adecuado del daño** a las víctimas, 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 acosos sexual y acoso sexista en el trabajo.

4 Aparecen nuevas formas de violencia de género a través de uso de las nuevas tecnologías de comunicación que es preciso combatir sin demora.

La Agencia de Derechos Fundamentales, en su encuesta de 2014, señala que el 23% de las mujeres había manifestado haber sufrido “acoso o abuso en línea” al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea, y el estudio sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, publicado en 2018, recoge que el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético y el 14% acoso cibernético. Se trata de un fenómeno que también tiene lugar en el ámbito laboral y frente al que hay que adoptar medidas y estrategias con el fin de frenar y eliminar su crecimiento y existencia.

5 El empleo es esencial e imprescindible para combatir la violencia de género.

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 y el **71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar** (Conclusiones Proyecto WEGO! de la UE (2016-2018)).

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 y sustitución, no están arrojando los resultados que serían deseables. **Es necesario adoptar medidas más eficaces que garanticen la inserción laboral de las víctimas de violencia de género de forma efectiva y con empleos de calidad.**