



**Informe sobre violencia de género.  
Incidencia en el ámbito laboral**

25 de noviembre de 2017



## Introducción

La violencia de género es una de las formas de expresión del poder que ejercen los hombres sobre las mujeres y que se extiende a todos los ámbitos de la vida. Las diferencias de género y la discriminación de la mujer por el hecho de haber nacido mujer se ponen de manifiesto de forma continua, año tras año, en los datos sobre empleo, salarios, acceso a los puestos de responsabilidad y de poder, en la asunción de responsabilidades familiares, en el acoso sexual y en acoso por razón de sexo en el trabajo, en las agresiones sexuales, en la prostitución (en especial en la prostitución forzada con el tráfico de mujeres y niñas para su explotación sexual), en la violencia en el ámbito doméstico y en general en la desigual participación de la mujer en la vida social, política, económica, cultural, etc.

Esta desigualdad y cuyo origen es el dominio del hombre sobre la mujer, es consecuencia del patriarcado imperante aún en nuestra sociedad, y aunque en los últimos cuarenta años se han dado pasos muy importantes hacia la igualdad entre mujeres y hombres, se puede afirmar rotundamente que dicha igualdad aún no se ha logrado, no existe. Las leyes desarrollan con más o menos fortuna el derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo reconocido en nuestra Constitución, y si bien podemos afirmar que la situación de la mujer ha mejorado mucho si la comparamos con la que tenía con anterioridad a la entrada de la democracia, lo cierto es que en la práctica, el patriarcado se sigue manteniendo por encima de la norma jurídica, imponiendo la práctica de la desigualdad y la discriminación de la mujer.

La violencia es un elemento consustancial al mantenimiento de cualquier sistema de poder y en este caso al mantenimiento del sistema patriarcal y del poder del sexo masculino sobre el femenino, siendo la forma más extrema, brutal y repugnante la de la violencia machista la que pone fin a la vida de las mujeres.

El sustento de las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida, tanto privada como pública, utiliza la presunción de inferioridad de la mujer respecto del hombre, y ello no deja ser, al igual que la violencia, otro instrumento de mantenimiento del sistema patriarcal, del dominio de un sexo sobre el otro. De ahí que el propio orden establecido para el funcionamiento práctico de nuestra sociedad ofrezca tantísimas resistencias para eliminar las discriminaciones y desigualdades a las que se ven sometidas las mujeres en todas las esferas de la vida.

Cambiar esa realidad es determinante para la erradicación de la violencia de género y por tanto, combatir la discriminación de género en todos los ámbitos y de manera efectiva resulta imprescindible. Descendiendo al terreno de lo concreto y sin ir más lejos, la igualdad en el acceso a cualquier empleo y a cualquier nivel, o la igualdad retributiva en el trabajo, son elementos cruciales para garantizar la independencia económica de las mujeres, y con ello la posibilidad de ir poniendo coto a las situaciones de violencia de género, sin los que resultará imposible eliminar esta lacra.

El sistema patriarcal sigue sesgando a las mujeres en todos los ámbitos y ello acarrea, entre otras consecuencias, que las mujeres, pese a haber superado a los hombres en la formación académica universitaria desde hace ya casi dos décadas, (en España en 2016 la tasa de mujeres con estudios universitarios terminados fue de un 58% frente a un 42% de hombres), sigan, casi cuarenta años después de haberse aprobado nuestra Constitución y proclamado el derecho de igualdad, sin poder ac-

ceder a todas las profesiones, a todos los niveles profesionales dentro de la jerarquía laboral y a los mismos salarios que los hombres por desempeñar trabajos de igual valor o incluso en muchos casos por desempeñar trabajos iguales.

El incumplimiento casi sistemático, en la práctica, del derecho fundamental a la igualdad, así como de la normativa de desarrollo del mismo, pone de manifiesto una realidad: no hay igualdad real y en este momento sólo contamos con una igualdad formal, teórica y virtual cuyo cumplimiento tenemos que estar reclamando y peleando de forma continua y permanente las mujeres.

Cada año, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, manifestamos nuestra repulsa contra esta lacra y reivindicamos la adopción de medidas efectivas y contundentes para su erradicación. Cada 25 de noviembre se analizan los datos sobre violencia y se constata el fracaso en el avance de la mejora de esta situación, cuando no su retroceso, como ha ocurrido durante los años de crisis económica en los que las políticas de recortes de derechos y del gasto público han tenido como consecuencia la marcha atrás en el camino hacia la igualdad de género y en la lucha contra la violencia de género.

En este contexto, desde algunos sectores se preguntan cómo es posible no acabar con la violencia de género con los esfuerzos hasta ahora realizados (Contamos con una Ley contra la violencia de género desde 2004, con una Ley de Igualdad desde 2007, etc.) y lo cierto es que no se entenderá mientras que no comprendamos que es imposible acabar con la violencia machista mientras que no pongamos fin a la desigualdad entre los sexos en todos los ámbitos y logremos transformar el sistema patriarcal instalado en nuestra sociedad, dando paso a un sistema realmente democrático basado en el respeto y la igualdad real de las personas con independencia de su sexo. Para ello es necesario contar con unas políticas adecuadas y eficaces y con los recursos económicos necesarios.

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”. Manifiesta así mismo que “ la violencia contra la mujer afecta e impide el avance en muchas áreas, incluidas la erradicación de la pobreza, la lucha contra el VIH/SIDA y la paz y la seguridad, que la violencia contra las mujeres y las niñas se puede evitar, que la prevención es posible y esencial, que la violencia contra la mujer sigue siendo una pandemia global y que hasta un 70% de las mujeres sufren violencia en su vida.”

Una de las principales dificultades para prevenir y poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, afirma Naciones Unidas, es la marcada insuficiencia de fondos, que determina que los recursos para estas iniciativas sean sumamente escasos. Existen marcos prometedores, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen la meta específica de poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas; pero que requieren una financiación suficiente para producir cambios concretos y significativos en la vida de las mujeres y las niñas.

Para UGT, la defensa de los derechos humanos y los principios fundamentales de nuestra Constitución: igualdad, libertad y justicia, es un objetivo prioritario y esencial.

Es por ello que entre nuestras metas está la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones.

Tolerancia cero contra la misma: luchar por la erradicación de todo tipo de conductas violentas contra las mujeres y por la mejora de sus derechos y su protección es un deber para nuestro Sindicato, cuyo compromiso se encuentra recogido en nuestras resoluciones congresuales.

Es por tanto nuestra obligación 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 por razón de sexo en el trabajo, la intimidación en la calle, el acoso en internet, la violencia de control en las jóvenes y en especial las aterradoras consecuencias que estos ataques acarrearán en la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad y la vida personal y laboral de las mujeres.

### **Los asesinatos de mujeres, la expresión más atroz de la violencia de género**

De entre todas las formas de violencia de género, merece una especial mención y la mayor de las repulsas, por tratarse de la más atroz, brutal e inaceptable de sus manifestaciones, la de los asesinatos machistas de las mujeres. Según datos del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer (último informe a 2 de noviembre) en lo que va de año han sido asesinadas 44 mujeres y 3 casos se encuentran en investigación. También 7 niñas y niños han sido asesinados por padres maltratadores que tenían el deber de protegerles.

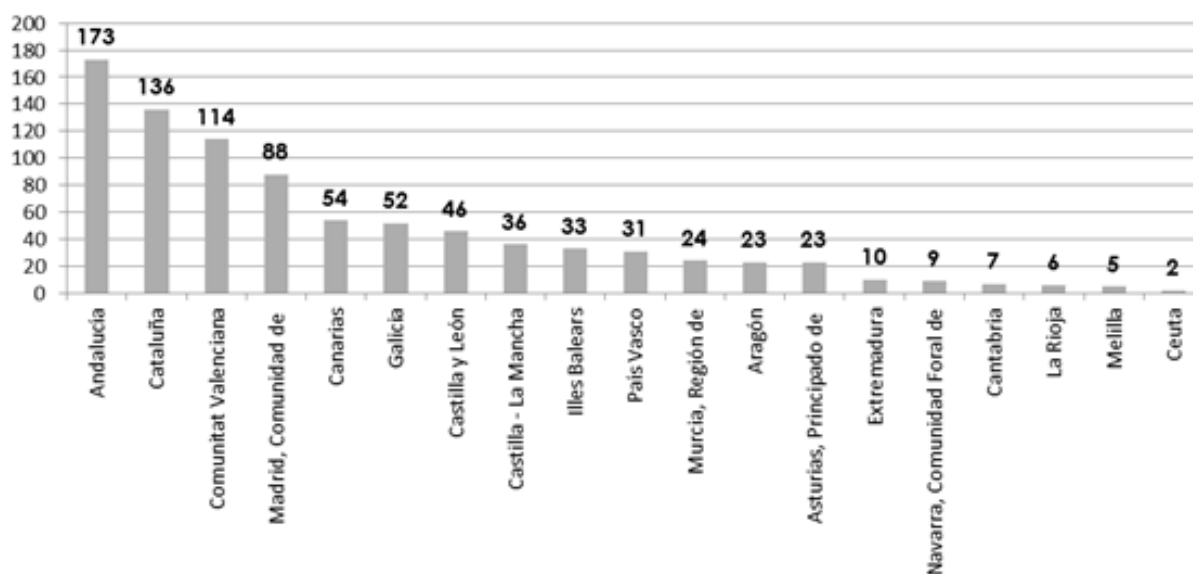
2016 terminó, según los datos oficiales, en los que se incluyen tan sólo los supuestos de asesinatos de mujeres por sus parejas o exparejas, con un resultado escalofriante de 53 mujeres asesinadas por estos delincuentes que operan bajo el auto-título de propietarios y dueños de pleno derecho de las vidas de las mujeres; meros objetos para ellos de sus posesiones.

Según datos publicados por el Observatorio Estatal contra la violencia de género, entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2016, un total de 872 mujeres perdieron la vida a manos de sus parejas o exparejas.

Las comunidades autónomas con mayor número de víctimas mortales por violencia de género entre el año 2003 y 2016 han sido Andalucía, Cataluña, la Comunitat Valenciana y la Comunidad de Madrid. Las 4 comunidades autónomas agrupan el 60% del total de las víctimas mortales.

### Gráfico víctimas mortales por violencia de género, según comunidad autónoma.

De 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2016



Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Las comunidades con mayor tasa media anual de víctimas mortales y agresores por millón de mujeres y hombres de 15 y más años son Melilla e Illes Balears, seguidas de Ceuta y Canarias.

Estas cifras son intolerables. Por ello urge, encarecidamente que se adopten medidas para parar los salvajes asesinatos que se están produciendo, abordando la adopción de nuevas políticas y disposiciones que refuercen y garanticen de forma eficaz la protección de las mujeres y la prevención, a la vez que los asesinos encuentren una respuesta de la legislación y la Justicia contundente, adecuada y eficiente ante la gravedad de sus actos delictivos, abominables, intolerables y merecedores del mayor de los castigos, reprobación y coerción por nuestra sociedad. “La maté porque era mía” tiene que dejar de ser una realidad YA. No podemos continuar por más tiempo así. Los asesinos no deben tener cabida en nuestra vida social en ningún ámbito.

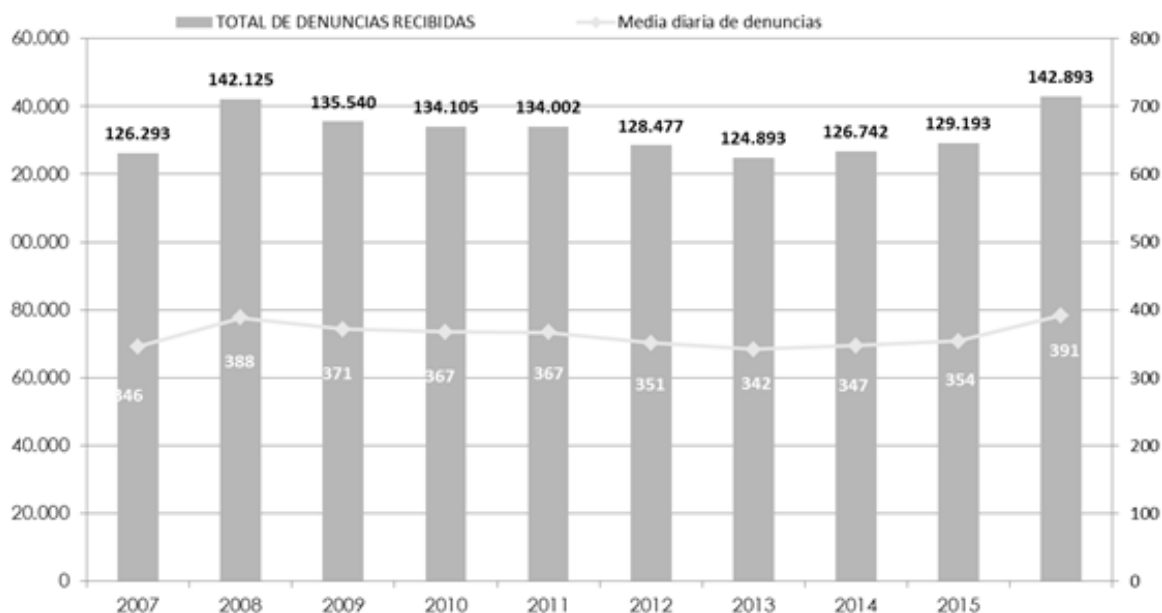
### Las denuncias por violencia de género se han disparado en los últimos dos años

Según el Observatorio de violencia de género del Consejo General del Poder Judicial, durante el año 2016 llegaron a los juzgados un total de 142.893 denuncias por violencia de género, lo que implica una media mensual de 11.907 denuncias y una media diaria de 391 denuncias. Ello supone un incremento del 10,6% del número de denuncias por violencia de género si se compara con la cifra del año anterior.

## Número de denuncias por violencia de género.

1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2016

Total denuncias: 1.324.263



Fuente: Delegación del Gobierno para la violencia de género, según datos proporcionados por el Consejo General de Poder Judicial

Así mismo, en el primer semestre de 2017 ya se han registrado un total de 83.198 denuncias, un 18,45% más que en el mismo periodo del año anterior, por lo que todo hace prever que acabaremos 2017 con un mayor número de denuncias que el pasado año.

Las políticas de recortes de derechos sociales y del gasto público durante los últimos años han supuesto un retroceso muy importante en la igualdad de género y en la lucha contra la violencia machista, lo que está teniendo una repercusión más que evidente, en el incremento de esta lacra.

### La violencia contra las mujeres desde la perspectiva del ámbito laboral

La violencia de género tiene una importante implicación en el ámbito laboral, por una parte porque la especial situación de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género hace necesario un especial tratamiento normativo en cuanto a derechos laborales, por otro porque las mujeres también sufren violencia en el trabajo, cuyas manifestaciones más frecuentes son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por último porque la igualdad en el empleo es un elemento esencial y una herramienta imprescindible para luchar contra la violencia de género; garantizar la independencia económica de las mujeres que sufren violencia de género es fundamental para poder alejarse de las situaciones de violencia.

En relación con algunas 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 percepción de prestaciones por desempleo.

Apenas 91 mujeres han suspendido o extinguido su contrato de trabajo con derecho a prestación o subsidio por desempleo en 2016. Esta cifra supone un retroceso sobre las del año anterior, que fueron 93.

Las cifras de mujeres que han suspendido o extinguido su contrato de trabajo conservando su derecho a prestación o subsidio por desempleo, crecieron entre 2006 y 2011, pero a partir de esa fecha empezaron a descender, de forma que en tan sólo un año, desde 2013 a 2014, la cifra de mujeres que habían percibido la prestación contributiva descendió en un 8,2%. En 2016 aumentó respecto de 2014 pero sin llegar a alcanzar el nivel de 2011.

#### Evolución de trabajadoras víctimas de violencia de género con contratos suspendidos o extinguidos con derecho a prestación por desempleo 2006-2016

	Total	Año										
		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
<b>Total</b>	737	84	83	67	73	81	85	77	75	58	41	13
<b>Nacionalidad Española</b>	615	71	73	58	67	63	64	62	66	49	32	10
<b>Nacionalidad Extranjera</b>	122	13	10	9	6	18	21	15	9	9	9	3

Fuente: Delegación del Gobierno para la violencia de género, según datos proporcionados por el Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

#### Evolución de trabajadoras víctimas de violencia de género con contratos suspendidos o extinguidos con derecho a subsidio por desempleo 2006-2016

	Total	Año										
		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
<b>Total</b>	264	7	10	17	21	36	50	55	34	23	10	1
<b>Nacionalidad Española</b>	211	5	7	12	19	28	39	46	31	18	5	1
<b>Nacionalidad Extranjera</b>	53	2	3	5	2	8	11	9	3	5	5	0

Fuente: Delegación del Gobierno para la violencia de género, según datos proporcionados por el Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

Los recortes y el empeoramiento de la situación de las mujeres en el empleo de los últimos años, tras las reformas laborales, confirman el descenso de las mujeres que pueden hacer uso de los derechos laborales que contempla la Ley de Violencia de Género en relación con las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

Resulta indudable que existe una relación directa entre el descenso de mujeres que por suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, conservan su derecho a la percepción de una prestación de desempleo, y el empeoramiento de la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género que cada vez en mayor medida se ven privadas del ejercicio de estos derechos en la práctica, mientras que el número de víctimas de violencia de género no ha dejado de aumentar.



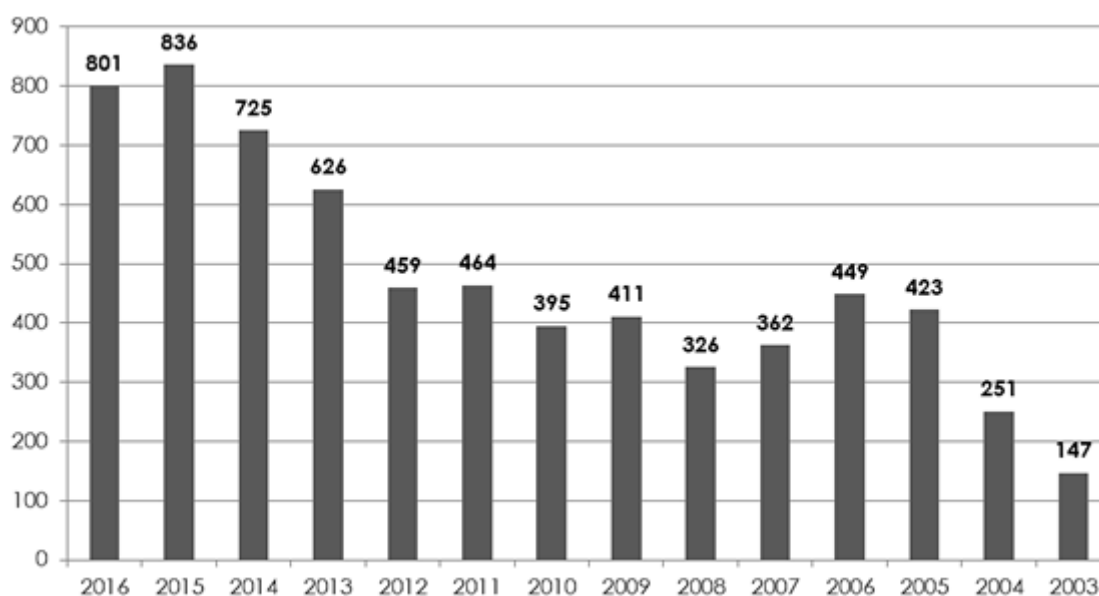
## La inserción laboral de las víctimas de violencia de género, una tarea pendiente

En cuanto a los incentivos a las empresas para el fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, a través de la bonificación en la contratación a dichas mujeres, hay que resaltar que los mismos tienen un alcance muy limitado y no están siendo realmente eficaces.

El último Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, pone en evidencia la ineficacia e insuficiencia de las políticas actuales para garantizar la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Según los datos contenidos en el mismo, de las 44 víctimas mortales por violencia de género en 2016, solo el 41% de ellas estaban trabajando.

Además, la contratación a víctimas de violencia ha descendido un 0,6% con respecto al año anterior. Del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de Empleo en 2016 (8.763.700 nuevos contratos), solamente 801 contratos, es decir, el 0,009% de los contratos, correspondieron a contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia, y sólo 707 fueron suscritos por víctimas de violencia de género. De éstos, 173 tenían carácter indefinido y 534 de carácter temporal, es decir el 75,5% de la contratación es temporal, lo que viene a constatar la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia.

**Gráfico: evolución de los contratos bonificados por violencia (doméstica y de género) suscritos desde 2003.**



Fuente: Delegación del Gobierno para la violencia de género, según datos proporcionados por el Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

La evolución en la contratación desde que se computan los datos (2003), muestra como apenas un escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de un contrato bonificado.

### Contratos bonificados de mujeres víctimas de violencia de género por Provincias en 2016

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROVINCIA	TOTAL NÚMERO CONTRATOS 2016
<b>ANDALUCÍA (125)</b>	ALMERÍA	14
	CÁDIZ	15
	CÓRDOBA	7
	GRANADA	31
	HUELVA	5
	JAÉN	3
	MÁLAGA	30
	SEVILLA	20
<b>ARAGÓN (24)</b>	HUESCA	6
	TERUEL	3
	ZARAGOZA	15
<b>PRINCIPADO DE ASTURIAS</b>	ASTURIAS	13
<b>ILLES BALEARS</b>	ILLES BALEARS	7
<b>CANARIAS (43)</b>	LAS PALMAS	22
	STA. CRUZ DE TENERIFE	21
<b>CANTABRIA</b>	CANTABRIA	9
<b>CASTILLA-LA MANCHA (27)</b>	ALBACETE	10
	CIUDAD REAL	9
	CUENCA	2
	GUADALAJARA	1
	TOLEDO	5
<b>CASTILLA Y LEÓN (66)</b>	ÁVILA	4
	BURGOS	6
	LEÓN	7
	PALENCIA	3
	SALAMANCA	10
	SEGOVIA	1
	SORIA	5
	VALLADOLID	26
ZAMORA	4	
<b>CATALUÑA (76)</b>	BARCELONA	60
	GIRONA	3
	LLEIDA	5
	TARRAGONA	8
<b>COM. VALENCIANA (109)</b>	ALICANTE/ALACANT	35
	CASTELLÓN/CASTELLO	8
	VALENCIA	66
<b>EXTREMADURA (7)</b>	BADAJOS	2
	CÁCERES	5
<b>GALICIA (37)</b>	A CORUÑA	11
	LUGO	5
	OURENSE	4
	PONTEVEDRA	17
<b>COM. DE MADRID</b>	MADRID	<b>120</b>
<b>REGIÓN DE MURCIA</b>	MURCIA	22
<b>COM. FORAL DE NAVARRA</b>	NAVARRA	3
<b>PAÍS VASCO (11)</b>	ARABA/ALAVA	1
	BIZKAIA	5
	GIPUZKOA	5
<b>LA RIOJA</b>	LA RIOJA	4
<b>CEUTA</b>	CEUTA	1
<b>MELILLA</b>	MELILLA	1

Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

Según los datos facilitados a UGT por el Servicio Estatal Público de Empleo en la tabla anterior se muestra que son las empresas situadas en Andalucía (125) y Madrid (120), seguidas de las de País Valenciano (109), las que están realizando un mayor esfuerzo en la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. En el resto de CCAA el número de contratos bonificados no alcanza los cien.

Respecto al número de mujeres víctimas de violencia de género que finalizaron servicios de formación en el año 2016 fueron más de 30.000.

Comunidad Autónoma	Servicios iniciados en 2016 por mujeres				Servicios finalizados en 2016 por mujeres			
	Total mujeres		Condición de VVG		Total mujeres		Condición de VVG	
	Nº servicios	Nº personas	Nº servicios	Nº personas	Nº servicios	Nº personas	Nº servicios	Nº personas
ANDALUCIA	386.887	197.882	10.870	4.888	350.020	203.216	9.092	5.076
ARAGON	104.373	50.378	3.853	964	101.831	50.823	3.754	1.008
PRINCIPADO DE ASTURIAS	51.976	24.547	2.871	1.190	48.439	24.939	2.125	999
ILLES BALEARS	164.967	83.550	3.069	961	162.472	83.476	2.979	965
CANARIAS	472.190	160.098	7.591	2.477	465.490	169.076	7.412	2.607
CANTABRIA	22.223	13.220	462	242	20.921	12.873	353	201
CASTILLA Y LEON	162.543	87.214	2.978	1.104	158.620	86.436	2.864	1.107
CASTILLA-LA MANCHA	152.454	52.978	4.562	1.564	144.851	52.503	4.035	1.484
CATALUÑA	692.871	389.347	9.125	4.407	585.032	357.496	6.976	3.929
COM. VALENCIANA	628.256	219.310	22.654	5.513	611.625	221.389	20.557	5.579
EXTREMADURA	145.041	60.900	4.361	1.300	143.709	62.375	4.296	1.318
GALICIA	239.904	94.485	5.054	1.708	234.518	94.995	4.800	1.693
COM. DE MADRID	427.534	125.188	8.883	2.098	396.539	126.653	8.064	2.153
REGION DE MURCIA	145.867	75.028	3.080	1.420	133.297	73.593	2.831	1.413
COM. FORAL DE NAVARRA	114.156	29.983	2.556	394	113.822	30.238	2.543	395
PAIS VASCO	126.556	49.357	1.301	438	122.408	49.996	1.107	407
LA RIOJA	15.724	6.179	425	142	15.390	6.130	388	142
CEUTA	3.329	1.940	66	41	3.117	2.198	71	57
MELILLA	5.226	3.186	76	42	4.785	3.277	69	49
<b>Total</b>	<b>4.062.077</b>	<b>1.724.770</b>	<b>93.837</b>	<b>30.893</b>	<b>3.816.886</b>	<b>1.711.682</b>	<b>84.316</b>	<b>30.582</b>

Fuente: Delegación del Gobierno para la violencia de género, según datos proporcionados por el Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

Los datos proporcionados por el SEPE a UGT, desglosados por provincia y tipo de servicios se recogen en la tabla siguiente.



## Número de servicios que han recibido las mujeres VVG. Año 2016

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	PROVINCIA	ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN PROFESIONAL	ORIENTACIÓN PARA EL AUTO-EMPLEO	FORMACIÓN	TOTAL
ANDALUCÍA	ALMERÍA	984		1	985
	CADIZ	1.961	22	8	1.991
	CÓRDOBA	822		3	825
	GRANADA	1.787	9	10	1.806
	HUELVA	504	1		505
	JAÉN	1.227	1	4	1.232
	MÁLAGA	1.283	3	13	1.299
	SEVILLA	1.998	4	5	2.007
ARAGÓN	HUESCA	573	4	9	586
	TERUEL	449	8	12	469
	ZARAGOZA	2.688	14	63	2.765
PRINCIPADO DE ASTURIAS	ASTURIAS	2.699	5	112	2.816
ILLES BALEARS	ILLES BALEARS	2.910	6	125	3.041
CANARIAS	LAS PALMAS	3.205	49	147	3.401
	STA. CRUZ DE TENERIFE	3.779	52	177	4.008
CANTABRIA	CANTABRIA	412	8	28	448
CASTILLA-LA MANCHA	ALBACETE	952	28	29	1.009
	CIUDAD REAL	1.597	51	26	1.674
	CUENCA	275		6	281
	GUADALAJARA	379	2	8	389
	TOLEDO	1.019	8	39	1.066
CASTILLA Y LEÓN	ÁVILA	170	4	23	197
	BURGOS	583	3	12	598
	LEÓN	581		18	599
	PALENCIA	291	2	18	311
	SALAMANCA	359	9	16	384
	SEGOVIA	149		8	157
	SORIA	76	2	16	94
	VALLADOLID	233	15	42	290
ZAMORA	300	4	13	317	
CATALUÑA	BARCELONA	5.545	146	343	6.034
	GIRONA	788	18	20	826
	LLEIDA	507	10	35	552
	TARRAGONA	1.149	17	96	1.262
COM. VALENCIANA	ALICANTE/ALACANT	6.740	73	60	6.873
	CASTELLÓN/CASTELLO	2.268	27	24	2.319
	VALENCIA	13.233	96	64	13.393
EXTREMADURA	BADAJOS	2.406	140	48	2.594
	CACERES	1.541	40	55	1.636
GALICIA	A CORUÑA	1.680	11	72	1.763
	LUGO	744	3	18	765
	OURENSE	563	2	27	592
	PONTEVEDRA	1.530	6	42	1.578
COM. DE MADRID	MADRID	8.750	30	36	8.816
REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2.928	39	91	3.058
COM. FORAL DE NAVARRA	NAVARRA	2.504	11	27	2.542
PAÍS VASCO	ARABA/ALAVA	93		17	110
	GIPUZKOA	381		19	400
	BIZKAIA	713		32	745
LA RIOJA	LA RIOJA	410	1	8	419
CEUTA	CEUTA	54	6	3	63
MELILLA	MELILLA	52	6	8	66

Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo SEPE

La información recogida en la tabla anterior muestra que, si bien todas las CCAA están dando formación para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, estos servicios no se corresponden con una inserción real de estas mujeres en el ámbito laboral.

## El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también es violencia de género

Por lo que se refiere a las conductas de acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo (o moobing de género), constituyen la expresión más evidente de la violencia que se ejerce sobre las mujeres en el mundo laboral.

Pese a que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y recoge determinadas obligaciones de las empresas en dicha materia con el fin de prevenir la misma, al mismo tiempo que el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual, el fenómeno del acoso sexual y del acoso por razón de género, sigue siendo un grave problema de gran magnitud.

En cuanto a las mujeres que son víctimas de acoso psicológico o mobbing, se trata en su mayoría de supuestos en los que el acoso tiene su causa en el hecho mismo de ser mujeres.

Según la encuesta realizada por el Barómetro Cisneros sobre acoso laboral, en los últimos años la cifra de trabajadores y trabajadoras que sufren acoso laboral ha aumentado un 43%, y en su mayoría son mujeres.

Las denuncias de actos de violencia contra las mujeres son muy escasas. Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas” de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y el Trabajo), en España se denuncian sólo la mitad de los casos de mobbing que la media europea (un 8% en España frente al 14,9% en Europa). Y ello a pesar del gran número de supuestos de acoso laboral que se dan en nuestro país en la práctica.

Así mismo dicho informe recoge que el sector donde más ha aumentado el acoso laboral es el sector servicios, altamente feminizado, hecho clave en el incremento del mobbing laboral, junto con la crisis económica, y que el perfil que más sufre este tipo de situaciones son mujeres, trabajadores precarios e inmigrantes.

Respecto al Acoso Sexual, según un Estudio realizado por la Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales publicado en 2014, basado en 42 000 entrevistas directas con una muestra aleatoria de mujeres en los 28 Estados miembros de la UE, en el año 2012, más de una de cada tres mujeres (38 %) con edades comprendidas entre los 18 y los 29 años sufrió al menos una forma de acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista, así como casi una de cada cuatro mujeres (24 %) de entre 30 y 39 años.

El riesgo de que las mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años de edad sean objeto de amenazas e insinuaciones ofensivas en Internet es el doble que el de las mujeres de 40 a 49 años, y más del triple que las de 50 a 59 años

En el ámbito laboral, el acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulación universitaria y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel: el 75% de las mujeres en puestos de



alta dirección y el 74 % de las que tienen capacitación profesional han sido víctimas de acoso sexual a lo largo de su vida, en comparación con el 44 % de las mujeres con capacitación profesional de la categoría «trabajador manual cualificado», o con el 41 % de las mujeres que indican que nunca han realizado un trabajo remunerado.

Según el informe, esto podría deberse a razones diversas, entre ellas que las mujeres profesionales son más conscientes de lo que constituye acoso sexual, así como a su exposición a situaciones y entornos de trabajo en los que el riesgo de abusos es más elevado.

En la mayoría de los casos de acoso sexual a mujeres desde los 15 años de edad (68 %), el autor fue una persona desconocida. Entre otros autores de acoso sexual cabe mencionar a personas conocidas por la mujer (35 %), una persona del entorno laboral de la mujer, como un superior, un compañero o un cliente (32 %), o un amigo o conocido (31 %).

En España, según datos de la Inspección de Trabajo, desde el año 2008 al 2015, unas 2.484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual, se efectuaron 1.489 requerimientos y se impusieron sanciones por valor de 237.748€.

Este tipo de violencia está muy invisibilizada. Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo. Las víctimas 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 penal como en la laboral, 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 en la vía penal son muy bajas. La protección penal solo tiene lugar 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 seis a diez meses. Si el acosador es un superior, la pena es de 5 a 7 meses de prisión o multa de diez a catorce meses.

Mejorar la prevención del acoso laboral por razón de género, así como los derechos de las mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, y facilitar la eliminación de obstáculos para la denuncia tanto en vía interna dentro de las empresas como en la vía judicial, es otra asignatura pendiente.

Estos hechos, junto con la necesidad de abordar la adopción de nuevas medidas, ante la gravedad de la situación, para eliminar los déficits detectados en relación con la violencia de género, tanto en el ámbito jurídico como en el presupuestario, en el judicial, policial, de servicios sociales, educativo, sanitario y en el laboral, nos llevaron a adoptar en nuestras resoluciones congresuales en 2016 la reivindicación de la adopción urgente de un Pacto de Estado contra la Violencia de Género, conjuntamente con distintos estamentos de la sociedad, organizaciones de mujeres, sociedad civil y partidos políticos.

## **El Pacto de Estado contra la violencia de Género, una oportunidad perdida**

El pasado mes de septiembre el Congreso de los Diputados aprobó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y pese a que, en líneas generales, se recogen medidas que valoramos positivamente, en el ámbito laboral consideramos que siguen siendo insuficientes ya que no resuelven las carencias detectadas, que se han puesto de manifiesto desde los distintos ámbitos de la prevención.

Teniendo en cuenta la gravedad de la situación, considerábamos necesario que el Gobierno abordara la adopción de nuevas medidas en materia de violencia de género, también en el ámbito laboral, dotándolas de las partidas presupuestarias necesarias para poder llevarlas a cabo.

Entre las medidas positivas podemos citar, las relativas a que el acceso de las víctimas de violencia de género a los recursos no esté supeditada a la interposición de la denuncia de la víctima, mejorar el tratamiento del acoso sexual en el trabajo, estableciendo la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas y abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales, promover, desde la representación de España en la OIT un Acuerdo Internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo, la colaboración institucional con los agentes sociales para la difusión y garantía de los derechos laborales, la mejora de la protección social en los supuestos de percepción de la renta activa de inserción de las víctimas de violencia de género, la revisión del sistema de ayudas económicas o la incorporación en todas las etapas educativas de la prevención en violencia de género, así como la modificación de la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, para que ésta pueda llevar a cabo actuaciones contra la violencia de género, o el establecimiento con carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores, etc.

No obstante, la mejora de los derechos laborales y de protección social de las víctimas de violencia de género, no han quedado suficientemente garantizados en este Pacto, y por ello desde UGT reclamamos la necesidad de mejorar el acceso y el mantenimiento del empleo para estas mujeres, estableciendo un sistema de protección social más adecuado que no las penalice y que les permita garantizar su independencia económica y su autonomía personal.

Tampoco se han incorporado en el Plan, medidas dirigidas a erradicar el problema de desigualdad estructural de género en todos los ámbitos, estrechamente vinculado a la violencia de género, como podrían ser, medidas contra la discriminación salarial, o contra la segregación en el empleo tanto en sentido horizontal como vertical.

Resulta muy preocupante la ausencia de políticas de igualdad en el Pacto contra la violencia de género si se tiene en cuenta que sin igualdad real no podremos lograr la eliminación de la violencia de género y que en este país contamos con unos altísimos índices de desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

En este sentido, debemos recordar que el Convenio de Estambul, sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 11 de mayo de 2011 y que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014, en sus arts. 4 a 6 vinculan estrechamente desigualdad y violencia de género, estableciendo como elemento esencial para la prevención de la misma la igualdad efectiva. El art 6 del Convenio recoge expresamente la obligación de los Estados de aplicar de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En España sin embargo, estos dos elementos: igualdad efectiva y lucha contra la violencia de género, no van de la mano. Hubiera sido una buena oportunidad para dar cumplimiento a lo establecido en el Convenio de Estambul, aprovechar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para haber incorporado la adopción de nuevas políticas y medidas dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva.



En este sentido, entendemos que el Pacto contra la Violencia de género no solo no recoge dichas políticas, ni de forma concreta ni suficiente, sino que además supone un incumplimiento por no adecuación respecto de lo establecido en mencionado Convenio en el sentido apuntado.

Por otra parte hay que mencionar que compartimos plenamente las directrices recogidas en la Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE, cuyas pautas tampoco se puede afirmar que estén del todo presentes en el Pacto contra la Violencia de Género de forma adecuada y completa.

La mencionada Resolución destaca la necesidad de combatir toda forma de violencia de género, como la violencia 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; llama la atención sobre los elevados, y muy preocupantes índices de acoso sexual en el trabajo, y subraya que, para que el empoderamiento de las mujeres tenga éxito, el lugar de trabajo ha de ser un entorno sin ningún tipo de discriminación ni violencia; pide a la Unión y a los Estados miembros que ratifiquen sin reservas el Convenio de Estambul y organicen campañas de información y concienciación pública acerca de la violencia contra las mujeres, así como que fomenten en el intercambio de buenas prácticas; señala que la independencia económica de las mujeres desempeña un papel fundamental en relación con sus posibilidades de escapar de situaciones violentas; y pide, por tanto, a los Estados miembros que ofrezcan sistemas de protección social para apoyar a las mujeres que se encuentren en esta situación.

Por tanto, consideramos necesario abordar la renovación de políticas de igualdad de género dirigidas a lograr la igualdad efectiva, adaptar el Convenio de Estambul a nuestra normativa interna de forma completa y eficaz, y revisar la normativa de igualdad vigente para dotarla de los mecanismos necesarios encaminados a lograr dicha igualdad efectiva, haciendo especial hincapié en relación con las medidas y normas de igualdad en el ámbito laboral.