

ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, OBJETIVO PRIORITARIO PARA LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



21 de noviembre de 2016

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

INTRODUCCIÓN

Desde UGT, como cada 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, reiteramos nuestra más firme condena y repulsa contra la violencia que se ejerce sobre las mujeres, y especialmente contra la más brutal de sus expresiones, como son los asesinatos de éstas a manos de hombres con los que han mantenido o continúan manteniendo una relación sentimental o de pareja.

Durante el 2015, lejos de apreciarse un descenso de las víctimas, los asesinatos de mujeres por violencia de género crecieron respecto de los dos años anteriores y continúan sucediéndose en 2016.

Además de la violencia que padecen las mujeres en el entorno de la relación de pareja, y que incluye tanto el daño físico como el psicológico, y que llega hasta la privación de su propia existencia, las mujeres son víctimas en todo el mundo de otros actos de violencia machista como son la violencia sexual, la económica, la mutilación genital y el acoso tanto en su vida privada como en el ámbito laboral. Con estos actos criminales se priva a las mujeres del bien y el derecho más esencial como es el de la propia vida, además del derecho a la libertad y la igualdad tanto en la vida privada como en la pública.

Los continuos recortes en las políticas de igualdad y en la lucha contra la violencia de género llevados a cabo durante estos últimos años, la crisis económica y las reformas laborales, están conduciendo a un empeoramiento de la situación de las mujeres en el empleo y a un aumento de su precariedad laboral y económica, poniendo de manifiesto un retroceso notable en la igualdad de género en nuestro país y en el avance contra la violencia de género.

Desde UGT consideramos que es fundamental actuar eficazmente y sin demora contra la violencia de género y para ello es necesario adoptar las medidas necesarias y contar con los recursos adecuados.

Es por ello que exigimos que desde el Gobierno se asuma un compromiso real y efectivo contra la violencia de género que padecen las mujeres y que se pongan los medios necesarios para activar las políticas integrales dirigidas a su eliminación y desde todos los ámbitos de la sociedad.

LOS ASESINATOS DE MUJERES POR VIOLENCIA DE GÉNERO SE INCREMENTARON EN 2015

La cara más brutal, repugnante e intolerable de la violencia de género, la constituye el asesinato de las mujeres en el marco de la relación de pareja o sentimental.

Según los datos publicados por el Instituto de la Mujer, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el año 2015 terminó con 60 víctimas mortales por violencia de género, 6 más que en 2014 y 2013 y 8 más que en 2012.

Lejos de disminuir y erradicarse los asesinatos de mujeres en nuestro país por hombres con los que habían mantenido o seguían manteniendo una relación de pareja, la cifra creció en 2015. Y desde que se inició la legislatura de diciembre de 2011 hasta ahora, más de 250 mujeres han sido víctimas de estos asesinatos.

Por Comunidades Autónomas, en 2015, Andalucía registró el mayor porcentaje de mujeres asesinadas por violencia de género (un 23,3%), seguida de la Comunidad Valenciana (un 18,3%), Galicia (13,3%), Cataluña (10%), y Madrid (6,7%); las Comunidades de Asturias, Canarias y País Vasco (un 5%) y el resto oscilan entre un 3,3% en Castilla León y un 1,7% en el

resto de Comunidades, a excepción de Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla, que en 2015 no registraron ningún caso de asesinato por violencia de género.

Mujeres asesinadas por violencia de género 2015	Números absolutos	Porcentaje
Total	60	100,0%
Andalucía	14	23,3%
Aragón	1	1,7%
Asturias	3	5,0%
Balears, Illes/ Islas Baleares	1	1,7%
Canarias	3	5,0%
Cantabria	1	1,7%
Castilla - La Mancha	1	1,7%
Castilla y León	2	3,3%
Cataluña	6	10,0%
Com. Valenciana	11	18,3%
Extremadura	1	1,7%
Galicia	8	13,3%
Madrid	4	6,7%
Murcia	1	1,7%
Navarra	0	0,0%
País Vasco	3	5,0%
La Rioja	0	0,0%
Ceuta	0	0,0%
Melilla	0	0,0%

Fte: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

En estas cifras no se contabilizan las mujeres cercanas al entorno de las víctimas que también han sido asesinadas por estos mismos criminales (amigas o familiares), ni los niños ni niñas asesinados, hijos de las víctimas mortales por violencia de género (durante 2015 una niña y tres niños fueron asesinados en el mismo acto de asesinato de la madre).

Y tampoco se incluyen los asesinatos de mujeres perpetrados por hombres en otros crímenes de violencia relacionados con el ámbito doméstico o social no considerados de violencia de género por no ser cometidos por hombres con relación sentimental de pareja. En 2015, más de 30 mujeres fueron asesinadas en estos supuestos, (al menos 12 asesinadas por los hijos, 2 por hermanos, 1 por sobrino, 2 mujeres que ejercían la prostitución y otros tantos aun abiertos sin resolver).

Hay que tener también muy presente, por la gravedad que supone, que durante el 2015, 51 niños y niñas menores de edad se han quedado huérfanos de madre tras estos crímenes.

En lo que llevamos de año en 2016 y hasta el 2 de noviembre, 42 mujeres ya han sido asesinadas en el ámbito de la relación de pareja en España, y probablemente antes de concluir el presente informe, esta cifra habrá aumentado.

EMPEORA LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUESTRO PAÍS

Según los datos estadísticos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, durante el primer trimestre de 2016, un total de 32.031 mujeres aparecen como víctimas de violencia de género en las casi treinta y cuatro mil denuncias presentadas en los órganos judiciales.

Comparando los datos del primer trimestre de 2015 con los datos de 2016 del mismo periodo, las 33.917 denuncias presentadas en este primer trimestre de 2016, suponen un incremento del 12 % con respecto a las denuncias que se presentaron en los órganos judiciales en el mismo trimestre del año anterior, que fueron 30.293.

Al mismo tiempo, el número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó en un 9,9%, ya que en el primer trimestre de 2015 fue de 29.153 frente a las más de treinta y dos mil del presente año. 22.720 mujeres víctimas eran españolas (un 71 %) y 9.311, extranjeras (un 29%).

En cuanto a la ratio de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres, destacan por encima de la media nacional que fue de 13,5, las Comunidades de Canarias, con una ratio de 22,8, Baleares, con 19,5 y Murcia, con 18,5, mientras que la ratio más baja se dio en Aragón, con 6,4, La Rioja, con 6,9, Galicia y Castilla y León, con ratios en torno a 8.

En 2014 el número total de casos de violencia de género (mujeres víctimas de violencia de género que sufrieron agresiones de un mismo agresor o distintos agresores) fue de 52.488 en toda España. De éstos, Andalucía fue la Comunidad Autónoma con el mayor índice de casos; 14.363, seguida de la Comunidad Valenciana, 8.117 casos, Madrid, 7.240, Canarias con 4.314, Galicia 2.937, Castilla La Mancha con 2.721, Castilla y León, 2.440, Murcia, 2.402, Baleares, 2.026, Extremadura 1.611, Aragón 1.306, Asturias 1.078, Navarra 690, Cantabria 686, La Rioja 306, Ceuta 138 y Melilla 113.

En cuanto al número de denuncias, en 2014 el total de denuncias por violencia de género fue de 126.742, siendo Andalucía con un 21,2%, la Comunidad con mayor porcentaje de las mismas; seguida de Madrid, con un 15,2%, Cataluña con un 13,7% y Comunidad Valenciana con un 13,1%.

En el resto de comunidades, los porcentajes están por debajo del 6%; Canarias un 5,5%, Galicia 4,1%, Castilla y León y Murcia, un 4%.

Y por debajo de un 4% se encuentran Baleares con un 3,7%, Castilla la Mancha con un 3,4%, y País Vasco con un 3,1%, seguidas de Aragón con un 2,6%, Asturias un 2%, Extremadura un 1,5%, Cantabria y Navarra con un 1%.

Las cifras más bajas se registran en La Rioja con un 0,4%, y en Ceuta y Melilla, con un 0,2% respectivamente.

La diferencia entre el número de denuncias por violencia de género y el número de casos considerados como de violencia de género en 2014 es llamativa, indicando que de las 126.742 denuncias, tan sólo se registraron finalmente como casos de violencia de género con atención policial, 52.488.

En relación con las denuncias, más de un 70% fueron presentadas por la propia víctima, directamente o a través de los correspondientes atestados policiales. Lo que supone un incremento de dos puntos con respecto al año anterior, que había sido de un 68%.

Las denuncias por intervención directa de la policía se sitúan en el 15,2% de los casos –dato similar al año anterior- constatándose una vez más las pocas denuncias presentadas por familiares, que apenas llegaron a un 1,4% del total. Cerca de un 10% de las denuncias registradas en los órganos judiciales obedecieron a partes de lesiones remitidos por los servicios sanitarios y casi un 3% a denuncias presentadas por servicios asistenciales y terceras personas.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género tiene una importante implicación también 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, y 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.

Algunas de las medidas laborales de apoyo a las víctimas de violencia de género

Entre las medidas 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.

En cuanto al ejercicio del derecho de suspensión o extinción de la relación laboral conservando el derecho a prestación por desempleo hay que señalar que éste está descendiendo.

Las cifras de mujeres que han suspendido o extinguido su contrato de trabajo conservando su derecho a prestación 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%.

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.

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.

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.

Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2014 apenas se han registrado un total de **5.038 contratos bonificados** para mujeres víctimas de violencia; de los cuales el 27,3% tenían carácter indefinido y el 72,7% carácter temporal.

Del total de contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de género realizados en España, el 23,2% se registraron en Andalucía, el 16,3% en Castilla León, el 14,7% en la Comunidad Valenciana, y el 13,6% en Madrid.

CONTRATOS BONIFICADOS ENTRE ENERO 2003 Y DICIEMBRE 2014	
TOTAL	5.038
Andalucía	1.171
Aragón	124
Asturias	100
Baleares	60
Canarias	194
Cantabria	32
Castilla-La Mancha	160
Castilla y León	821
Cataluña	377
Comunidad Valenciana	742
Extremadura	43
Galicia	229
Madrid	683
Murcia	144
Navarra	38
País Vasco	82
La Rioja	28
Ceuta	5
Melilla	2
NO CONSTA	2

Datos SEPE, recogidos en el VIII Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

En 2014, el total de mujeres contratadas mediante contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de género fueron 661. De éstos, el 84,3% de los contratos bonificados han sido temporales.

La temporalidad en los contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia respecto del total de contratos bonificados ha aumentado 5,2 puntos porcentuales respecto a los habidos en 2013, observándose un incremento de los contratos temporales del 23,4% y un descenso en las contrataciones indefinidas del 13% respecto a los contratos formalizados en 2013.

Aparte de ser escasísimo el número de mujeres contratadas con contratos bonificados por violencia de género, resulta evidente que las mujeres víctimas de violencia de género ingresan en el mercado de trabajo cada vez en mayor medida en unas condiciones de mayor precariedad, lo que repercute directamente en su situación también de protección social de la Seguridad Social (prestaciones de desempleo, cobertura por IT o EP, pensiones, etc.).

Por CCAA, el total de contrataciones bonificadas para mujeres víctimas de violencia, varía de unas a otras, siendo Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana, las que registran el mayor número de estas contrataciones de carácter temporal. Las Comunidades Autónomas en las que se registra el mayor número de estas contrataciones de carácter indefinido son Madrid, Comunidad Valenciana y Castilla y León.

CONTRATOS REALIZADOS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL	Contrato indefinido	Contrato Temporal	TOTAL %	Cto indefinido %	Cto Temporal %
TOTAL	725	114	611	100%	100%	100%
Andalucía	135	9	126	18,6%	7,9%	20,6%
Aragón	16	0	16	2,2%	0,0%	2,6%
Asturias	11	6	5	1,5%	5,3%	0,8%
Baleares	9	1	8	1,2%	0,9%	1,3%
Canarias	43	9	34	5,9%	7,9%	5,6%
Cantabria	2	0	2	0,3%	0,0%	0,3%
Castilla-La Mancha	30	11	19	4,1%	9,6%	3,1%
Castilla y León	39	12	27	5,4%	10,5%	4,4%
Cataluña	62	7	55	8,6%	6,1%	9%
Comunidad Valenciana	143	17	126	19,7%	14,9%	20,6%
Extremadura	4	0	4	0,6%	0,0%	0,7%
Galicia	26	9	17	3,6%	7,9%	2,8%
Madrid	161	29	132	22,2%	25,4%	21,6%
Murcia	16	2	14	2,2%	1,8%	2,3%
Navarra	6	1	5	0,8%	0,9%	0,8%
País Vasco	11	1	10	1,5%	0,9%	1,6%
La Rioja	9	0	9	1,2%	0,0%	1,5%
Ceuta	1	0	1	0,1%	0,0%	0,2
Melilla	1	0	1	0,1%	0,0%	0,2%

Datos SEPE, recogidos en el VIII Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

El acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo (o moobing de género)

Otra de las manifestaciones de la violencia de género tiene lugar en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen la expresión más evidente de la violencia que se ejerce sobre las mujeres en el mundo laboral.

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, define los mismos como situaciones discriminatorias y establece que sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así mismo establece 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.

Pero la Ley 3/2007, de igualdad efectiva, no sólo define este tipo de conductas, sino que recoge también determinadas obligaciones en dicha materia con el fin de prevenir las mismas.

Así, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad **se podrán establecer 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.

Por su parte los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Así mismo, la Ley establece que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la obligación de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Tanto la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, tipifican como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual también se encuentra tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. El art. 184 del CP establece que:

1. "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo."

Pese a ello, el fenómeno del acoso sexual y del acoso por razón de género, sigue siendo un grave problema de gran magnitud y una manifestación de la violencia de género que sufren las mujeres en el ámbito laboral, al ser éstas las que mayoritariamente lo sufren.

El 95% de los casos de acoso sexual en el trabajo lo sufren las mujeres. El 5% restante se trata de hombres acosados en su mayoría por otros hombres.

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.

Desde el inicio de la crisis el acoso sexual y el acoso psicológico ha crecido en España aproximadamente un 40%.

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

Las denuncias contra este tipo de actos de violencia contra las mujeres son muy escasas. Siguiendo 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.

Las víctimas pueden exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso pero no lo denuncian.

Este tipo de violencia está muy invisibilizada. Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo, especialmente en el medio laboral. Es frecuente que se dé en empresas donde priman las políticas sexistas.

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.

LAS POLITICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

➤ La violencia de género en los Presupuestos Generales del Estado

Durante la legislatura 2012-2016 el recorte presupuestario en igualdad de género ha alcanzado un 20,9 %, siendo de un 47,6% respecto del presupuesto de 2009 (último tomado como referencia antes comenzar los brutales recortes).

Sin duda, los importantes recortes llevados a cabo en los últimos años están teniendo un impacto muy negativo y directo en las políticas de igualdad y específicamente en las políticas de lucha contra la violencia de género.

El insignificante e insuficiente aumento del 6,3% en los Presupuestos Generales previstos para 2016 en las políticas de igualdad y en la lucha contra la violencia de género, tras los durísimos recortes experimentados, a la par que se produce un recrudescimiento de la

violencia de género, indican la relación tan estrecha y directa que existe entre el empeoramiento de la situación y el descenso de medidas adoptadas en esta materia.

➤ **El convenio del Consejo de Europa (Estambul) sobre la lucha contra la violencia de género**

El Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 11 de mayo de 2011, entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014.

La entrada en vigor del Convenio de Estambul coincide con los diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género española.

Si tomamos como referencia y de forma global todo el periodo de vigencia de la Ley de Violencia de Género, se observa que durante el mismo se ha producido una reducción en el número de denuncias y un incremento del número de mujeres que desisten durante el procedimiento judicial. Así mismo se han incrementado las resoluciones judiciales en las que se decreta el archivo de las denuncias y aquellas en las que se deniega el otorgamiento de órdenes de protección, sin que se haya hecho una evaluación pública rigurosa y con la participación de las mujeres afectadas y de las asociaciones de mujeres.

➤ **Nuestra normativa vigente y las políticas en materia de violencia de género en relación con el Convenio de Estambul presentan algunas deficiencias, entre las que cabe mencionar:**

- **La desvinculación entre la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género.**

Los arts. 4 a 6 del Convenio de Estambul vinculan estrechamente desigualdad y violencia de género y establecen como elemento esencial para la prevención de la misma, la igualdad efectiva.

El art. 6 del Convenio establece la obligación de los Estados de aplicar de manera efectiva políticas entre mujeres y hombres.

Sin embargo en España, estos dos elementos (igualdad efectiva y lucha contra la violencia de género) no van de la mano. Durante la crisis, las reformas laborales adoptadas por el Gobierno y las políticas de recorte del gasto público en materia social, han supuesto un retroceso importante en la igualdad de género.

De forma específica se puede mencionar, sin ir más lejos, el recorte que ha experimentado la partida presupuestaria destinada a la lucha contra la violencia de género entre los años 2009 y 2014. Esta partida se redujo en un 23% pasando de 28,3 a 21,2 millones. Paralelamente la partida presupuestaria dedicada a la igualdad se redujo en un 49%, pasando de 37,3 a 19 millones. En las CCAA también se redujo en su conjunto en un 32%, cerrándose 9 de las diez oficinas de ayuda a víctimas del delito, tal y como recoge el Informe sombra de la CEDAW.

- **En nuestro país mientras que los asesinatos y agresiones crecen, las denuncias bajan.**

El art. 18.4 del Convenio de Estambul establece que la prestación de servicios a las víctimas no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones

legales ni de testimoniar en contra de cualquier autor de delito. El art. 21 prevé las denuncias colectivas y los arts. 27 y 28 tratan sobre denuncias de profesionales y testigos; aspectos todos ellos que no se contemplan en nuestra legislación y que tal vez podrían facilitar la lucha contra la violencia con independencia de si la víctima presenta o no denuncia o disiente durante el procedimiento.

- **Los déficits en educación**

El art. 14 del Convenio de Estambul establece la obligación de incluir en los programas de estudios oficiales a todos los niveles de enseñanza, la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra los estereotipos de género y la violencia de género, y la integridad personal, el respeto mutuo, y la solución no violenta de conflictos interpersonales, así como promover estos principios en las estructuras educativas informales, deportivas, culturales y de ocio, y en los medios de comunicación; aspectos que no han sido incluidos en la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa.

- **En relación con los recursos, España se encuentra por debajo de lo establecido en el Convenio de Estambul**

El art. 7.1 del Convenio establece la obligación de los estados de adoptar medidas legislativas y de otro tipo, (entre las que se encontraría como es lógico las presupuestarias), para asumir y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Y el art. 7.3 señala que las medidas tomadas deberán implicar a todos los actores pertinentes como las agencias gubernamentales, los parlamentos y las autoridades nacionales, regionales y locales, las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil.

En España sin embargo, no sólo se está lejos del cumplimiento de lo establecido en el Convenio en el sentido apuntado, sino que además se han adoptado medidas que van en contra de la línea marcada por el Convenio.

La Ley 27/2013 suprimió el art. 28 de la Ley de Régimen Local, eliminando la competencia municipal en la promoción de la igualdad de las mujeres, afectando al sostenimiento en un futuro inmediato de la red de asistencia social integral en todo el territorio español como establecía el art. 19 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género española.

Teniendo en cuenta los déficits que presenta nuestra legislación y las políticas llevadas a cabo por el Gobierno en materia de violencia de género, respecto de lo establecido en el Convenio de Estambul, consideramos necesario que el Gobierno adopte cuanto antes las medidas necesarias para adecuar nuestra legislación y las políticas a lo dispuesto por el Convenio.

Así mismo, sería necesario que el Gobierno abordara también sin más demora las reformas oportunas en relación con el ámbito laboral en esta materia, sobre las que nos hemos pronunciado en reiteradas ocasiones desde la UGT.

LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A lo largo de los años desde la UGT se han llevado a cabo distintas acciones para combatir la violencia de género en el ámbito laboral.

En los últimos años se ha participado en la realización de diversos estudios, entre los más recientes el que ha realizado la Confederación Europea de Sindicatos “Safe at home Safe at work: Trade Unions’ strategies to prevent, manage and eliminate workplace harassment and violence against women”, y en el que UGT ha colaborado de forma activa, donde se recogen recomendaciones para abordar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas en la negociación colectiva, facilitando protocolos de actuación frente al acoso sexista en el trabajo para introducir en los convenios colectivos así como aquellas otras medidas dirigidas a garantizar y mejorar los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Así mismo se han elaborado y publicado estudios en los que se facilita el seguimiento del contenido y evolución de los convenios colectivos y planes de igualdad, recogiendo ejemplos de buenas prácticas que puedan introducirse en la negociación colectiva y en los planes de igualdad en las empresas. Entre estos estudios cabe destacar los realizados a través del Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.

En estos mismos trabajos se recogen los convenios que contienen cláusulas que mejoran o complementan los derechos laborales establecidos en la Ley Orgánica de Medidas de Protección contra la Violencia de Género para las trabajadoras víctimas de esta lacra.

Por otra parte, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015, 2016 y 2017, se han incluido igualmente recomendaciones para abordar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la Negociación Colectiva.

Desde la UGT también se han firmado Acuerdos con Empresas en materia de violencia de género, como el suscrito con Red Eléctrica Española, y numerosos convenios colectivos, en los que se recogen mejoras en las condiciones de trabajo y otro tipo de medidas de ayuda dirigidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a sus hijos menores de edad.

Otras de las actuaciones que llevamos a cabo son las campañas de sensibilización, como las efectuadas a través de redes sociales, convocatorias de concursos de audiovisuales, de educación, o de una de nuestras web, como es “educandoenigualdad.com.”, en la que además se incluyen biblioteca on line, agenda de eventos y actividades relacionadas con la coeducación en esta materia, materiales y herramientas didácticas, así como noticias especializadas.

También llevamos a cabo la elaboración de informes, manifiestos, comunicados de prensa y participamos activamente en las movilizaciones y manifestaciones contra la violencia de género.

Somos miembros del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, realizamos acciones formativas dirigidas a los y las representantes de los trabajadores, personas dirigentes de nuestra Organización y trabajadores y trabajadoras afiliados, y participamos en las acciones formativas organizadas por asociaciones de mujeres y organismos públicos a través del Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora de UGT.

PROPUESTAS DE UGT PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Entre nuestras reiteradas reivindicaciones sindicales **UGT considera prioritario** exigir al Gobierno **un Pacto de Estado contra la violencia de género**, con la participación de todas las administraciones públicas, cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, partidos políticos organizaciones sindicales y empresariales, movimiento asociativo y demás entidades especializadas, para coordinar y fortalecer la lucha contra la violencia de género en nuestro país a fin de erradicarla definitivamente.

En el ámbito del empleo son necesarias **políticas activas de empleo eficaces que permitan** a las mujeres **víctimas de violencia de género, acceder al mercado laboral y a empleos de calidad**. Para ello sería necesario abordar una revisión del actual del sistema de apoyo a la creación de empleo, que en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género está resultando claramente insuficiente e ineficaz.

Así mismo, consideramos necesario **implantar una cultura en las empresas de tolerancia cero contra la violencia de género**, así como de **prevención efectiva y eficaz** frente a la misma.

Es imprescindible abordar también **una mejora de los derechos laborales** legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, lo que contribuiría en mayor medida a su protección, dado que tal y como se recogen actualmente estos derechos suponen una reducción, cuando no la pérdida total de ingresos, cuando las mujeres víctima de violencia de género se acogen a los mismos. En ese sentido UGT exige:

Un **permiso o licencia retribuida** por un periodo no inferior a **dos meses**, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se acogen a una excedencia por esta causa.

Ningún perjuicio laboral o económico para las trabajadoras víctimas de violencia de género, ocasionado por **las ausencias o bajas médicas** derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada su situación.

Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, dirigidas a las organizaciones patronales y sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

El **reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo derechos laborales similares** a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género.

Obligación de implementar en las empresas de medidas de prevención y/o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos, que permitan una rápida resolución.

Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores **sobre las bonificaciones** que reciben por contratar a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Desarrollo de programas para la prevención de la violencia de género y para la formación en igualdad de trato y de género, en un marco general de la escuela coeducadora, basado en el respeto del principio de igualdad reconocido en la legislación, la detección de forma precoz de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.

Una norma de carácter internacional en el seno de la OIT apoyada por el Gobierno de España, que permita combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.