

## Empleos y salarios de calidad, claves para luchar contra la violencia machista.

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

La cifra de **mujeres asesinadas** en España por sus parejas o exparejas asciende a **971**, lo cual evidencia que los feminicidios siguen siendo la manifestación más evidente de la desigualdad y la subordinación a la que se ven sometidas las mujeres en las relaciones de poder con los hombres, por el mero hecho de ser mujeres.

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

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

Respecto al acoso sexual o por razón de sexo que se produce en todos los ámbitos, no contamos con datos oficiales, pero en el marco de las relaciones laborales sabemos que en 2016, según el informe anual de la Inspección de Trabajo, se realizaron **628 actuaciones por acoso sexual** en el trabajo, con **82** personas trabajadoras afectadas y un resultado de **3** infracciones impuestas, con sanciones por valor de **8.128€**, así como **204** actuaciones por acoso por razón de sexo, con dos personas trabajadoras afectadas, y **2** infracciones impuestas, con sanciones por valor total de **12.502€**.

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

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

En España se cumple un año desde la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, pese a que en el mismo se recogen medidas que valoramos positivamente, lo cierto es que éstas se ciñen de manera exclusiva a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja y su puesta en práctica está siendo muy lenta, tratándose de un grupo de medidas que desde nuestro punto de vista son claramente insuficientes.

Además de referirse sólo a la violencia en la pareja, tan sólo en los últimos meses se han llevado a la práctica algunas iniciativas, entre las que se encuentra la aprobación, el pasado mes de agosto, del Real Decreto de medidas urgentes, que supone modificaciones legales dirigidas, entre otras cosas a,

- Mejorar la asistencia letrada y representación de las víctimas de violencia de género.
- Facilitar la acreditación de la situación de víctima para poder acceder a determinados servicios y prestaciones.
- Prestar atención psicológica de los hijos e hijas menores de edad, sin necesidad de consentimiento del progenitor maltratador.
- Recuperación de la asignación de partidas presupuestarias específicas a los ayuntamientos para programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género.

## Nos asesinan

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, en el **año 2017, 51 mujeres y 8** menores fueron asesinados y, además, **26** menores perdieron a sus madres como consecuencia de la violencia de género.

Este año **2018** la situación no es más esperanzadora, ya que a fecha **19 de noviembre**, son ya **44** las mujeres asesinadas y **35 menores han quedado huérfanos** en lo que va de año.

## Seguimos denunciando

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, durante el primer trimestre de **2018**, del total de denuncias presentadas en los órganos judiciales (**39.586**), un total de **37.829** mujeres aparecen como víctimas de violencia de género.

## Necesitamos protección

En cuanto a las **órdenes de protección**, durante el **primer y segundo trimestre de 2018** se solicitaron **19.110** órdenes de protección en los procedimientos incoados por violencia doméstica, siendo concedidas **12.968** ordenes (un **68,5%**), inadmitidas **360** (**2%**), y denegadas **5.658** (casi un **30%**).

Preocupa el número de denegaciones de las órdenes, ya que, en algunos casos, como ya ha ocurrido, a algunas de las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, les fueron denegadas dichas órdenes de protección.

## La salida es el trabajo

Para abandonar la relación de violencia de género, las mujeres necesitan asegurarse una autonomía personal y económica, que sólo se puede lograr con un empleo. Por ello, las medidas orientadas a promover su inserción laboral y el mantenimiento del empleo debe ser nuestra prioridad, si las medidas adoptadas hasta el momento están funcionando lo suficientemente bien o presentan carencias.

## ¿Qué se está haciendo?

Respecto a la inserción laboral de las víctimas de violencia de género, se cuenta con incentivos en forma de bonificaciones o reducciones de cotizaciones ofrecidos por el SEPE, que 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€.

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

En contraposición a estos datos, indicar que la nuestra es una de las ocho CCAA que ha solicitado programas específicos de empleo dirigidos a víctimas de violencia de género.

## El trabajo debe ser un lugar seguro

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

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa 2015, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian solo **el 8% de los casos de mobbing, mientras que la media europea es del 14,9%**.

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

En 2016, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su informe anual, recoge el número de actuaciones e infracciones en materia de igualdad y no discriminación por razón de género. En dicha materia recoge **5.976** actuaciones, de las cuales resultaron:

- 81 infracciones, y de éstas 29 correspondieron a infracciones relativas a planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad.
- 23 a discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
- 12 en protección a la maternidad en materia de seguridad y salud laboral.
- 6 en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- 6 por discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- 3 por acoso sexual.
- 2 por acoso discriminatorio por razón de sexo.

En cuanto a la Jurisprudencia en esta materia, consultada la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, entre 2008 y 2017, encontramos tan sólo 9 sentencias.

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

## ¿Qué plantea FeSP UGT?

Para FeSP UGT, pese a que estamos trabajando duro para intentar que los protocolos de prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas se conviertan en una realidad desde la negociación colectiva, entendemos que la obligación de **implantación de los mismos debería establecerse legalmente**, así como la formación obligatoria para todos los empleados y cargos directivos en las empresas, y operadores implicados en el control y sanción de este tipo de violencia en ámbito laboral.

Creemos que es necesario un **enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo**, incluido su tratamiento en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y el endurecimiento de las sanciones de este tipo de comportamientos, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas, la eliminación de trabas que dificultan la denuncia y la prueba en vía jurisdiccional de este tipo de violencia y la adopción de un convenio internacional en el seno de la OIT, apoyado por el Gobierno de España, que permita el tratamiento específico de la problemática de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, que defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, y que proporcione orientaciones sobre cómo se han de aplicar estos principios.

Por otra parte, es imprescindible abordar un estudio de la situación laboral de las personas (mujeres en su gran mayoría) que trabajan en los servicios de atención a víctimas de violencia de género (016, centro cometa, puntos de atención a víctimas de violencia de género, etc).

La precariedad laboral de muchas de estas trabajadoras, resumida en inestabilidad laboral, salarios no acordes a su especialización, trabajo bajo presión y sobrecarga de trabajo (escasez de recursos humanos), implica que la atención que a menudo reciben las víctimas de violencia de género, puede no ser en algunas ocasiones la más adecuada.

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

## Conclusiones

1. Desde UGT entendemos que no será posible acabar con la violencia contra las mujeres mientras no pongamos fin a la desigualdad y la discriminación a la que se ven sometidas en todos los ámbitos de la vida.
2. Necesitamos contar con unas políticas adecuadas y efectivas, dotadas con los recursos económicos necesarios, que se dirijan a la vez que a la eliminación directa de los actos que comportan cualquier tipo de violencia de género en cualquier ámbito, pero también a combatir la discriminación de género en todas sus esferas, entre la que se encuentra la laboral, en la que gobiernos, sindicatos y patronales tenemos una especial responsabilidad.
3. Necesitamos lograr la igualdad y la eliminación de la discriminación en el marco de las relaciones laborales, para poder avanzar en la erradicación de la violencia de género. Por una parte, contribuiría directamente a la eliminación de las conductas violentas de género en el mundo laboral, y por otra, se convertiría en un instrumento crucial para poder garantizar la independencia económica de las mujeres y con ello la posibilidad de enfrentar y combatir las situaciones de violencia de género que sufren en el ámbito doméstico y otros ámbitos.
4. Necesitamos que se adopten medidas destinadas a eliminar cualquier tipo de violencia de género en el trabajo y especialmente en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que suelen ser las formas de manifestación de la violencia machista por excelencia en el mundo laboral, así como a mejorar la protección de las víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, en relación a su seguridad, la protección social y los derechos laborales. Al mismo tiempo resulta imprescindible eliminar la desigualdad y la discriminación de género en el acceso al empleo, en el mantenimiento del mismo, en las retribuciones, en la conciliación entre la vida familiar y laboral, en la promoción y en el acceso a cualquier tipo de ocupación y a puestos de responsabilidad, etc.
5. Necesitamos proteger de forma más efectiva a las víctimas que deciden dar el paso de denunciar e incluso propiciar los cambios legales necesarios que garanticen la seguridad de las víctimas y el alejamiento efectivo del maltratador.

6. Necesitamos que la Justicia se forme y actualice para no situarse al margen de la sociedad y estar a la vanguardia en la defensa de los derechos fundamentales, y en concreto de los derechos de las mujeres. FeSP UGT alerta, de nuevo, de las consecuencias que tienen determinadas decisiones judiciales, y reclamamos un compromiso absoluto y una mayor coordinación de los poderes públicos, las administraciones y todos los sectores implicados, en la necesaria atención a las víctimas.
7. Es necesario desarrollar medidas en el ámbito laboral, de los que adolece el Pacto de Estado. En este sentido, demandamos la agilización de la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, la mejora de sus derechos laborales y de su protección social, la garantía del ejercicio de dichos derechos, y la mejora del tratamiento específico del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
8. FeSP UGT denuncia también la precariedad laboral de las personas, en su mayoría mujeres, que atienden los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, subcontratados mayoritariamente por empresas privadas que buscan el mayor rendimiento al menor coste posible: la violencia de género no puede ser un negocio.
9. Reiteramos la necesidad de aplicar el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra “todos” los tipos de violencia contra las mujeres, la puesta en marcha de las recomendaciones de organismos internacionales en esta materia y el apoyo del Gobierno español para la aprobación de un Convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
10. Tolerancia cero contra la violencia de género; luchar por la erradicación de todo tipo de conductas de violencia contra las mujeres y por la mejora de sus derechos y su protección, es un compromiso de nuestro Sindicato, entendiendo que debemos denunciar y participar activamente contra la terrible situación que sufren las mujeres a manos de sus parejas o exparejas, el tráfico de mujeres y niñas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, la intimidación y el acoso en la calle, el acoso en internet, la violencia de control en las jóvenes y en especial las aterradoras consecuencias que estos ataques acarrearán sobre la seguridad, la salud, la integridad física y psíquica, la dignidad, y la vida personal y laboral de las mujeres.

#NiUnaMenos

**FeSP UGT DICE NO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO**