

**COMPARECENCIA ANTE LA SUBCOMISIÓN PARA UN PACTO DE ESTADO
EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



19 ABRIL 2017

UGT-Comisión Ejecutiva Confederal

INTRODUCCIÓN

La defensa de los derechos humanos y los principios fundamentales de nuestra Constitución: igualdad, libertad y justicia, es un objetivo prioritario y esencial para UGT. Es por ello que la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones y de todo tipo de conductas que supongan maltrato a las mujeres, así como la mejora de sus derechos y su protección, es nuestro compromiso y así se recoge en nuestras resoluciones congresuales.

Y por tanto denunciamos y participamos activamente contra la terrible situación que sufren las mujeres a manos de sus parejas o exparejas, el acoso sexual en el trabajo, la intimidación en la calle, el acoso en internet, la violencia en el control a 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.

Pero entre todas estas situaciones la que merece la mayor de las repulsas es la más atroz, brutal e inaceptable de sus manifestaciones: los asesinatos de mujeres (y de sus hijas e hijos) a manos de sus maltratadores.

2016 terminó con un resultado escalofriante de 53 mujeres asesinadas por estos delincuentes que se creen propietarios y dueños de pleno derecho de las vidas de las mujeres; Intolerable en un Estado democrático y de derecho que rechaza la violencia y pretende avanzar hacia la igualdad.

La ausencia de políticas educativas, el incremento de la desprotección social, el mayor desempleo, la feminización de la pobreza, la insuficiencia de recursos públicos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de violencia; son factores de riesgo que favorecen el incremento de la violencia contra las mujeres.

Es por ello que sobre todo URGE que se adopten medidas, abordando la adopción de nuevas disposiciones que refuercen y garanticen de forma eficaz la protección de las mujeres y la prevención.

CONSIDERAMOS IMPRESCINDIBLE que la firme condena que exigimos desde todas las instituciones, organizaciones y desde los movimientos sociales contra la violencia de género se refleje también en los Tribunales de Justicia. En la actualidad, las sanciones penales no se corresponden con la gravedad de estos comportamientos delictivos machistas, y por tanto creemos que hay que endurecer las penas a los maltratadores. Las sanciones penales contra las agresiones físicas, las psicológicas, las amenazas, el acoso, y otros comportamientos típicos de los maltratadores deben elevarse.

Así mismo, urge abordar la protección y seguridad de las mujeres que sufren la violencia machista. Los fallos ponen en evidencia la insuficiencia y falta de eficacia de las medidas y recursos con los que contamos en este momento.

Los recortes presupuestarios en esta materia, una y otra vez denunciados, sin duda han contribuido al empeoramiento y recrudecimiento de la violencia contra las mujeres, de forma que en la actualidad las medidas existentes resultan insuficientes y carecen de la eficacia esperada y deseable para lograr los objetivos previstos para los que se creó la norma.

Consideramos que es necesario un Pacto de Estado contra la violencia de género para coordinar y fortalecer la lucha contra esta lacra social, en todas sus formas.

LA LUCHA SINDICAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde UGT consideramos necesario abordar la cuestión de la violencia contra las mujeres en el ÁMBITO LABORAL, desde dos aspectos bien diferenciados:

1. Inserción laboral y derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género

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 (como recoge el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia sobre la mujer), y el acoso por razón de sexo.

Desde UGT destacamos que la independencia económica garantizada por el mantenimiento de un empleo estable y de calidad, facilita la situación de las mujeres víctimas de violencia de género y en ese sentido, **denunciamos la ineficacia e insuficiencia de las políticas actuales para garantizar la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.**

No funcionan de forma adecuada algunas medidas laborales de apoyo a las víctimas de violencia de género, garantizadas por la Ley 1/2004, contra la Violencia de Género, y el Real Decreto 1917/2008, para la inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, entre las que 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.

Según los datos facilitados por el Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, en 10 años apenas 653 mujeres han suspendido o extinguido su relación laboral con derecho a prestación por desempleo, y muchas menos aún (sólo 257) lo han hecho percibiendo el subsidio por desempleo.

Los recortes y el empeoramiento de la situación de las mujeres trabajadoras de los últimos años, tras la reforma laboral, han provocado el descenso de las mujeres que hacen uso de estos y otros derechos laborales.

En este sentido, consideramos que existe una relación directa entre el descenso de mujeres que perciben una prestación contributiva por suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, y la situación de mayor precariedad laboral que están sufriendo las mujeres en el mercado laboral, tras las reformas laborales de los últimos años.

Esta percepción se basa en que mientras desciende el número de mujeres víctima de violencia de género, que accede a una prestación contributiva por suspender o extinguir su relación laboral, el número de aquellas que acceden a la Renta Activa de Inserción no ha dejado de aumentar. En 2015 accedieron a esta “ayuda” un total de 34.695 mujeres víctimas de violencia de género y en 10 años lo han hecho un total de 249.591 mujeres en esta situación.

Conviene recordar que la RAI consiste en una ayuda de 426 euros mensuales, que se cobra solamente durante once meses, aunque en el caso de las mujeres víctimas de violencia se puede ampliar a 33 meses.

En este sentido, desde UGT consideramos que algo está fallando, puesto que las bonificaciones a las empresas para el fomento de la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, no están siendo realmente eficaces.

Del total de la contratación registrada por los Servicios Públicos de Empleo en 2015, solamente 836 contratos, es decir, el 0,04 %, correspondieron a contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia de género. Casi el ochenta por ciento (el 79,8%) de estos contratos fueron temporales, lo que pone en evidencia la falta de estabilidad laboral que sufren estas mujeres.

Aparte de ser escasísimo el número de mujeres con contratos bonificados por violencia de género, resulta evidente que la mayor parte de las mujeres víctimas de violencia de género ingresan en el mercado de trabajo en condiciones precarias, lo que repercute directamente en su protección social a través de las prestaciones contributivas (desempleo, Incapacidad Temporal, Enfermedades Profesionales, Pensiones de jubilación o Incapacidad Total o parcial, etc.).

Además la mayor parte de estos contratos (el 49,3%), se hacen por pequeñas empresas (de hasta 25 trabajadores) del sector servicios (el 95%), donde la precariedad laboral también es mayor. Entre las grandes empresas (entre 500 y 10.000 trabajadores), muchas de ellas acogidas al Programa impulsado por el Gobierno en 2012, bajo el nombre de “Empresas por una sociedad libre de violencia” el número de contratos realizados a estas mujeres en 2015 apenas llegó a 241.

Es necesario por tanto, avanzar en la adaptación real de las medidas de fomento de empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia de género cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.

Asimismo, conviene revisar las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

También consideramos necesaria la mejora de la protección social de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo y que se eliminen las barreras para que los hijos e hijas de las víctimas de violencia asesinadas por sus maltratadores perciban la pensión total de orfandad.

2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, otra forma de violencia de género

La inserción laboral es la mejor vía para salir de un entorno de violencia machista. Pero, somos conscientes de que en este ámbito las mujeres, en general, tampoco están exentas de sufrir violencia. Las conductas de acoso sexual en el trabajo y de 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, y por ello consideramos que un Pacto de Estado contra la violencia de género, también debe contemplar este asunto.

Pese a que la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, 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, éste sigue siendo un grave problema.

El 95% de los casos de acoso sexual en el trabajo lo sufren las mujeres (el 5% restante lo sufren 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.

Según la encuesta realizada por el Barómetro Cisneros sobre acoso laboral, publicada en julio de 2009, en los dos primeros años de la crisis en España, la cifra de trabajadores y trabajadoras que sufrieron acoso laboral aumentó un 43%, y en su mayoría, las personas acosadas fueron mujeres.

En lo que respecta al acoso sexual, los últimos datos conocidos se remontan a un estudio publicado por el Instituto de la Mujer en abril del año 2006, según el cual en España el 14,9% de las mujeres trabajadoras en el año 2005 habían sufrido alguna situación de acoso sexual. Las denuncias contra este tipo de actos de violencia son muy escasas.

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas” de la Fundación Eurofound, publicado en 2015, en España se denuncian 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.

Una idea aproximada de la dimensión del Acoso sexual en nuestro país, dado que no existen estadísticas oficiales, la podemos obtener a la vista de los datos proporcionados por la Inspección de Trabajo en su Memoria Anual, según los cuales, entre los años 2010 al 2015 (último informe disponible), la Inspección ha realizado 3.472 actuaciones en materia de Acoso

sexual, en las que se han visto afectadas un total de 2.994 trabajadoras, efectuando 922 requerimientos y levantando acta de infracción en 42 ocasiones.

Sin duda, estas cifras se quedan cortas a la hora de manifestar el verdadero alcance del fenómeno. La información sobre denuncias interpuestas hace referencia únicamente a los delitos conocidos. Sólo muestra una pequeña parte de la realidad, la que se conoce. Y es que existen muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia. El carácter aparentemente íntimo de la problemática, el temor a represalias, la desconfianza de su utilidad, la voluntad de olvidarlo o incluso la propia normalización de ciertas conductas sexuales, son algunos de los posibles ejemplos. La escasa información a la que se tiene acceso también es limitada porque no aparece desagregada según criterios importantes como el ámbito (para conocer las denuncias referidas al laboral) o el sexo (para caracterizar sexualmente el fenómeno).

La ITSS tampoco puede evidenciar con sus cifras el importante alcance del acoso sexual laboral. La naturaleza de su proceso de actuación y la realidad del tejido socio económico español caracterizado por una presencia mayoritaria de PYMES y micro PYMES, hacen que las sanciones sólo se puedan efectuar en una pequeña parte de las situaciones reales de acoso. Este tiende a quedar encubierto principalmente por la ausencia de declaraciones de testigos, que bien no existen o bien se niegan a colaborar, y por la dificultad probatoria aparejada al fenómeno.

3. Déficits en la lucha contra la violencia de género

Resulta evidente que las políticas contra la violencia de género de los últimos años han sido insuficientes, existiendo además una desvinculación entre la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género. Estos dos ámbitos, tan estrechamente vinculados, no han ido de la mano, dado que las reformas laborales y las políticas de recorte del gasto público en materia social, han supuesto un retroceso importante en ambos aspectos.

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 2010 y 2014. Esta partida se redujo en más de un 30% (30,8) pasando de 31,5 millones de euros a 21,8 millones. Paralelamente la partida presupuestaria dedicada a la igualdad entre mujeres y hombres entre los mismos años se redujo en casi un 40% (39,6), pasando de 33,5 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.

Sin duda, en los últimos tiempos estamos asistiendo a un recrudecimiento de la violencia de género, y los datos 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 balance es el siguiente:

- **Recortes presupuestarios:** durante la legislatura 2012-2016 el recorte presupuestario en igualdad de género fue de un 37,5%, y en violencia de género de casi un 17% (16,91%).

- **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 LOMCE.
- **Eliminación de recursos:** conviene recordar, que 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 de la red de asistencia social integral en todo el territorio español que establecía el art. 19 de la Ley 1/2004 contra la violencia de género, con todas las consecuencias que ello está acarreado.

4. Propuestas sindicales en la lucha contra la violencia de género

UGT considera prioritario 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 exigimos que se lleven a cabo **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. Para ello resulta imprescindible abordar **una mejora de los derechos laborales** reconocidos a 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. En ese sentido, consideramos necesario:

- Un **permiso o licencia retribuida** por un periodo mínimo de **dos meses**, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas que se acogen a una excedencia por ser víctimas de violencia de género.
- Que se recoja legalmente que las trabajadoras víctimas de violencia de género **no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico** ocasionado por las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada o no su situación.
- **Adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación** a las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, y en la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma.



- Una **revisión de las limitaciones en el ejercicio de determinados derechos** derivados del condicionamiento de los mismos a los intereses de la empresa o a la falta de concreción legal, como el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- La **mejora de la protección social** de las víctimas de violencia de género con reducción de jornada en relación con el acceso a la protección de desempleo.
- **Abordar** el tratamiento del **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** en la normativa sobre **prevención** de riesgos laborales.
- **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 **de derechos laborales** similares a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género.
- **Obligación** de implementar en las empresas, **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 las empresas 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, basados 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.

Cristina Antoñanzas
Vicesecretaria General