



Nuevas formas de violencia machista, el ciberacoso

25 de Noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia sobre la mujer

La violencia de género es un mal global que se da en todas las partes del mundo y afecta a todos los ámbitos.

Una lacra endémica con la que no acabaremos mientras que no eliminemos la discriminación y la desigualdad de género, y que se sustenta sobre las bases de un sistema patriarcal profundamente enraizado en nuestras sociedades.

Distintos estudios internacionales y nacionales constatan esta realidad, cuyo exponente más dramático es el asesinato de mujeres y a veces de sus hijos.

Comenzamos dando unos datos sobre violencia de género

Mujeres asesinadas:

87.000 mujeres fueron asesinadas en el mundo en 2017 y el 57% de estos homicidios fueron ejecutados por la pareja, expareja u otro familiar. El Informe de la ONU contra la droga y el delito de 2018, revela que el lugar más peligroso para las mujeres es su propio hogar.

En España, el 40% de las mujeres víctimas de homicidios en 2016 lo fue a manos de su pareja. Este porcentaje se eleva al 60% cuando se incluye a familiares entre los agresores (estudio Mundial sobre el Homicidio publicado en 2019 por Naciones Unidas)

Entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de octubre de 2019, en España han sido asesinadas 1.026 mujeres a manos de sus parejas o exparejas (datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género).

Sólo en los 10 primeros meses de este año han sido asesinadas 50 mujeres por la violencia machista, tantas como en todo 2018 y han sido asesinados 3 menores y 41 han quedado huérfanos (en 2018 fueron asesinados 7 menores y 39 quedaron huérfanos).

Violencia física, psicológica, sexual y económica

Pero las mujeres no solo padecen violencia física, sino también psicológica, sexual y económica, y no solo en el entorno de la pareja, sino en todos los ámbitos, en el ámbito privado y público, en cualquier estrato social e independientemente de su nivel económico, educativo y cultural. De nuevo los datos son devastadores:

- 1 de cada tres mujeres ha sufrido a lo largo de su vida abuso físico o violencia sexual, según denunció en 2017 la Organización Mundial de la Salud.
- 21 millones de mujeres en la UE han experimentado alguna forma de agresión o incidente sexual por parte de un adulto antes de los 15 años de edad (según un Estudio de 2014 de la Agencia para los Derechos Fundamentales). Y un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.



- En España, en 2018 el número de denuncias por violencia sobre las mujeres ejercida por la pareja o expareja fue de 166.961, un 0,4% más que en 2017 (aunque la cifra oficial de mujeres víctimas de violencia de género agredidas por su pareja o expareja ascendió a 158.590, un 0,2% respecto a 2017. Hay que tener en cuenta que algunos casos han sido archivados o sobreseídos por distintos motivos, sobre todo por no haberse considerado acreditados los indicios o los hechos).
- Por otra parte, según los anuarios del Ministerio de Interior ese año los delitos contra la libertad e sexual ascendieron a 13.811 (un 18% más que en 2017) y se produjeron 1.702 violaciones (un 22,7% más que en 2017), es decir se produjeron casi 5 violaciones al día.

Muchos más casos de los que se denuncian

Conviene resaltar que el número de violaciones y agresiones y abusos sexuales que se denuncian son un porcentaje mínimo de las que realmente tienen lugar cada año. De hecho, la Federación de Centros de Asistencia a Víctimas de agresiones sexuales calcula que solo se denuncia 1 de cada 6 violaciones que se producen en nuestro país.

Por otra parte, por cada una de las mujeres víctimas de malos tratos que denuncian al menos hay otras tres que no lo hacen (Macroencuestas de Violencia contra la Mujer de 2011 y 2015 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

Distintos estudios y encuestas revelan que las mujeres que sufren violencia tardan mucho tiempo en pedir ayuda y a menudo lo hacen en situaciones límite. Las víctimas tardan una media de 8 años y 8 meses en contar su situación.

Desprotección y falta de medios

- Conviene resaltar que, de las 17 Comunidades Autónomas, sólo 9 cuentan con centros de atención especializada a víctimas de violencia sexual, resultando claramente insuficientes.
- Las víctimas de violencia de género no cuentan con la suficiente protección en el ámbito judicial.
- En 2018, se solicitaron 45.045 órdenes de protección en los órganos judiciales, de las que fueron denegadas 13.495 (datos del Consejo General del Poder Judicial)
- Ese año se dictaron 50.370 sentencias, el 75% condenatorias (34.994, tres puntos más que en 2017) pero 15.376 fueron absolutorias. Del total de 166.961 denuncias presentadas, solo el 21% acabó en condena.
- Hay un altísimo porcentaje de sobreseimiento o archivo judicial de denuncias. En 2018, el 41,58% terminaron en sobreseimiento provisional y el 3,46% con sobreseimiento libre.

¿Cómo se puede pedir a las víctimas que denuncien, aunque es necesario que lo hagan, si no podemos garantizar su protección efectiva y una sentencia condenatoria proporcional a la gravedad de las agresiones que ha sufrido a manos de su agresor?

Por otra parte, desde UGT manifestamos nuestra preocupación ante determinadas sentencias y resoluciones judiciales, donde priman roles y manifestaciones patriarcales e injustas.



Los datos evidencian que algo está fallando en la defensa y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito judicial y en otros ámbitos y que la Igualdad no ha llegado plenamente a nuestros Tribunales, ni a nuestras instituciones, pese a que se han producido pequeños avances. Evidencian que el sistema y las políticas contra la violencia de género están fracasando, lo que representa un fracaso del Estado de Derecho.

Desde UGT alentamos a la denuncia de la violencia de género, pero también a que el sistema garantice protección y seguridad a las víctimas que dan el paso de denunciar.

La violencia en el ámbito laboral

Primero, decir que el empleo es esencial para combatir la violencia de género.

La independencia económica es un elemento crucial. El 82,5% de las mujeres que han sufrido violencia son poco independientes económica, frente al 17,5% que tienen un gran nivel de independencia económica. Además, el 59,1% están desempleadas frente al 40,9% que tiene trabajo (según el proyecto, WeGo! de la UE de 2016-2018. Women Economic-independence Growth Opportunity)

El informe señala también que el 71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar.

La inserción laboral de las mujeres que son víctimas de violencia de género debería estar garantizada de forma efectiva, pero no es así, por lo que es necesario que las políticas públicas adopten medidas ágiles, efectivas, y suficientes para lograr este fin.

Los datos oficiales ponen en evidencia que las medidas implantadas hasta ahora presentan importantes déficits para garantizar la consecución del objetivo que se pretende. Así:

Las bonificaciones a la contratación, y los contratos de sustitución no funcionan correctamente

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, establece bonificaciones o reducciones de cotizaciones a empresas para la contratación de víctimas de violencia de género. La bonificación anual es de 600 € si el contrato es temporal y 1.500 euros si es indefinido.

Pues bien, según los datos recogidos en el borrador del último Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de 2016, el total de contratos bonificados por violencia de género en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2016 fue de 6.675, y supusieron tan sólo el 0,009% del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de Empleo, y de esa contratación bonificada por violencia de género, sólo el 26% tuvo carácter indefinido y el 74% fue temporal. Estas cifras no sólo indican el escaso empleo que dicha medida genera, sino que el empleo que se ofrece es en su gran mayoría es temporal y precario.

El total de contratos bonificados por violencia de género en 2018 ha sido de 1.075, lo que constata un año más la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia. Pese al incremento positivo experimentado en 2018,



respecto de años anteriores, el número de contratos bonificados sigue siendo escaso en relación con el número de víctimas y el porcentaje de desempleo que les afecta.

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

(datos del portal estadístico de la Delegación del Gobierno para Violencia de Género, en términos absolutos)

En el caso de contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género (que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo) existe una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes mientras dure la sustitución (LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

El exiguo número de estos contratos de sustitución pone de manifiesto que se trata de una medida que tampoco está funcionando adecuadamente. En 2013 se logró el mayor número de contratos de sustitución, 539, en 2018 solo se registraron 313. El número de contratos de sustitución resulta insignificante.

Cataluña es la que registra el mayor número de contratos de sustitución (96 contratos), seguida de Madrid (37 contratos), País Vasco (32), Andalucía y Canarias (24 contratos respectivamente) y la Comunidad Valenciana (22 contratos). En el otro extremo están Baleares, que no registra ningún contrato de sustitución. La Rioja, que solo ha registrado 2; Murcia y Extremadura con 3 contratos, Aragón con 4 y Principado de Asturias con 5 contratos.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

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

El acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y tal y como pone de manifiesto la reciente Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018 un gran número de casos no llega a denunciarse como consecuencia de “la escasa sensibilización social, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, o unos insuficientes canales de denuncia, entre otras cosas.

Esta Resolución señala que, muy a menudo, denunciar casos de acoso sexual en el trabajo, puede conducir al despido o al aislamiento de la víctima en el lugar de trabajo.

Según el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa 2015, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual y por razón de género), mientras que la media europea es del 14,9%.



Más de un caso diario en España, por acoso sexual y por razón de sexo, en 2017 y 2018

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

Actuaciones de la Inspección de Trabajo:

Acoso sexual: en 2017 se realizaron 460 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 5 infracciones, y con un importe de las infracciones de 18.129 €. Hubo 150 personas trabajadoras afectadas por infracciones en esta materia.

Acoso por razón de sexo: Hubo 167 actuaciones de la Inspección de Trabajo, con un resultado de 3 infracciones, y un importe de las infracciones de 53.002 €. Hubo 103 personas trabajadoras afectadas por infracción por acoso por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pese a ser un problema de gran magnitud, es prácticamente invisible y rara y escasamente sancionado.

Las víctimas no suelen denunciar porque temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo. Además, la dificultad de prueba en vía judicial, tanto en la jurisdicción laboral como en la penal, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para decidir hacer valer sus derechos en los Tribunales. Conviene recordar, además, que el acoso por razón de sexo no se encuentra recogido en el Código Penal; regulación que consideramos que debería incluirse en el mismo.

En línea con la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre acoso sexual y psicológico en el trabajo, UGT demanda:

- Que el nuevo Gobierno arbitre los mecanismos adecuados para que se garantice la recopilación sistemática de datos sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Datos imprescindibles para atajar este tipo de violencia de género, que se dan sobre todo en ocupaciones como el trabajo doméstico, y en aquellos sectores donde hay mayor precariedad, es decir actividades donde las mujeres están más expuestas a sufrir este tipo de riesgo. En este sentido, UGT reivindica la ratificación, aún pendiente, del Convenio 189 de la OIT, de 2011, sobre sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y que en su art. 5 establece que el Estado “deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”.
- La ratificación también, por parte de España, del reciente Convenio 190 de la OIT, aprobado este mismo año, sobre la violencia y el acoso.
- Poner en marcha políticas activas eficaces que prevengan y combatan cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluida el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Establecer mecanismos de financiación apropiados y adecuados para las acciones de lucha contra el acoso sexual y el acoso sexista a las mujeres en el trabajo, incluido el realizado a través del uso de las nuevas tecnologías.



- Impulsar un tratamiento normativo integral contra la violencia de género en el que se recoja también el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Establecer protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, que recojan procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, así como sanciones duras y disuasorias para los agresores.
- La implantación de dichos protocolos debería llegar a las empresas de la mano de la Negociación Colectiva y fruto del consenso en el marco del diálogo social.

Pese a que UGT está trabajando duro, desde la negociación colectiva, para 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, no siempre logramos que dicha negociación acabe en éxito y tampoco podemos llegar al ámbito de pequeñas y medianas empresas que no tienen representación sindical. Por ello demandamos que la normativa legal obligue a la implantación específica de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como la formación obligatoria para todos los empleados y cargos directivos en las empresas, y operadores implicados en el control y sanción de este tipo de violencia en ámbito laboral.

Las nuevas tecnologías, las nuevas formas de ejercer la violencia contra las mujeres

El uso de internet, de dispositivos móviles, redes sociales y servicios de mensajería instantánea o geolocalización han dado pie a nuevas formas de ejercer la violencia contra las mujeres, facilitando conductas de control, intimidación, amenazas, acoso, humillación.

Su gran capacidad de difusión y viralización hacen difícil su eliminación.

Un estudio publicado en 2018 por el Parlamento Europeo, revela que las mujeres están siendo específicamente atacadas por la violencia cibernética y que las mujeres jóvenes están particularmente amenazadas por el acoso sexual y el acoso sexista.

Así, el 20% de las mujeres jóvenes de la UE han sufrido acoso sexual cibernético, y el 14% de las mujeres han sufrido acoso cibernético, desde los 15 años (según El discurso de odio ilegal online que apunta a la identidad de género es equivalente al 3.1% de los informes en plataformas de Internet).

Pese a que Naciones Unidas, como el Consejo de Europa y las instituciones de la UE reconocen la existencia de la ciber violencia y el discurso de odio online contra las mujeres, todavía no contamos con definiciones aceptadas conjuntamente sobre las diversas formas de violencia online, ni con un instrumento jurídico específico en la UE para combatirla.

En nuestro Código Penal se tipifica como delito (art. 197.7) la difusión, revelación o cesión a terceros, sin autorización de la persona afectada, de imágenes o grabaciones de aquella, que hubiera obtenido con anuencia, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona (sexinting). La Ley castigará a quien haya grabado una imagen íntima con consentimiento de la persona afectada y lo difunda sin consentimiento, pero también a quien reciba imágenes de otra persona y las difunda.



Con independencia de que el Código Penal puede ser aplicado también en los supuestos en los que el delito se produzca en el ámbito laboral, UGT demanda una regulación específica en esta materia.

Al respecto hay que señalar que, desde finales de septiembre, contamos con un Protocolo General de Actuación (firmado por el Ministerio de Trabajo y la Agencia Española de Protección de Datos, AEPD) para la atención de personas que sufren violencia, a través de las nuevas tecnologías. En dicho Protocolo se señala que "las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos" y que la grabación y difusión de imágenes personales es uno de los instrumentos más utilizados en los casos de acoso, tanto en el entorno laboral, como el escolar y de acoso sexual a menores".

Dicho Protocolo prevé reforzar los canales de información y las acciones formativas, al objeto de prevenir y poder detectar los casos de ciberacoso y que se pueda presentar reclamación lo antes posible a fin de minimizar la difusión de los contenidos en Internet y evitar un perjuicio mayor.

El Protocolo tiene también por objeto convertirse en un instrumento que impulse el conocimiento y la difusión entre las organizaciones empresariales y sindicales, de las responsabilidades penales, civiles, laborales, y de Seguridad Social, y administrativas de este tipo de comportamientos. El objetivo es mejorar el grado de concienciación de todos- empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema, y fomentar la difusión sobre los medios para hacer frente a estas situaciones, entre las que se encuentra la de presentar reclamación ante la AEPD.

Asimismo, emplaza al nuevo gobierno a impulsar, en el marco del dialogo social, tal y como se comprometió el Ministerio de Trabajo, la elaboración y la adopción de planes de igualdad y de protocolos contra el acoso en tejido empresarial español, y más concretamente de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital.

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

Algunas conclusiones

- ✓ La violencia de género es una lacra endémica que afecta a las mujeres de todo el planeta, es un fracaso de nuestras sociedades, especialmente de las que se dicen avanzadas.
- ✓ No será posible acabar con la violencia de género mientras que no eliminemos la discriminación y la desigualdad que sufren las mujeres en todos los ámbitos y niveles. Para eso hacen falta políticas eficaces y recursos económicos.



- ✓ Hay muchos más casos de violencia de género de los que parece. Faltan datos oficiales, hay miedo a denunciar por falta de políticas de protección adecuadas, etc. Solo conocemos la punta del iceberg de una realidad que está presente en nuestra sociedad, pero que resulta invisible.
- ✓ El empleo es determinante para combatir la violencia de género. Es necesario mejorar y lograr la inserción laboral y el empleo de calidad para las víctimas de violencia de género.
- ✓ Hay que seguir avanzando en la implantación de planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- ✓ Hacen falta mayores sanciones contra cualquier tipo de violencia de género, perseguir al agresor y amparar a las víctimas (en todos los ámbitos).
- ✓ Es precisa una regulación normativa integral para erradicar la violencia de género.