25 DE NOVIEMBRE,
DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

LAS MUJERES TENEMOS NOMBRE

FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
IGUALDAD Y TOLERANCIA CERO

VICESECRETARÍA GENERAL-UGT
25 Noviembre 2021

LA PANDEMIA AGRAVÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PAREJA Y EXPAREJA. LOS DATOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS MÚLTIPLES EXPRESIONES SON ALARMANTES

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, desde UGT, reiteramos una vez más **nuestra más rotunda condena y repulsa contra todos los actos de violencia contra las mujeres y muy especialmente contra los más brutales y dramáticos**, como son los asesinatos de las mujeres y sus hijos e hijas, a manos de sus parejas y exparejas y que constituyen una de las manifestaciones más brutales y repugnantes de la violencia contra las mujeres.

En España, según los *datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género*, entre el 1 de enero de 2003 y el 13 de octubre 2021, eran ya 1.116 las **mujeres que han sido asesinadas** en España por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas.

Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 13 de octubre de 2021 han sido asesinadas 36 mujeres y este nefasto y dramático dato desgraciadamente cambia mientras elaboramos este informe porque la cifra no para de crecer a medida que transcurren los días.

Desde UGT insistimos en la necesidad de **redoblar los esfuerzos en la lucha contra la violencia machista; violencia que en etapas cercanas, lejos de mejorar, se ha agravado por la crisis derivada del Covid 19.**

Según datos aportados por la Delegación del Gobierno para la Violencia de género respecto a los 98 días de confinamiento de 2020: se recibieron 29.700 peticiones de ayuda, un 57,9% más que en mismo período año anterior; el número de llamadas al 016 también aumentó un 41,4% hasta 26.417; se incrementó un 457,9% el número de consultas por correo electrónico, hasta 703, y el nuevo apoyo psicológico por WhatsApp atendió 2.580 consultas de contenido verificado.

Además, como consecuencia de las medidas sanitarias adoptadas frente al Covid 19, y especialmente debido al confinamiento, **al mismo tiempo que se produjo un incremento de la exposición de las mujeres a las violencias machistas, se redujeron un 10,31% las denuncias** por violencia de género en la pareja o expareja (casi 20.000 denuncias menos), el cómputo de **víctimas de violencia de género a manos de parejas o exparejas descendió un 9,73%, las medidas y órdenes de protección disminuyeron un 11,94%, y se dictaron 10.000 sentencias condenatorias menos que en el año anterior**, y todo ello no se debió desgraciadamente a un descenso de la violencia machista, sino a las dificultades incrementadas de las víctimas para tener autonomía, denunciar y defender sus derechos.

2020 se cerró con 47 mujeres asesinadas por su pareja o expareja, **de las que sólo siete habían denunciado, es decir, menos del 15%.** De esos siete casos, en cuatro los juzgados **no habían acordado medidas protectoras** o se había procedido al archivo, al haberse acogido la víctima a su derecho a no declarar; en otros dos casos hubo quebrantamiento de la

medida o pena de alejamiento; y en el último caso la sentencia ya estaba cumplida. Con los crímenes quedaron huérfanos 28 menores y otros tres fueron asesinados.

Es por ello que consideramos imprescindible, entre otras cosas, que desde las Administraciones públicas se prioricen las actuaciones frente a la violencia machista y se destinen los recursos y servicios necesarios para una prevención y atención integral efectiva que pueda garantizar a las mujeres su seguridad, autonomía, una vida en libertad e igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos.

Las mujeres, además de sufrir la violencia de género de parejas o exparejas sufren otras múltiples formas de violencia. Los datos de violencia machista en cualquiera de sus modalidades son muy alarmantes.

La *Macroencuesta sobre violencia contra la mujer de 2019,* publicada en 2020 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, pone de manifiesto el terrible alcance de **la violencia que sufren las mujeres, por el hecho de ser mujeres.**

Los datos de la Macroencuesta de 2019 señalan que 1 de cada 2 mujeres (57,3%) residentes en España de 16 o más años, ***han sufrido violencia a lo largo de sus vidas***, y que 1 de cada 5 (19,8%) la han sufrido en los últimos 12 meses, siendo las mujeres jóvenes las que la padecen en mayor medida (el 71,2% de las mujeres de 16 a 24 años y el 68,3% de las mujeres de 25 a 34 años han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de sus vidas, y el 42,1% de las que tienen 65 o más años).

Por lo que respecta a la ***violencia física*****,** el 21,5% de las mujeres han sufrido violencia física a lo largo de la vida por parte de cualquier persona (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja), y el 1,7% de mujeres en los últimos 12 meses.

En cuanto a la ***violencia sexua*****l**, el 99,6% de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia la sufrieron por parte de un agresor hombre.

El informe señala que el 13,7% de las mujeres ha sufrido este tipo de violencia a lo largo de su vida, procedente de “cualquier persona” (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja), y el 1,8% de mujeres en los últimos 12 meses.

El 6,5% de mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de sus vidas de alguna persona con la que no mantienen ni han mantenido una relación de pareja, y el 0,5% en los últimos 12 meses.

Del total de mujeres que ha sufrido ***violencia sexual fuera de la pareja***, el 21,6% refiere que el agresor fue un familiar hombre, el 49,0% un amigo o conocido hombre y el 39,1% dice que el agresor fue un hombre desconocido. A la hora de interpretar estos resultados, hay que tener en cuenta que engloban el conjunto de agresiones sexuales, desde una violación a un tocamiento.

Un 2,2% del total de mujeres de 16 o más años residentes en España han sido ***violadas*** alguna vez en su vida.

En relación con la ***violencia sexual colectiva***, el 12,4% de las mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja dice que en alguna de las agresiones sexuales participó más de una persona.

Por lo que respecta a la ***violencia psicológica***, según la Macroencuesta, la violencia psicológica es una de las más prevalentes en el ámbito de la pareja o expareja. Según los datos obtenidos en la citada Macroencuesta de 2019, han padecido este tipo de violencia un 24,2% de las mujeres, porcentaje que ha aumentado 2 puntos respecto a los datos de la Macroencuesta realizada en 2015. Este tipo de violencia haría referencia a insultos, humillaciones delante de otras personas o amenazas verbales con infligir daño sobre la víctima.

En cuanto a la ***violencia económica***, según la Macroencuesta de 2019, el 12% de mujeres de 16 años o más que tienen o han tenido pareja habrían sufrido violencia económica, frente un porcentaje del 11,2% en la Macroencuesta de 2015.

Por último en cuanto al ***acoso sexual***, según los datos recogidos en la Macroencuesta de 2019 el 40,4% de mujeres de 16 años o más residentes en España ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida; de ese porcentaje, el 75% afirma haberlo experimentado más de una vez.

En cuanto al ***acoso reiterado o stalking***, que la Macroencuesta define como "comportamientos realizados por una misma persona de forma repetida de forma que causaron miedo, ansiedad o angustia: llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas, que a la mujer le hayan seguido o espiado, que le hayan dañado intencionadamente cosas suyas o le hayan hecho propuestas inapropiadas en internet o en redes sociales", un 15,2% de mujeres lo han experimentado, y casi el 60% de ellas lo ha sufrido con una frecuencia semanal o diaria.

Así mismo, ***la memoria de la Fiscalía General del Estado de 2020*****, publicado en 2021** recoge que en 2020 de los ***procedimientos iniciados por trata de personas***, la ***mayoría son por explotación sexual*** *(aunque no debe restarse importancia a los de explotación laboral), y* que de las víctimas de este tipo de trata (de explotación sexual), ***un 95% eran mujeres*** y casi la mitad (48%) se encontraba en situación de grave riesgo.

1

LA VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE PAREJAS Y EXPAREJAS EN ESPAÑA

1.1. Los asesinatos de mujeres por violencia machista.

Según los datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 13 de octubre de 2021, 1.116 mujeres habían sido ya asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas en España.

Cada una de esas mujeres tiene un nombre, una vida, una familia y su asesinato por violencia machista no puede ser tolerado por nuestra sociedad.

En 2020 hubo 47 mujeres y 3 menores asesinados como consecuencia de este tipo de violencia de género, dejando además 28 menores huérfanos.

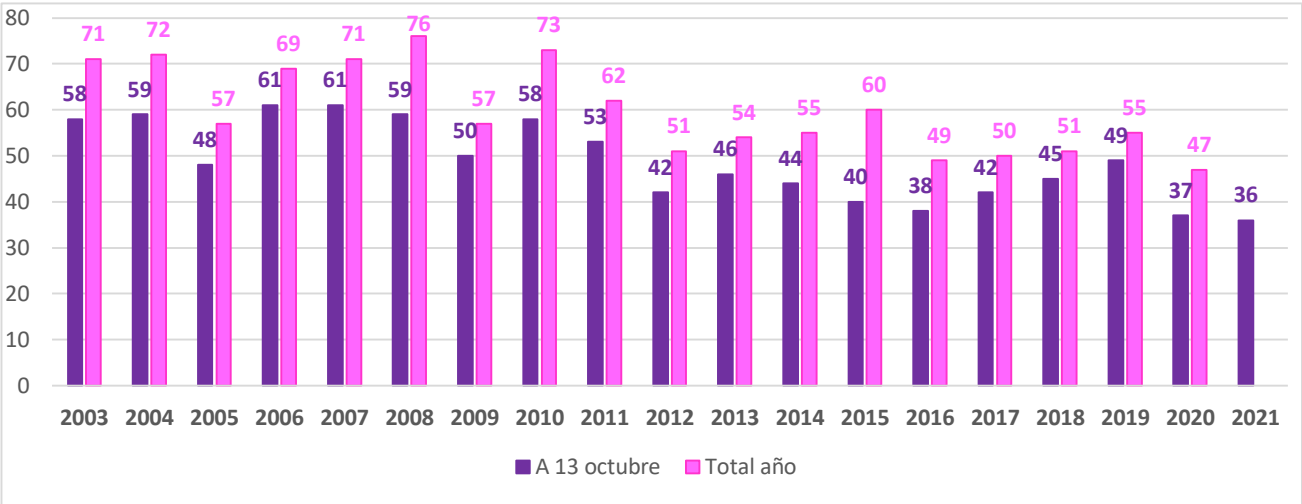
En 2021, la situación no es más esperanzadora, pues a 13 de octubre, son ya 36 las mujeres víctimas mortales de la violencia machista, 5 los menores asesinados y 21 los menores que han quedado huérfanos en lo que va de año hasta esa fecha.

En la comparativa desde 2003 hasta 2020, se observa un incremento de feminicidios en 2019 respecto de 2018, 2017 y 2016, si bien los datos ponen de manifiesto una tendencia muy ligeramente descendente, aunque oscilante desde 2008, en que se produjeron 76 feminicidios y desde 2010 con 73 asesinatos machistas.

En 2020 el número de mujeres asesinadas por violencia de género descendió levemente respecto de 2019. En cuanto a los datos a 13 de octubre de 2021 respecto de los de octubre de 2020, son similares, por lo que no podemos hacer aún una valoración de tendencia a la baja en 2021.

Total mujeres víctimas mortales

Del 1 de enero de 2003 al 13 de octubre de 2021 ***(1.116)***



Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

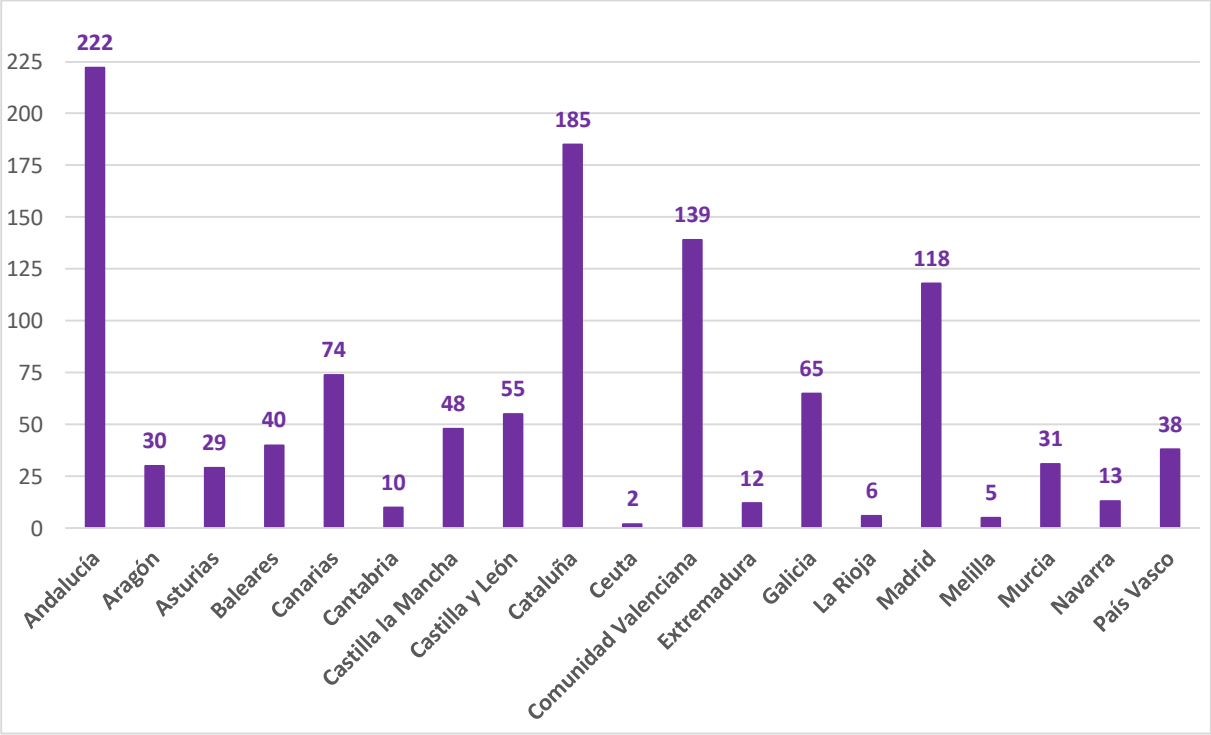
1.2. Mujeres asesinadas por violencia machista por Comunidades Autónomas.

En relación con los datos por Comunidades Autónomas, **desde el 1 de enero de 2003 hasta el 13 de octubre de 2021**, el mayor número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas se registra en Andalucía (222), seguida de Cataluña (185), Comunidad Valenciana (139), y Comunidad de Madrid (118).

Las que presentan un número menor de mujeres asesinadas por violencia de género en ese mismo periodo de tiempo son Ceuta (2), Melilla (5), La Rioja (6), Cantabria (10), Extremadura (12) y Navarra (13) El resto de Comunidades se encuentran entre 74 y 29 víctimas; Canarias (74), Galicia (65), Castilla y León (55), Castilla la Mancha (48), Islas Baleares (40), País Vasco (38), Murcia (31), Aragón, (30), Asturias (29).

Total mujeres víctimas mortales por comunidades autónomas

Del 1 de enero de 2003 al 13 de octubre de 2021

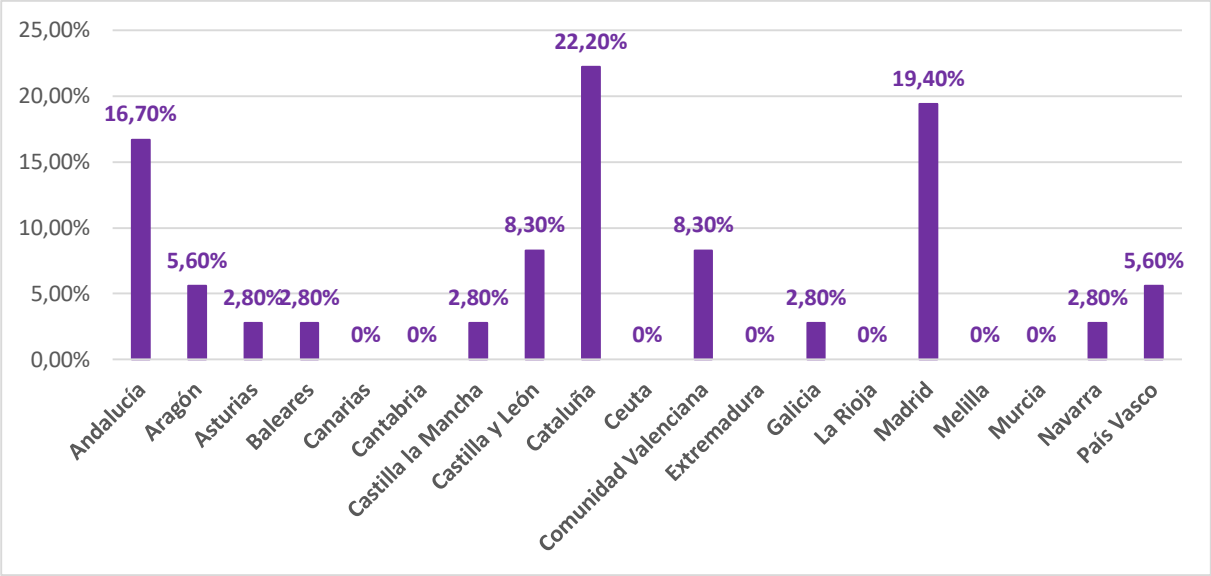


Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

En 2021, desde el 1 de enero hasta el 13 de octubre, de las 36 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, el porcentaje más alto se encuentra en Cataluña con un 22,2%, seguido de Madrid con un 19,4%, Andalucía con un 16,7%, Castilla y León y Comunidad Valenciana con 8,3%, País Vasco y Aragón con un 5,6%, y Asturias, Baleares, Castilla La Mancha, Galicia y Navarra con un 2,8%.

A 13 de octubre de 2021, desde el 1 de enero de 2021, Canarias, Cantabria,Extremadura, Murcia, La Rioja, Ceuta y Melilla no cuentan con niguna víctima mortal de violencia machista a manos de parejas o exparejas.

Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España por CCAA en 2021
(datos actualizados de 1 de enero 2020 a 13 de octubre 2021)



Fuente: Delegación del Gobierno para Violencia de Género

1.3. Denuncias y Víctimas de violencia de género de sus parejas o exparejas.

Las medidas adoptadas en 2020 frente a la crisis sanitaria por Covid 19, especialmente las de confinamiento, incrementaron las dificultades de las mujeres víctimas de violencia de género para denunciar a sus agresores y tuvieron un efecto directo en el descenso de un 10,31% del número de denuncias y de un 9,73% en el número de víctimas por violencia machista de sus parejas o exparejas en 2020 respecto de 2019. En el segundo trimestre de 2021 volvió a incrementarse el número de víctimas y denuncias, alcanzando niveles pre-pandemia.

- **Denuncias 2020**

De acuerdo a los datos que recoge el Informe Anual sobre Violencia de Género 2020 del Consejo General del Poder Judicial, en **2020 se presentaron 150.785** denuncias por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas, lo que representa un **descenso de un 10,31% respecto de 2019** (168.110 denuncias).

Compartimos con el Observatorio contra la Violencia de Género, que **este descenso se ha debido a la crisis sanitaria derivada del Covid 19**, y especialmente, a los meses de confinamiento, de forma que un dato que aparentemente podría calificarse de positivo, no lo es, ya que dicho descenso no se corresponde con un descenso real del número de casos de violencia machista, sino que tan sólo pone de manifiesto las dificultades incrementadas que las víctimas han tenido durante la crisis sanitaria para denunciar a los agresores.

Por añadidura hay que tener en cuenta que en periodos distintos y anteriores a la crisis sanitaria se ha constatado que sólo un bajo porcentaje de las mujeres que sufren violencia de su pareja o expareja presentan denuncia, de manera que las denuncias que llegan a los Juzgados son sólo una pequeña parte del número de agresiones por violencia de género que acontecen en la vida real dentro del ámbito de la pareja o expareja.

Según los datos recogidos en la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, del Ministerio de Igualdad, **tan sólo el 21,7% de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género de alguna pareja actual o pasada ha denunciado** (la propia mujer u otra persona o institución) en la policía o en el juzgado.

Entre los **motivos para no denunciar**, la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019 del Ministerio de Igualdad, pone de manifiesto que muchas mujeres que sufren violencia de género no lo denuncian por no haber considerado que los hechos fueran lo suficientemente graves o no haberle dado importancia y creer que podían resolverlo solas, por miedo al agresor y a las represalias del mismo, por vergüenza, por sentirse culpables, por desconocimiento, por los hijos, por temor a que no les creyeran, o por carecer de medios económicos propios, entre las principales causas.

Además los estudios y encuestas revelan que las mujeres que sufren violencia de género tardan mucho tiempo en pedir ayuda y a menudo lo hacen en situaciones límite. El estudio publicado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, realizado por la Fundación Igual a Igual, sobre esta materia, concluye que **las víctimas tardan una media de 8 años y 8 meses en contar su situación a los trabajadores y trabajadoras de los servicios que en cada comunidad autónoma existen para dar apoyo y asesoramiento, o bien en interponer una denuncia**. Entre las causas que impiden o retrasan la puesta en conocimiento o denuncia, destacan el miedo al agresor, así como creer que podían resolver el problema solas, el miedo al procedimiento judicial y la falta de recursos económicos propios.

- **Víctimas 2020** (casos que se han tramitado que no han sido archivados o sobreseídos).

De acuerdo a los datos que recoge el Informe Anual sobre Violencia de Género 2020 del Consejo General del Poder Judicial, en **2020 se ha registrado un descenso del número de víctimas** del **9,73%,** descendiendo hasta **145.731**, respecto de 2019, en el que se cifraron en 161.434. Los motivos de este descenso son correlativos al descenso en el número de denuncias por el confinamiento que ya hemos comentado con anterioridad.

- **Denuncias y víctimas en el segundo trimestre de 2021**

Las denuncias presentadas entre abril y junio de 2021 fueron 40.721 un 17,8% más con respecto a las 34.580 presentadas un año antes; mientras que el número de víctimas, 40.168 en el segundo trimestre de 2021, son un 20,4% más que en el mismo periodo de 2020, 33.342.

Este incremento refleja claramente el impacto que la crisis del Covid 19 ha tenido en 2020.

1.4. Órdenes y medidas de protección.

El número de órdenes y medidas de protección solicitadas, incoadas por los Juzgados de Violencia contra la Mujer, disminuyeron un 11,94% en 2020 por el Covid 19, mientras que en el segundo trimestre de 2021 se ha incrementado en un 9,6% respecto del mismo periodo en 2020.

En 2020 se incoaron un total de 35.860 solicitudes de órdenes de protección y medidas de seguridad del art. 544 Ter y Bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, lo que suponen 4.860 menos que en el año 2019 en el que ascendieron a 40.720.

El efecto de la crisis del Covid 19 ha supuesto así pues un descenso en el número de órdenes de protección solicitadas incoadas en 2020 respecto de 2019, que se cifra en una bajada de un 11,94%.

Este descenso supone una ruptura de la tendencia al alza en la incoación de órdenes solicitadas de protección que se venía experimentando desde 2015 hasta 2019. Desde 2015, en el que se solicitaron 36.292 órdenes, la cifra fue ascendiendo lentamente hasta alcanzar la cifra de 40.720 en 2019.

El descenso producido en 2020 tiene una relación directa con la pandemia y con el descenso en el número de denuncias, cuya corrección al alza se ha visto reflejada ya en el **segundo trimestre de 2021**, el que se solicitaron 11.098 órdenes de protección, y que supone un 9,6% más que en el mismo periodo de 2020.

El porcentaje de órdenes y medidas inadmitidas, acordadas y denegadas por los Juzgados de Violencia contra la Mujer, se mantuvo proporcional al porcentaje de 2019 sin variaciones relevantes, mientras que en el segundo trimestre de 2021 el porcentaje de las órdenes y medidas acordadas, han experimentado un 8,9% respecto del mismo periodo en 2020.

Del total de las órdenes y medidas solicitadas que fueron incoadas en 2020 por los Juzgados de Violencia contra la Mujer, fueron inadmitidas a trámite 0,7%, acordadas o adoptadas un 70,5% y denegadas un 28,8%, lo que no supone una variación significativa respecto de 2019, en el que del total de órdenes y medidas solicitadas incoadas por los Juzgados de Violencia contra la Mujer fueron inadmitidas 0,9%, adoptadas un 70,4% y denegadas un 28,7%.

Cabe destacar en cuanto a las **órdenes de protección acordadas durante el segundo trimestre de 2021**, que estas han ascendido hasta 7.969, alcanzando un 8,9% más que en el año 2020 en el mismo periodo. Esa cifra representa el 71,8 % del total de solicitudes incoadas durante ese periodo.

En cuanto a la ratio de solicitudes de órdenes de protección por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género a nivel nacional, en 2020 se situó en un 24,6%, descendiendo respecto de 2019 en el que dicha ratio se situó en el 25,2%

1.5. Datos por Comunidades Autónomas: Denuncias presentadas; Mujeres Víctimas VG de sus parejas o exparejas; Tasa de mujeres víctimas de VG por cada 10.000 mujeres y ratio de solicitudes de órdenes de protección por cada 100 mujeres víctimas de VG.

La tasa de mujeres víctimas de violencia de género de sus parejas o exparejas, por cada 10.000 mujeres, alcanzó en 2020 de media nacional el 60,2%, lo que supone un **descenso respecto 2019** en el que se situó en un 67,3%.

Dicho descenso ha sido consecuencia del Covid 19 y el menor número de denuncias presentadas durante el 2020 por dicha razón.

En las CC.AA., en 2020, superando la mencionada tasa nacional del 60,2%, se encuentran Islas Baleares (93,8%), Comunidad Valenciana (81,5%), Canarias (80,5%), Murcia (79,5%), Andalucía (67,9%) y Madrid (61,8%).

Las tasas más bajas las presentan Castilla y León (39%), Aragón (40,2%), Extremadura (41,4%) y Galicia (43,3%).

La **ratio de solicitudes de órdenes de protección** por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género en 2020 fue de un 24,6% de media nacional, **lo que ha supuesto un descenso respecto de 2019,** en el que se alcanzó la cifra de un 25,2%.

En 2020, por encima de la media nacional, esta ratio es de 33,1% en Galicia, 32,4% en la Rioja, 30% en Castilla y León y Extremadura, 29,1% en Castilla La Mancha, 28% en Asturias, 27,8% en Aragón, 26,8% en Andalucía, 25,1% en Canarias.

La ratio más baja por debajo de la media nacional corresponde a País Vasco, con un 10, 6% y Cantabria con 17,1%, a las que le siguen Murcia con un 21%, Islas Baleares con un 21,4%, Navarra con 21,7, Comunidad Valenciana con 22, 8%, Madrid con 23,4%, Cataluña con un 24%.

Denuncias presentadas
Mujeres víctimas de violencia de género sobre las denuncias recibidas
Tasa Mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres
Ratio solicitudes de Órdenes protección por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género

CC.AA.	Denuncias	MVVG	Tasa MVVG/10.000 M *Por cada 10.00 Mujeres*	Ratio solicitudes Órdenes *Por cada 100 MVVG*
Andalucía	31.401	29.734	67,9	26,8
Aragón	3.277	2.707	40,2	27,8
Asturias	2.650	2.592	48,7	28,0
Illes Balears	5.838	5.506	93,8	21,4
Canarias	8.926	8.855	80,5	25,1
Cantabria	1.668	1.668	55,5	17,1
Castilla y León	4.759	4.744	39,0	30,0
Castilla-La Mancha	5.541	5.416	53,0	29,1
Cataluña	19.927	19.648	49,7	24,0
Comunidad Valenciana	21.954	20.897	81,5	22,8
Extremadura	2.262	2.226	41,4	30,0
Galicia	6.097	6.073	43,3	33,1
Madrid	22.463	21.865	61,8	23,4
Murcia	6.103	5.997	79,5	21,0
Navarra	1.796	1.773	53,1	21,7
País Vasco	5.355	5.262	46,1	10,6
La Rioja	768	768	53 47	32,4
España	**150.785**	**145.731**	**60,2**	**24,6**

Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2020 del Consejo General del Poder Judicial

1.6. Datos por Comunidades Autónomas: porcentaje de órdenes de protección y medidas se seguridad incoadas, inadmitidas, adoptadas y denegadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

Algunas de las CC.AA. presentan variaciones en 2020 en el porcentaje mientras que a nivel nacional la media no experimenta un cambio significativo.

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en 2020 en España, se incoaron por parte de los Juzgados de Violencia contra la Mujer 35.860 órdenes de protección y seguridad de las víctimas de los arts. 544 ter y 544 bis, de las que se inadmitieron un 0,7%, fueron adoptadas el 70,5% y denegadas el 28,8%.

En comparación con 2019, en el que fueron inadmitidas un 0,9%, adoptadas un 70,4% y denegadas un 28,7%, los datos reflejan que dichos porcentajes no han variado significativamente.

Por CC.AA., en 2020, las que presentan un **mayor porcentaje de Ordenes y Medidas de protección y seguridad adoptadas por los Juzgados de Violencia contra la Mujer**, por encima de la media, son la Comunidad Valenciana con un 86% (en 2019 fue de 87%), la Rioja con un 85% (en 2019 fue de un 86%), Murcia con un 85% (en 2019 fue de un 85%), seguidas de Islas Baleares con un 82% (en 2019 fue de un 80%), Aragón con un 80% (en 2019 fue de un 84%), Andalucía con un 80% (en 2019 fue de un 78%), Castilla y León con un 78% (en 2019 fue del 75%), ,Asturias con un 77% (en 2019 fue de un 75%) Castilla La Mancha con un 75% (en 2019 fue de un 74%), Extremadura con un 75% (en 2019 fue de un 76%) y Canarias con un 72% (en 2019 fue de un 62%).

El resto se encuentran por debajo de la media nacional (71%), siendo Cataluña con un 49% (en 2019 52%) y Madrid, con un 52% (en 2019, 54%), las que presentan los porcentajes más bajos, seguidas de País Vasco con un 56% (en 2019 fue de un 63%), Cantabria con un 59% (en 2019 fue de un 59% también), Galicia con un 64% (en 2019 fue de un 66%), y Navarra con un 70% (en 2019 fue de un 78%).

Las que presentan una mayor variación a la baja, superior a dos puntos, de 2020 respecto a 2019, son Navarra que pasa de un 78% en 2019 a un 70% en 2020, País Vasco, que pasa de un 63% en 2019 a un 56% en 2020, Cataluña que pasa de un 52% en 2019 a un 49% en 2020, y Aragón que pasa de un 84% en 2019 a un 80% en 2019.

Al contrario que en las anteriores, la que presenta una mayor variación al alza, es Canarias que pasa de un 62% en 2019, a un 72% en 2020, seguida de Castilla y León que pasa de un 75% en 2019 a un 78% en 2020.

Suben dos puntos en 2020 respecto de 2019, Andalucía, que pasa de un 78% a un 80%, Asturias que pasa de un 75% a un 77%, Islas Baleares que pasa de un 80% a un 82%.

Bajan dos puntos, Galicia pasando de 66% en 2019 a 64% en 2020, y Madrid, de 54% a 52%

A un punto de diferencia se queda Castilla La Mancha que sube un punto, pasando del 74% en 2019 a un 75% en 2020.

Baja un punto Comunidad Valenciana, que pasa de 87% en 2019 a 86% en 2020, Extremadura que pasa de 76% a 75%, y La Rioja que pasa de 86% en 2019 a un 85% en 2020.

Se mantienen sin variaciones en el porcentaje Cantabria con un 59% y Murcia con un 85%.

Órdenes de Protección y Medidas de protección y seguridad de las víctimas de los artículos 544 ter y 544 bis por Comunidades Autónomas

CC.AA.	Incoadas 2020/2019	Inadmitidas 2020/2019	%	Resueltas Adoptadas 2020/2019	%	Resueltas Denegadas 2020/2019	%
Andalucía	7.978/8.480	28/81	0/1	6.372/6.587	80/78	1.578/1.812	20/21
Aragón	752/1.014	2/4	0/0	598/853	80/84	152/157	20/15
Asturias	726/896	0/0	0/0	559/676	77/75	167/220	23/25
Illes Balears	1.179/1.268	0/0	0/0	966/1020	82/80	213/248	18/20
Canarias	2.225/2467	46/47	2/2	1.608/1.540	72/62	571/881	26/36
Cantabria	285/279	1/0	0/0	168/166	59/59	116/113	41/41
Castilla y León	1.425/1.530	4/1	0/0	1.106/1.146	78/75	315/383	22/25
Castilla-La Mancha	1578/1.885	3/1	0/0	11.181/400	75/74	394/484	25/26
Cataluña	4.711/5.550	37/88	1/2	2.298/2.893	49/52	2.376/2.569	50/46
Comunidad Valenciana	4.755/5.564	65/39	1/1	4.097/4.853	86/87	593/672	12/12
Extremadura	667/848	14/0	2/0	500/644	75/76	153/204	23/24
Galicia	2.009/2.022	6/22	0/1	1.291/1.335	64/66	712/665	35/33
Madrid	5.119/5.873	25/36	0/1	2.686/3.192	52/54	2.408/2.645	47/45
Murcia	1.257/1.589	1/0	0/0	1.063/1.347	85/85	193/242	15/15
Navarra	385/393	0/0	0/0	269/305	70/78	116/88	30/22
País Vasco	560/834	10/42	2/5	316/528	56/63	234/264	42/32
La Rioja	249/228	0/0	0/0	211/197	85/86	38/31	15/14
España	**35.860/40.720**	**242/361**	**0,7/0,9**	**25.289/28.682**	**70,5/70,4**	**10.329/11.678**	**28,8/28,7**

Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2020 y 2019 del Consejo General del Poder Judicial

1.7. Sentencias condenatorias.

El total de sentencias dictadas en el ámbito de la violencia de género en 2020, han sido 41. 568, de las que **condenatorias** han sido 30.347, alcanzando el **73,01%** sobre el total, lo que supone un **incremento respecto del año anterior** en el que se situaban en el 70,54% de las sentencias.

No obstante y pese a este incremento, los efectos de la crisis derivada por el Covid 19, se hicieron sentir también en el número de sentencias en 2020, ya que en 2019 se dictaron 51.790 sentencias, procedentes de los Juzgados de Violencia de la Mujer, Juzgados de lo Penal y Audiencias Provinciales., lo que supone más de **10.000 sentencias menos en 2020 que en 2019.**

1.8. En 2020, menos del 15% de las víctimas mortales de violencia de género en la pareja había denunciado antes a su agresor.

Según datos de la Fiscalía, **en 2020, de las 47 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, tan sólo 7 habían presentado denuncia previa y sólo en 3 casos de las 7 denuncias, se habían acordado medidas de protección y seguridad**.

De esos siete casos, **en cuatro los juzgados no habían acordado medidas protectoras o se había procedido al archivo**, al haberse acogido la víctima a su derecho a no declarar; en otros dos casos hubo quebrantamiento de la medida o pena de alejamiento; y en el último caso la sentencia ya estaba cumplida. Con los crímenes quedaron huérfanos 28 menores y otros tres fueron asesinados.

El porcentaje de denuncias previas en los casos de mujeres asesinadas se mantiene más o menos proporcional respecto de años anteriores.

El pasado 26 de octubre de 2020, el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género hizo público un **estudio sobre las sentencias dictadas en 2018 por el Tribunal del Jurado y las Audiencias Provinciales en casos de asesinato y homicidio en el ámbito de la pareja o ex pareja.**

El informe recoge que **sólo en el 15,4% de los casos de feminicidio de parejas o exparejas, de las sentencias analizadas de referencia, consta denuncia previa**, un dato más de la especialidad de un delito en el que con frecuencia la víctima, a diferencia de lo que ocurre cuando se trata de otros tipos penales y pese a estar sometida a ataques continuos, no denuncia a su agresor.

Es preocupante el bajo porcentaje de denuncias previas en los casos de feminicidio, pero aún lo es más que en ese poco más o menos del 15% se haya producido el nefato resultado a pesar de existir denuncia previa contra el agresor.

Resulta necesario denunciar, alentar y apoyar a que las mujeres víctimas de violencia de género denuncien los hechos, pero también resulta imprescindible que se aumenten las garantías de protección de todas las víctimas y de sanción de los agresores, y especialmente cuando las mujeres dan el paso de denunciar.

1.9. Impacto de la pandemia por Covid 19 en 2020. Valoración de la evolución en violencia de género de parejas o exparejas en los últimos años.

La pandemia ha tenido un efecto de agravamiento de la violencia de género durante 2020, especialmente durante el periodo de confinamiento. La exposición al riesgo de violencia machista se incrementó a la vez que la dificultad para denunciar o protegerse.

Como muestran los datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género durante el periodo de los 98 días de confinamiento se recibieron un 57,9% más de peticiones de ayuda que en mismo período del año anterior; el número de llamadas al 016 también aumentó un 41,4%; se incrementó en un 457,9% el número de consultas por correo electrónico, y el nuevo apoyo psicológico por WhatsApp atendió 2.580 consultas de contenido verificado.

Al mismo tiempo que se producían los mencionados incrementos, descendieron el número de denuncias, víctimas, órdenes y medidas de protección, así como el número de sentencias condenatorias, de forma que en 2020 tuvo lugar:

- La tramitación de un 10,31% menos de denuncias en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que en el año anterior (17.325 denuncias menos).
- El descenso del cómputo del número de víctimas de violencia de género en un 9,73%, aunque dicho descenso no se corresponde con el número real de víctimas, siendo éste último muy superior.
- El descenso del número de órdenes y medidas de protección en un 11,94%.
- El descenso del número de sentencias condenatorias a 30.347 respecto de 2019 en el que hubo 41.568 sentencias condenatorias.

No obstante en 2020, en el conjunto de España,

- El porcentaje de órdenes y medidas de protección se ha mantenido proporcional al de 2019. En 2020 se acordaron el 70,5% de las medidas incoadas solicitadas y en 2019 el porcentaje fue de 70,4%, las ordenes y medidas denegadas fueron de un 28,8% en 2020 y de un 28,7% en 2019 y las inadmitidas fueron un 0,7% en 2020 y un 0,9% en 2019.

- El porcentaje de sentencias condenatorias de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer se mantiene e incluso se eleva en 2020 respecto de 2019, siguiendo la tendencia de los últimos años en los que de forma lenta y tenue se va incrementando dicho porcentaje. En 2020 el porcentaje de sentencias condenatorias fue de un 73,01% y en 2019 fue de un 70,54%.

Teniendo en cuenta el conjunto de datos analizados, en 2020 se produce un retroceso en violencia de género por los efectos que han tenido las medidas adoptadas en 2020 frente a la Covid 19, especialmente durante el confinamiento, y que han tenido su reflejo en un significativo aumento de la exposición a situaciones de violencia de género, y de un importante descenso en las denuncias, en el cómputo del número de víctimas de violencia de género, en el número de órdenes y medidas de protección y en el número de sentencias, aunque se mantienen los porcentajes de los indicadores mencionados, e incluso se incrementan levemente en algún caso, confirmándose así la tendencia de los últimos años en los que los avances son muy lentos, tenues e insuficientemente eficaces y efectivos.

Realizando una valoración de la evolución de los indicadores de violencia de género de parejas o exparejas de los últimos años, consideramos que con excepción de 2020, se han ido incrementando el número de denuncias, sin embargo el número de sentencias condenatorias y de órdenes y medidas de protección, pese a haber experimentado también un ligero ascenso, no se han incrementado en la misma proporción.

A ello hay que añadir que teniendo en cuenta que según los datos recogidos en la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, del Ministerio de Igualdad, **tan sólo el 21,7% de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género de alguna pareja actual o pasada ha denunciado, como hemos indicado anteriormente,** que sigue habiendo un importante porcentaje de denegación de órdenes y medidas de protección y seguridad, así como de sobreseimientos o archivo de denuncias y de sentencias absolutorias, nos encontramos con un notable porcentaje de mujeres víctimas reales de violencia de género en la pareja o expareja que no aparecen en las estadísticas, así como un significativo porcentaje de denuncias que finalmente no acaban con sanción del denunciado y que no se justifican ni explican por una denuncia falsa de la víctima, que como ya se ha puesto de manifiesto por parte del Ministerio Público, en la Memoria de la Fiscalía General del Estado 2020, desde 2009, la proporción en relación con los procedimientos en los que se ha dictado sentencia condenatoria por denuncia falsa es insignificante, en concreto es de 0,0074%.

En 2020 se interpusieron 150.785 denuncias por violencia de género y no se ha demostrado que ninguna de ellas fuera falsa. Según los datos aportados por la Fiscalía General del Estado en su memoria anual de 2020, durante el pasado año pandémico no hubo ninguna condena por interponer denuncias por violencia de género que fueran falsas.

En el año 2019 se interpusieron 168.057 denuncias por violencia de género, mientras que sólo se incoaron 7 causas por denuncia falsa; todas aún en trámite sin que se haya formulado el escrito de acusación.

En este contexto resulta imprescindible garantizar a las víctimas una protección efectiva y una sentencia condenatoria proporcional a la gravedad de las agresiones que hayan sufrido.

En cuanto a las **decisiones de los Tribunales**, la denuncia social de asociaciones especializadas que se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en los Tribunales, ya ha puesto de manifiesto en distintas ocasiones su "alarmante preocupación ante las manifestaciones de injusticia patriarcal en las sentencias y resoluciones judiciales", que indican que la interpretación en la aplicación de la norma y los procedimientos, llevada a cabo por los Tribunales, no siempre está siendo ajena a los prejuicios de género machistas, dejando a las víctimas en una absoluta indefensión.

Garantizar que los titulares y las titulares de los Juzgados, especialmente los de violencia sobre la mujer, estén libre de prejuicios de género, es imprescindible.

Por otra parte es necesario también que la persecución procesal que muchos agresores llevan a cabo en vía jurisdiccional contra sus víctimas, con denuncias por supuestas denuncias falsas u otras causas, con intención de acosar, intimidar, coaccionar, chantajear o anular a sus víctimas, pueda ser neutralizada en la vía jurisdiccional y sancionada como reiteración y continuación de la violencia ejercida contra la víctima. Es inadmisible que el ordenamiento jurídico y el sistema judicial permita que durante la tramitación judicial de las denuncias por violencia de género, las víctimas se vean sometidas a la continuidad y añadidura de más comportamientos de violencia por parte de los agresores. Hay que arbitrar medidas que garanticen la protección de las víctimas en todos los ámbitos, incluido el procesal.

Algo está fallando en la defensa y protección de las mujeres víctimas de violencia de género en distintos ámbitos, y el ámbito judicial no es ajeno a los mismos. La igualdad no ha llegado plenamente y de una forma efectiva a los distintos ámbitos de nuestra vida social y tampoco a nuestros Tribunales, ni a nuestras instituciones, pese a los lentos avances que se van logrando.

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

Los datos en su conjunto evidencian que el sistema y las políticas contra la violencia de género, y en definitiva el Estado de Derecho, presentan déficits. Estos déficits resultan especialmente graves en los casos de mujeres asesinadas, y más aún cuando las mujeres asesinadas, habiendo confiado en la Justicia, habían denunciado, poniéndose de manifiesto que la protección de las víctimas es insuficiente.

❷

VIOLENCIA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO VAN UNIDAS

La violencia de género socava la igualdad, la libertad, la dignidad, la salud, la seguridad, la independencia económica, el desarrollo personal y hasta la propia vida de las mujeres. Al mismo tiempo la discriminación y la desigualdad de género retroalimenta y mantiene la pervivencia de la violencia contra las mujeres.

La violencia de género implica un ejercicio de poder y control sobre la vida de las mujeres, para su aprovechamiento o destrucción, como si de productos, materias o mercancías se tratara.

En muchas ocasiones, la violencia de género se asocia a cambios o intentos de cambio en las relaciones de poder dentro de los hogares y las comunidades, especialmente cuando las mujeres se alejan o intentan alejarse de los roles convencionales prestablecidos.

La discriminación y la desigualdad de las mujeres, en mayor o menor medida, así como la violencia de género, van de la mano y constituyen un mecanismo para mantener el dominio y control de las mujeres.

Violencia y desigualdad están intrínsecamente unidas y es por ello que acabar con la desigualdad y con la discriminación de las mujeres es prioritario para poder combatir la violencia machista.

En este sentido, una de las piezas fundamentales en la lucha contra la violencia y la desigualdad de género es la independencia económica y en este sentido el empleo juega un papel esencial para garantizar la autonomía económica de las mujeres, sin la que resulta más difícil escapar o salir de las situaciones de violencia de género.

El acceso al empleo y la igualdad en el ámbito laboral se convierten así en un elemento crucial para que las mujeres puedan ejercer la libertad e igualdad con la que deben contar y para poder combatir la violencia machista a la que puedan estar sometidas.

2.1. El empleo es esencial e imprescindible 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.

Si bien es cierto que la violencia de género se da en todos los estratos económicos y socioculturales, y que las estadísticas oficiales no recogen datos sobre la relación existente entre el desempleo y la violencia de género, es evidente que existe una estrecha conexión entre ambos indicadores.

En el marco del ***Proyecto WeGo! de la Unión Europea (2016-2018) (Women Economic-independence & Growth Opportunity)***, que se ha llevado a cabo en diversos centros de

varios países europeos, entre los que se encuentra España, se han analizado los **datos relacionados con la situación económica de las mujeres que han sobrevivido a la violencia de género,** a partir de las experiencias en dichos centros.

La conclusión a la que se ha llegado tras analizar todos estos datos es que **las mujeres con un nivel bajo de independencia económica son más proclives a sufrir violencia económica (el 56.5% ante el 44.2%), violencia sexual (20.6% ante 11.6%) y abusos psicológicos (97.6% frente a 93.7%).** Además se ha detectado que estas mujeres sufren abusos por periodos de tiempo superiores a los cinco años.

En la mayor parte de los casos el maltratador es su pareja (41,7%) o expareja (48,7%). El periodo en el que las mujeres han sido maltratadas ha sido largo: el 23,7% han sido maltratadas entre 5 y 10 años y el 26,5% durante más de 10 años. Si el maltratador es el marido/pareja, el periodo de maltrato ha durado más: en este caso, el 27% de las mujeres lo han sufrido entre 5 y 10 años mientras que el 32,7% durante más de 10 años.

La mayoría de las mujeres han recibido una buena educación: el 38,8% han estudiado el bachillerato y el 22,7% de ellas tienen estudios superiores. El 38,6% tienen estudios elementales.

El informe destaca cómo **la independencia económica es un elemento crucial**: **el 82,5% de las mujeres que han sufrido violencia son poco independientes económicamente**, frente al 17,5% que tienen un gran nivel de independencia económica. **El 40,9% tienen trabajo mientras que el 59,1% están desempleadas.** Sólo el 13,3% de las mujeres viven en una casa que es de su propiedad y el 14,8% comparten la propiedad con su pareja. El 73,7% tienen hijos a su cargo.

El 53% de las mujeres sufren distintos tipos de abuso, no tienen acceso a los ingresos de la familia o no pueden disponer libremente del dinero o declaran que sus gastos son controlados. Algunas no saben cuánto dinero entra en la casa y a otras no se les permite buscar trabajo.

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

Así mismo, según **el *Informe de la Fundación Adecco sobre violencia de género, publicado en 2019***, con datos de 2018, basado en una muestra de encuestas a víctimas de violencia de género, pone de manifiesto que, **pese a que no existe un perfil sociodemográfico de mujer víctima, ya que nos encontramos con un problema social que se da por igual en todos los estratos económicos y socioculturales**, **un 65,8% de las encuestadas manifiesta encontrarse en situación de desempleo en el momento que *comienza* a sufrir violencia de género**. Solo el 34,2% tenía un empleo en ese instante.

Así mismo, 6 de cada 10 mujeres víctimas cree que de haber tenido un puesto de trabajo en el momento en que se produjo la situación de violencia, todo habría sido diferente. El Informe destaca que **el empleo puede convertirse en parte de la solución. Es una herramienta**

para romper el vínculo con la pareja y poder empezar de cero. De hecho, el 66,7% asegura que el empleo le ha ayudado a superar la situación de violencia.

Así mismo, el Informe recoge que **de las víctimas encuestadas que sufren violencia de género, se encuentra en situación de desempleo, entorno al 61% y de éstas, la mitad está en situación de paro de larga duración.** Por otro lado, del 19,8% de las encuestadas que tiene un empleo, casi el 70% lleva menos de 1 año con el puesto de trabajo. Además, sólo un 30,6% lleva más de 2 años.

La precariedad económica (72,3%) y la baja autoestima (56,3%) son dos de las situaciones con las que más se sienten identificadas. El 85% encuentra dificultades para llegar a fin de mes.

El Informe de 2020 de la misma Fundación recoge que la mayoría de las desempleadas víctimas ve precisamente en **el empleo un aliado para recuperar las riendas de su vida y superar la situación de violencia de género. Así lo refieren el 95% de las encuestadas**, frente a un 5% que no considera que el empleo repercuta en este sentido.

Desde UGT consideramos que la inserción laboral de las mujeres que son víctimas de violencia de género debería estar garantizada de forma efectiva. Es necesario que las políticas públicas adopten medidas ágiles, efectivas, y suficientes para lograr este fin.

Teniendo en cuenta lo imprescindible que resulta la inserción y el mantenimiento del empleo para las mujeres que sufren violencia de género, que asegure su autonomía como instrumento fundamental para salir de las situaciones de violencia de género, es necesario analizar si las medidas adoptadas hasta el momento para el logro de este objetivo están funcionando lo suficientemente bien o presentan déficits.

Por desgracia, los datos oficiales ponen en evidencia que **las medidas implantadas hasta ahora presentan importantes déficits para garantizar la consecución del objetivo que se pretende**.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género estableció una serie de medidas protectoras orientadas a facilitar la independencia económica y la autonomía personal de la mujer maltratada a través de dos líneas de actuación: por una parte, las acciones dirigidas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, y por otra, las **acciones encaminadas a la inserción laboral/profesional** de estas mujeres. Esta Ley establece la **creación de programas de acción específicos orientados a estas víctimas de violencia de género que están inscritas como demandantes de empleo, tanto para la consecución de empleo por cuenta ajena como al autoempleo.**

En relación con las medidas laborales de apoyo a las víctimas de violencia de género, garantizadas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, relativa a la **inserción sociolaboral 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 precepción de prestaciones por desempleo.

En cuanto a la inserción laboral de las víctimas de violencia de género, en la actualidad, los incentivos en forma de bonificaciones o reducciones de cotizaciones ofrecidos por el SEPE, 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€.

La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que, 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.

2.2. Contratos bonificados víctimas de violencia de género

Según los datos del ***portal estadístico de la Delegación del Gobierno para Violencia de Género,*** **en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en 2020 fue de 484,** lo que supuso un importantísimo descenso respecto de los dos años precedentes. En **2019** fue de 1.194 y en 2018 de 1.155, lo que suponía un importante incremento respecto de años anteriores en los que no se llegó a superar en ningún momento los 878 contratos. Pese a la mejoría de 2018 y 2019 respeto a años anteriores, consideramos que es **escasa la repercusión de dichos contratos para la inserción laboral de víctimas de violencia**. El número de contratos bonificados sigue siendo escaso en relación con el número de víctimas y el porcentaje de desempleo que les afecta, por no mencionar los datos de 2020 cuya drástica reducción se debió a las medidas de confinamiento frente a la pandemia.

Es necesario que se adopten las medidas y políticas necesarias para **garantizar a** las víctimas de violencia de género **el acceso al empleo y que éste sea además un empleo de calidad. En 2019**, de los 1.194 contratos bonificados, 840 fueron **temporale**s y 354 indefinidos, es decir, un **70,35% de este tipo de contratación tuvo carácter temporal** y **solo el 29,65% fue indefinido**.

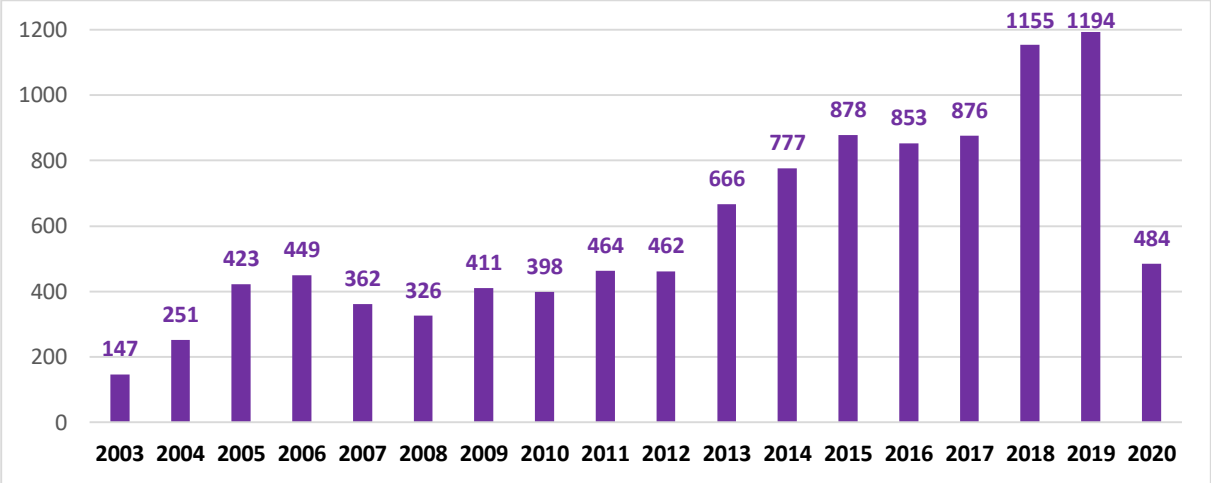
En 2020, de los 484 contratos, 345 fueron temporales y 139 indefinidos, es decir **71,28% y 28,72% respectivamente.**

Estas cifras indican, que además de ser escaso el empleo que se genera con esta medida, se trata de empleo en su mayoría precario.

En cuanto a la evolución de estos contratos, como puede verse en el gráfico de los **contratos bonificados por violencia desde 2003 a 2020**, el número de este tipo de contratos tiende a aumentar hasta la pandemia en 2020, siendo 2018 y 2019 los años en los que mayor aumento

se ha registrado respecto a los anteriores, alcanzando la cifra de 1.155 y 1.194 contratos bonificados respectivamente, las mayores desde 2.003, pero aún insuficiente si se tiene en cuenta el número de víctimas de violencia de género con necesidades de empleo. En 2020 se produce un descenso pronunciado como efecto de las medidas frente a la pandemia.

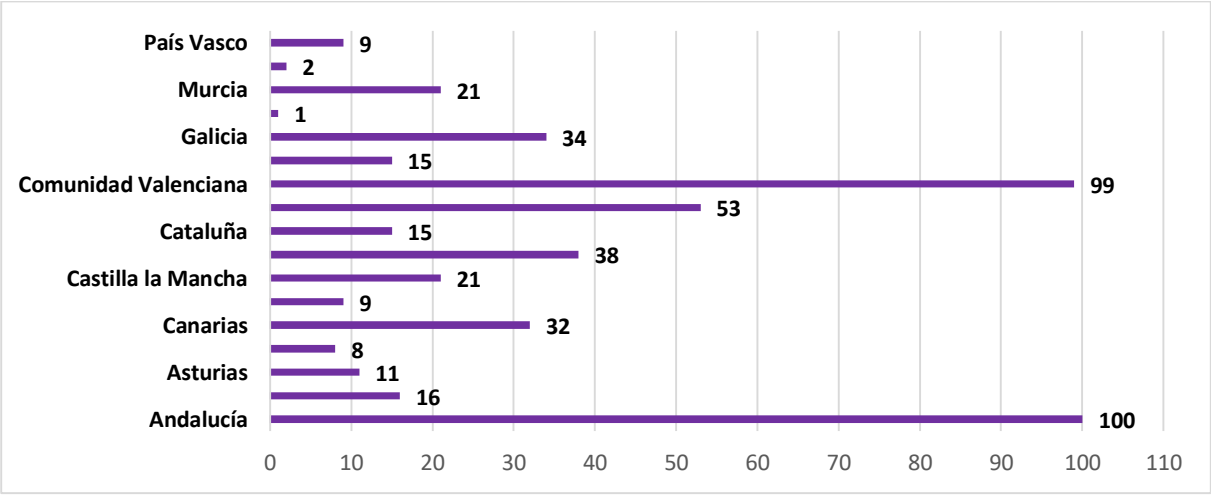
Número de contratos bonificados *(2003-2020)*



Evolución número de contratos bonificados por violencia 2003-2020.
Fuente: Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Por **Comunidades Autónomas, en 2020**, Andalucía, Comunidad Valenciana, y Madrid son las que registran un mayor número de contratos bonificados por violencia de género, siendo los contratos bonificados realizados, 100, 99, y 53 respectivamente. En el otro extremo se encuentran La Rioja o Ceuta sin ninguna contratación o el dato no consta, y Melilla (1) y Navarra (2) en las que menos contratos bonificados hay.

Número de contratos bonificados por comunidades autónomas en 2020



Número de contratos bonificados por violencia de género 2020 por comunidades autónomas.
Fuente: Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

3

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

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

Según estudios ***contra la violencia de género, sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*** este tipo de acoso es llevado a cabo mayoritariamente por varones, en su mayoría por superiores jerárquicos y en menor medida por personas de la misma categoría profesional.

Según el último **Informe anual de *la Inspección de Trabajo y Seguridad Social***, del que disponemos, **en 2019,** se realizaron **451 actuaciones por acoso sexual en el trabajo,** con un resultado de 8 infracciones en acta y 121 personas trabajadoras afectadas, así como 182 actuaciones por **acoso discriminatorio por razón de sexo**, con 4 infracciones y 94 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 42.502 €). Así mismo se recoge que se realizaron 325 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 126 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo y protocolos de acoso sexual ascendió a 89.928 €.

En 2018, se realizaron **381 actuaciones por acoso sexual en el trabajo,** con un resultado de 4 infracciones en acta, un importe de las infracciones de 96.877 Euros y 4 personas trabajadoras afectadas, así como 135 actuaciones por **acoso discriminatorio por razón de sexo**, con 3 infracciones**,** por importe de 17.502 € y 62 personas trabajadoras afectadas. Así mismo se recoge que se realizaron 310 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 7 infracciones en acta.

Si comparamos con los datos de 2017, en los que se realizaron 460 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 5 infracciones por importe de 18.129 € y 150 personas trabajadoras afectadas, así como 167 actuaciones por acoso por razón de sexo, con 3 infracciones, un importe de las infracciones de 53.002 €; y 103 personas trabajadoras afectadas, observamos que en 2018 se produce una disminución de las actuaciones respecto de 2017.

Sin embargo los datos de la Inspección de Trabajo no reflejan la realidad de la extensión de este problema en el entorno laboral, ni son representativas del mismo, cuya existencia es ampliamente superada.

El Estudio de Violencia de género contra las mujeres 2014, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, **recoge que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.**

Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo (o acoso sexista), están prohibidos en el ámbito laboral en la UE, y en nuestra normativa interna la ***Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*** recoge tanto su definición como su prohibición. Por su parte el **Código Penal** tipifica como delito el acoso sexual en su art. 184, si bien no recoge el acoso por razón de sexo. También la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** regula y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una infracción muy grave en el ámbito laboral (art.8.13).

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva, establece en su art. 7 que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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 recoge 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, y que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Añade también que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Pese a ello, 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, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo,*** "en los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia."

Esta Resolución señala así mismo 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, y que esta forma de violencia contra las mujeres en el trabajo, además de contribuir a su expulsión del mercado laboral, tiene graves repercusiones físicas, sexuales, emocionales y psicológicas para las víctimas, constituyendo una violación de las libertades fundamentales.

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 y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de género que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.**

En España, pese a que no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, según la ***Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019***, publicada por la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género en 2020, el 98,2% de las mujeres

que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta el conjunto de datos con los que contamos, podemos afirmar que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pese a ser un grave problema de gran magnitud, se encuentra aún muy invisibilizado y rara y escasamente sancionado.

Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo. Temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso pero en muchísimos casos no lo denuncian.

Por otra parte la dificultad de prueba en vía judicial, tanto en la 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. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y la protección penal tiene lugar solo en casos muy graves de acoso sexual. Además el acoso por razón de sexo no se encuentra recogido en el Código Penal; regulación que consideramos que debería incluirse en el mismo y que inexplicablemente no tiene el mismo tratamiento que el acoso sexual en el marco penal de nuestra legislación.

La Macroencuesta de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género recoge unos muy escasos datos sobre acoso sexual en el trabajo y no distingue en caso de acoso discriminatorio por razón de sexo, sin profundizar en el análisis de este tipo de violencia de género; déficits estos que no contribuyen a la lucha contra este este fenómeno y su tratamiento específico.

Teniendo en cuenta La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre acoso sexual y psicológico en el trabajo, **consideramos necesario que desde el Gobierno se arbitren los mecanismos adecuados para que se garantice la recopilación sistemática de datos**, desglosados por sexo, sector o actividad, ocupación, edad, etc., sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidos los casos de este tipo de acoso a través de las nuevas tecnologías, a escala nacional, de CC.AA. y local.

Contar con estos datos es muy importante para luchar contra las formas de violencia en el trabajo, pero resulta además imprescindible para atajar dichas conductas cuanto antes en aquellas ocupaciones en las que las mujeres están especialmente expuestas a la violencia, como ocurre con el trabajo doméstico en nuestro país o con las trabajadoras más afectadas por la precariedad laboral con contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas, etc.

En este sentido reivindicamos **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 miembro “deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”.

Consideramos imprescindible, que se pongan en marcha **políticas activas y eficaces que prevengan y combatan cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluidos el**

acoso sexual y el acoso sexista, a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo, destacando la necesidad urgente de establecer 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.

Así mismo es necesario que en el **marco del dialogo social se adopten medidas para prevenir y combatir la violencia, y en concreto el acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías,** mediante el establecimiento de medidas preventivas, de información exhaustiva y cursos de formación, actuaciones de sensibilización y de forma especialmente importante, mediante la implantación en las empresas de protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso sexista, en los que se recojan procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, así como sanciones duras y disuasorias para los agresores, y apoyo a las empresas y los sindicatos para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.

Desde nuestro punto de vista lo deseable sería que la implantación de dichos protocolos y el resto de medidas mencionadas llegaran a “todas las empresas” de la mano de la Negociación Colectiva y fruto del consenso en el marco del dialogo social.

Así mismo, y teniendo en cuenta la misma Resolución del Parlamento Europeo, solicitamos del Gobierno que se pongan en marcha **mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y 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** y de los instrumentos puestos a disposición de la innovación.

Solicitamos igualmente **la aceleración de la ratificación del Convenio 190 de la OIT**, sobre la violencia y el acoso.

Desde UGT llevamos muchos años realizando cursos de formación de nuestros delegados y delegadas en esta materia con el fin de que puedan informar y asistir a los trabajadores y trabajadoras al respecto, que puedan negociar con las empresas medidas y protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para su implantación y puesta en marcha, y ejercer actuaciones de control y denuncia contra dichas situaciones.

En este sentido hay que recordar que la **Ley de Igualdad de 2007, además de definir tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, recoge,** tras la reforma operada por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, **la prevención de dichos comportamientos como una de las materias a incluir obligatoriamente en los diagnósticos de los planes de igualdad** y en el contenido de los mismos, por consiguiente. Así mismo recoge la obligación de las empresas de establecer medidas dirigidas a prevenir y evitar este tipo violencia, señalando que podrán adoptar dichas 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.

Para 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, no siempre logramos que dicha negociación acabe en éxito y a duras penas podemos llegar al ámbito de aquellas pequeñas y medianas empresas que no tiene representación sindical, o que no cuentan con la obligación de negociar planes de igualdad, por lo que entendemos que **la normativa legal debería ser más taxativa y precisa, estableciendo el carácter obligatorio en todas las empresas de 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.

Así mismo entendemos que es **necesario un enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo, 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 y la ratificación, aún pendiente, como ya hemos mencionado con anterioridad, de los Convenios 190 y 189 de la OIT, 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, hay que recordar que es necesario que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se incluyan en una regulación integral contra la violencia de género en cumplimiento de lo dispuesto en el **Convenio de Estambul,** en el que se establece que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para prevenir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio por toda persona física o jurídica”.

4

CIBER VIOLENCIA Y DISCURSO DE ODIO ONLINE CONTRA LAS MUJERES.

La **Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019,** publicada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, recoge que, del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 15,2% ha sufrido stalking (mensajes no deseados, obscenos, amenazantes o molestos…) en algún momento de su vida.

La **Guía Informativa sobre ciberviolencias y delitos de odio por razón de género** de la Federación de Mujeres Progresistas y Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, de 2020, a partir de una muestra a nivel nacional, compuesta por 267 participantes desde los 16 años, basadas en la experiencia personal vivida como fuente principal de información para la comprensión del fenómeno, recoge un posible perfil de cibervictimización: la edad (el 48% de las mujeres tienen una edad comprendida entre los 25 a 45 años), tener conciencia de que autodefinirse como feminista en redes aumenta el riesgo de sufrir ciberacoso (71%), y percibir la Red Social de Twitter como la más violenta (63%), lo que coincide con diversas investigaciones que indican que está dentro de las más utilizadas para ejercer ciberviolencia y que es la protagonista con relación a los temas de igualdad y comunicación política.

La Guía recoge también que 1 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencias por internet, el 23% de las víctimas tuvo que cambiar de correo electrónico y/o teléfono, el 74% nunca denunció a la policía, ni siquiera en los casos más graves de acoso (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2014), un 73% de las mujeres se han visto expuestas o han experimentado algún tipo de tipo de violencia en línea, siendo considerada como grave el 18%, lo que “equivale a unos 9 millones” de víctimas (ONU Mujeres, 2015), un 98,9% de las mujeres con presencia en el nuevo espacio público digital ha sufrido al menos un tipo de violencia online y 9 de cada 10 víctimas de estas violencias no denuncian (Informe “Las ciberviolencias machistas”, Grupo Antígona).

El ***estudio publicado por el Parlamento Europeo en 2018 sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres,*** señala que**” las mujeres también están amenazadas de forma abrupta por la violencia en el mundo digital”** y que, como ya hemos mencionado anteriormente, **“el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético** (cyber sexual harassment) y **el 14% de las mujeres han sufrido acoso cibernético** (cyber stalking) desde la edad de 15 años. El **discurso de odio ilegal online** que apunta a la identidad de género es, hasta el día de hoy, **equivalente al 3.1% de los informes en plataformas de Internet**”.

La investigación muestra 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.**

Señala así mismo que “la naturaleza no regulada de las plataformas de redes sociales y otros espacios online, que es la base de su crecimiento, aumenta los riesgos para las mujeres de ser víctimas. La desigualdad de género sistémica, así como otros factores de identidad y vulnerabilidades que se cruzan, sientan un terreno fértil para que los perpetradores amenacen y maltraten a las mujeres”, y que “ la desigualdad de género en el sector tecnológico también repercute en las plataformas y los algoritmos no son inmunes a los sesgos de género y pueden contribuir a crear "tecnoculturas" tóxicas, donde el anonimato, la mentalidad de acoso y la permanencia de datos dañinos online llevan a las mujeres a ser re-victimizadas constantemente”.

Resulta evidente que fruto del desarrollo de las nuevas tecnologías han cambiado las formas de comunicación e interacción y que las nuevas herramientas con las que contamos para ello son empleadas masivamente por las nuevas generaciones.

Sin embargo la violencia de género sigue presente y se extiende también a través de estas nuevas formas de comunicación. **Estamos asistiendo a una revolución tecnológica y al cambio generacional continuo, pero la violencia de género continua y no para porque la desigualdad se sigue manteniendo.** Ha cambiado la forma pero no el fondo. Las nuevas formas de comunicación reflejan la realidad social.

Pese a que tanto Naciones Unidas, como el Consejo de Europa y las instituciones de la Unión europea 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 un instrumento jurídico en la UE específico para combatirla, si bien el Parlamento Europeo ha pedido ya el reconocimiento de la ciberviolencia y el discurso de odio contra las mujeres, a través de diferentes resoluciones, y el Reglamento General de Protección de Datos de la UE, adoptado recientemente, así como las Directivas de Comercio Electrónico, y de Derechos de Víctimas, Tráfico y Explotación Sexual de Niños, pueden cubrir algunas cuestiones sobre estas formas de violencia.

En nuestro **Código Penal se tífica 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.**

En relación con la **violencia en el ámbito laboral ejercida a través de las nuevas tecnologías**, hay que señalar en primer lugar que tampoco contamos con datos oficiales al respecto pero sabemos que es una práctica que se va extendiendo cada vez en mayor medida y que la gravedad de sus efectos es exponencial por la gran capacidad de difusión y de rapidez con la que se pueden viralizar determinados contenidos constitutivos de violencia de género en el ámbito laboral.

El ciberacoso sexual y/o por razón de género comprende cualquier comportamiento realizado a través de las tecnologías de la información en función del género de una persona o que sea de índole sexual no deseado y que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca ese efecto.

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, **sería necesario contar con una regulación más específica en esta materia en el ámbito laboral.**

Al respecto hay que señalar que contamos con un importante instrumento normativo por el que se establece la obligación de negociar **planes de igualdad** y adoptar medidas (protocolos) frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo derivado de la Ley de Igualdad de 2007 y el RD de 2019 en materia de igualdad y su posterior desarrollo en 2020 a través del correspondiente reglamento (de Planes de Igualdad).

El desarrollo de protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del marco de la negociación colectiva de los planes de igualdad constituye una excelente vía para la incorporación de las actuaciones protocolarias que debe seguirse en la empresa frente al ciberacoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo hay que recordar que desde finales del 2019 contamos también con un novedoso instrumento contra la **violencia de género en el entorno laboral ejercido a través de las nuevas tecnologías y en concreto en relación con los datos que se hayan difundido ilegítimamente** en dicho entorno, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles.

Dicho instrumento se concreta en un **Protocolo General de Actuación** que firmaron **el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)** para la atención de personas en estos casos.

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 aquellos casos que presenten indicios de vulneración en materia de protección de datos, de forma que cuando se detecten, se informaría a la persona afectada acerca de las infracciones que persigue la AEPD y sobre como presentar reclamación lo antes posible a fin de minimizar la difusión de los contenidos en Internet y evitar un perjuicio mayor.

Establece específicamente en su cláusula primera **que el Protocolo tiene por objeto articular** la colaboración entre el MTMSS y la AEPD, para la realización de **cuantas actuaciones**

contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles, así como a incrementar la eficacia de las medidas de atención adoptadas en estos supuestos.

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**, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos- empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema, así como de fomento de la difusión sobre los medios para hacer frente a estas situaciones, entre las que se encuentra la de presentar reclamación ante la AEPD.

Cabe destacar por último del mencionado Protocolo que en el mismo se prevé que **el MITRAMISS impulse, en el marco del dialogo social, la elaboración y la adopción de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital.**

En cuanto a la **depuración de responsabilidades** frente a los ilícitos del ciberacoso sexual o por razón de sexo hay que señalar que cuando las libertades de la ciudadanía digital se ejercen de forma inadecuada causando graves daños personales, sociales y/o discriminatorios a través de los nuevos espacios tecnológicos, éstos se convierten en una herramienta peligrosa que puede extender de forma inmediata y fulminante conductas delictivas, violentas y discriminatorias y es en esos casos en los que las instituciones (como la policía, la fiscalía, la Agencia de Protección de Datos …) deben actuar para sancionar y eliminar tales conductas.

Esta **responsabilidad institucional** no debe sin embargo sustituir ni obviar la **responsabilidad de las empresas** cuando las mencionadas conductas digitales se realicen asociadas a las relaciones de trabajo. Es responsabilidad de las empresas abordar este nuevo reto introduciéndolo en el sistema de gestión preventiva de riesgos laborales y en los mecanismos antidiscriminatorios de género a través de la negociación colectiva de protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de los planes de igualdad en las empresas.

El ciberacoso sexual o ciberacoso por razón de sexo **en el ámbito laboral** no es un fenómeno aislado e infrecuente en el ámbito laboral y se está extendiendo con rapidez. Es por ello que **consideramos necesario que también con la misma rapidez se implanten protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los que se incluya el ciber acoso de género.**

Así mismo, hay que recordar que se trata de conductas constitutivas de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, prohibidas y sancionadas por la Ley, y que por tanto deben ser objeto también de la **actuación de la autoridad laboral como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Las empresas deben ser conscientes de la responsabilidad legal que tienen en este tipo de conductas y que el argumento de que se trata de cuestión personal ajena a la empresa, frecuentemente utilizado en los tribunales no sirve y no suele aceptarse en los Tribunales.

El argumento de ajenidad a la empresa por realizarse dichas conductas fuera de la empresa y a título personal cuando existe una conexión laboral, no solo es utilizado por las empresas cuando se les exige su responsabilidad por la omisión de su actuación, sino que también es empleado por personas trabajadoras sancionadas con despido por ciberacoso en el trabajo ante los Tribunales.

Afortunadamente en la **jurisdicción social** encontramos ya **decisiones judiciales que identifican y sancionan prácticas de acoso cibernético en el trabajo a través de las redes sociales que compartían los compañeros de trabajo como Facebook o WhatsApp, a pesar de que las mismas se realizaran fuera del lugar y el horario de trabajo**, cabe citar en este sentido la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1646/2017, de 18 de julio.*

Por último tampoco se debe olvidar la **responsabilidad de las personas trabajadoras de la plantilla que se convierten en difusoras de la conducta ilícita**.

Pese a que la arraigada cultura machista puede llevar a pensar que **la difusión de un video,** es más un divertimento o una broma que un delito, lo cierto es que afortunadamente, **los tribunales, tanto de lo social como de lo penal, ya no asumen como eximente o atenuante tal comportamiento como divertimento o broma propia del sexo masculino,** socialmente admitido y tolerado tradicionalmente desde tiempos inmemorables, como en la *Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante 392/2018, de 20 de noviembre*, sino que incluso en algunos casos *han aplicado la agravante de discriminación como en la Sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo 247/2018, de 24 de mayo*.

Con el fin de combatir el ciber acoso sexual y por razón de sexo más eficazmente es muy importante que en las empresas:

- **Se negocie con la representación legal de las personas trabajadoras, dentro del plan de igualdad, un protocolo** de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el que se **incluya** el **ciber acoso de género.** En este sentido cabe recordar la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo, en la que **sexual y por razón de sexo**. se da una importancia determinante a la activación eficaz del protocolo para eludir, por parte de la empresa, la responsabilidad derivada del eventual riesgo de acoso. Actualmente aun parece que son escasos los protocolos que contemplen el riesgo de acoso cibernético en el trabajo en ninguna de sus modalidades.

- **Se incorporen en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas a través de medos digitales**, cualquiera que estos sean, email, WhatsApp, Facebook y cualquier

otra red social, que pueda consistir en conversaciones, imágenes, sonidos o cualquier otro tipo de comunicación, incluida la difusión de videos o mensajes o cualquier otro material de contenido sexual o moral por razón de sexo, entre compañeros de trabajo que pueda perjudicar el bienestar de la persona una persona.

- Sean conscientes de que **las conductas que se realicen fuera de jornada y lugar de trabajo no es suficiente para descartar la dimensión laboral**, si la conexión digital usada como canal se asocia o tiene repercusión laboral.
- Conocida esa situación, **la empresa debe investigar los hechos al margen de que exista o no una denuncia escrita al respecto, pues la activación del protocolo no puede quedar condicionada sólo a esa denuncia formal.**
- La empresa **no puede contentarse con ofrecer remiendos individuales** basados en las típicas medidas de alejamiento de la víctima de su entorno (bajas, traslados, etc.), **sino que ha de actuar en la fuente del problema para resolverlo.**
- **La debida gestión preventiva del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo cibernético en el trabajo debe incluir una política educativa**, de información y sensibilización al respecto, a fin de contribuir a que todas las personas trabajadoras de una empresa coadyuven a evitarlo o, de aparecer, a frenarlo.
- **La actualización de ese riesgo en daño tiene la calificación de accidente de trabajo.**
- **La constatación del incumplimiento de la obligación preventiva, acontezca daño o no, activará el sistema de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo**, tanto desde el punto de vista indemnizatorio como punitivo, incluyendo las responsabilidades penales.

Por último, hay que recordar también el importante papel que los representantes legales de las personas trabajadoras tienen en esta materia, tanto para llevar a la **negociación colectiva** correcta y adecuadamente las obligaciones legales antidiscriminatorias, incluidas las de este ámbito del ciber acoso sexual y por razón de sexo, y para garantizar el cumplimiento de las obligaciones empresariales que legal y convencionalmente se establezcan.

El objetivo es acabar con la violencia de género en todas sus manifestaciones y formas, incluido el ámbito laboral, donde los agentes sociales tenemos una especial responsabilidad.

CONCLUSIONES

- **La pandemia ha tenido un efecto de agravamiento de la violencia de género durante 2020**, **especialmente durante el periodo de confinamiento**. La exposición al riesgo de violencia machista se incrementó a la vez que las dificultades para denunciar o protegerse.

- Como muestran los datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género durante el periodo de los 98 días de confinamiento se recibieron un 57,9% más de peticiones de ayuda que en mismo período del año anterior; el número de llamadas al 016 también aumentó un 41,4%; se incrementó en un 457,9% el número de consultas por correo electrónico, y el nuevo apoyo psicológico por whatsapp atendió 2.580 consultas de contenido verificado.

- Al mismo tiempo se redujeron un 10,31% las denuncias por violencia de género (casi 20.000 denuncias menos), el cómputo de víctimas de violencia de género descendió un 9,73%, las medidas y órdenes de protección disminuyeron un 11,94%, y se dictaron 10.000 sentencias condenatorias menos que en el año anterior, y todo ello no se debió desgraciadamente a un descenso de la violencia machista, sino a las dificultades incrementadas de las víctimas para tener autonomía, denunciar y defender sus derechos.

- No obstante en 2020, se mantuvo la proporcionalidad en el porcentaje de órdenes y medidas de protección, así como de sentencias condenatorias respecto de 2019. En 2020 se acordaron el 70,5% de las medidas incoadas solicitadas y en 2019 el porcentaje fue de 70,4%, las ordenes y medidas denegadas fueron de un 28,8% en 2020 y de un 28,7% en 2019 y las inadmitidas fueron un 0,7% en 2020 y un 0,9% en 2019.

- **2020 se cerró con 47 mujeres asesinadas por su pareja o expareja**, de las que sólo siete habían denunciado, es decir, **menos del 15%.** De esos siete casos, en cuatro los juzgados **no habían acordado medidas protectoras** o se había procedido al archivo, al haberse acogido la víctima a su derecho a no declarar; en otros dos casos hubo quebrantamiento de la medida o pena de alejamiento; y en el último caso la sentencia ya estaba cumplida. Con los crímenes quedaron huérfanos 28 menores y otros tres fueron asesinados.

- **En violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, sólo denuncian el 21,7% de las víctimas, pese a que se confirma la tendencia del lento incremento en el número de denuncias cada año con excepción de 2020 por el confinamiento.** *(Datos Macroencuesta 2019 de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).*

- **La dependencia económica de la víctima en relación con el agresor dificulta la salida de las situaciones de violencia.** *(Conclusiones Proyecto WEGO! de la UE (2016-2018).*

- **El 71% de las víctimas destaca el desempleo y las situaciones de precariedad como los principales frenos para denunciar** *(Conclusiones Proyecto WEGO! de la UE (2016-2018).*

- **La precariedad económica (72,3%) y la baja autoestima (56,3%) son dos de las situaciones con las que más se sienten identificadas las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en la pareja o expareja. El 85% encuentra dificultades para llegar a fin de mes.** *(Informe de la Fundación Adecco sobre violencia de género, publicado en 2019, con datos de 2018).*

- **En España las políticas activas de empleo relativas al fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género mediante bonificaciones a la contratación, no están arrojando los resultados que serían deseables**. *(Valoración de UGT teniendo en cuenta los datos sobre contratos bonificados para víctimas de violencia de género publicados en el Portal Estadístico Delegación del Gobierno para la Violencia de Género)***.**

- **Los datos sobre las distintas violencias de género (física, psicológica, sexual, y económica), indican que el problema lejos de disminuir, se agrava:**

  - **1 de cada 2 mujeres (57,3%) residentes en España de 16 o más años, han sufrido violencia a lo largo de sus vidas.** *(Datos Macroencuesta 2019 de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).*

  - **Las formas de canalizar la violencia de género se incrementan con el uso de las nuevas tecnologías**. *(El 23% de las mujeres manifestó haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y una de cada diez había sido víctima de violencia en línea) (El 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético y el 14% acoso cibernético según el Estudio sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, publicado en 2018).*

- **En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral, el 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo** *(Informe de Violencia de genero contra las mujeres de 2014 de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE).*

- **En España, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno *laboral*** *(Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, publicada por la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género en este mismo año 2020).*

- **En España, no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, pero sabemos que se trata de un problema muy extendido e invisibilizado. Se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.** *(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)).*

- El ***estudio publicado por el Parlamento Europeo en 2018 sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres,*** señala que**" las mujeres también están amenazadas de forma abrupta por la violencia en el mundo digital"** y que, **"el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético** (cyber sexual harassment) y **el 14% de las mujeres han sufrido acoso cibernético** (cyber stalking) desde la edad de 15 años. El **discurso de odio ilegal online** que apunta a la identidad de género es, hasta el día de hoy, **equivalente al 3.1% de los informes en plataformas de Internet**".

- La investigación muestra 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.**

- En el **ámbito laboral, el ciber acoso sexual y por razón de sexo** se extiende con rapidez. Para combatirlo contamos con un instrumento importante en la negociación de planes de igualdad para la implantación de protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los que se debe incluir el acoso cibernético de género.

- Así mismo, y además de contar con la regulación normativa laboral y penal en esta materia, desde 2019 tenemos también el **Protocolo General de Actuación** que firmaron **el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en tiene por objeto articular** la colaboración entre el MTMSS y la AEPD, para la realización de **cuantas actuaciones contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles.**

- En el ámbito judicial, nos encontramos ya **decisiones judiciales que identifican y sancionan prácticas de acoso cibernético en el trabajo a través de las redes sociales que compartían los compañeros de trabajo como Facebook o WhatsApp, a pesar de que las mismas se realizaran fuera del lugar y el horario de trabajo** (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1646/2017, de 18 de julio).

RECLAMAMOS

- **El incremento de la efectividad y los recursos en la aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Es necesario que se destinen los recursos y servicios necesarios para una prevención y atención integral efectiva, que pueda garantizar a las mujeres una vida en libertad y el pleno ejercicio de sus derechos, especialmente ante las especiales necesidades derivadas de la pandemia.**

- **La aplicación efectiva del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul) para su correcta implementación.**

- **La aceleración de la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y la ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**

- **La revisión y desarrollo de las medidas y políticas públicas sobre el fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género, y especialmente en lo que se refiere al Programa de Inserción Socio-laboral para Víctimas de Violencia de Género, así como la adopción de nuevas medidas para mejorar los déficits en esta materia y los derechos laborales y económicos de las víctimas de cualquier forma de violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones. Es imprescindible adoptar medidas más eficaces que garanticen la inserción laboral de las víctimas de violencia de género de forma efectiva y con empleos de calidad.**

- **Redoblar los esfuerzos desde el ámbito legal y de las políticas públicas para eliminar la discriminación y la desigualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, imprescindible para erradicar la violencia machista contra las mujeres.**

- **El endurecimiento de las sanciones de este tipo de violencia, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas y la eliminación de las trabas que dificultan la denuncia y la prueba en la vía jurisdiccional.**

- **Que se pongan en marcha los mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y 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 y que se arbitren las medidas necesarias para que se garantice la recopilación sistemática de datos sobre acosos sexual y acoso sexista en el trabajo.**

DESDE UGT
REAFIRMAMOS Y REITERAMOS
NUESTRO COMPROMISO CON:

La acción sindical, la formación y la sensibilización contra la discriminación y la desigualdad de género y de forma específica contra cualquier forma de violencia de género en el ámbito laboral, así como la atención jurídica a las víctimas de acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo.

La negociación colectiva para la adopción de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en los que se incluya el ciberacoso sexual y por razón de sexo, así como de planes de igualdad en las empresas para la eliminación de la discriminación y la desigualdad de género en el ámbito laboral y mejorar la igualdad en los derechos laborales entre trabajadores y trabajadoras.

Nuestra participación institucional en la lucha contra la violencia de género y la consecución efectiva de la igualdad de género en el ámbito laboral.