



Secretaría de Igualdade, Xuventude
e Movementos Sociais de UGT-Galicia

ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, OBXECTIVO PRIORITARIO PARA A UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES

25 de novembro
Día Internacional
da Eliminación da
Violencia contra a Muller



ERRADICAR A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES, OBXECTIVO PRIORITARIO PARA A UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES

25 de novembro

Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller



INTRODUCCIÓN

Desde UGT-Galicia como cada 25 de Novembro, Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller, reiteramos a nosa máis firme condena e repulsa contra a violencia que se exerce sobre as mulleres. Ademais da violencia que padecen na contorna da relación de parella, e que inclúe tanto o dano físico como o psicolóxico, e que chega ata a privación da súa propia existencia, as mulleres son vítimas en todo o mundo doutros actos de violencia machista como son a violencia sexual, a económica, a mutilación xenital e o acoso tanto na súa vida privada como no ámbito laboral.

Os continuos recortes nas políticas de igualdade e na loita contra a violencia de xénero levados a cabo durante estes últimos anos, a crise económica e as reformas laborais, están a conducir a un empeoramento da situación das mulleres no emprego e a un aumento da súa precariedade laboral e económica, poñendo de manifesto un retroceso notable na igualdade de xénero no noso país e no avance contra a violencia de xénero.

É por iso que esiximos que desde o Goberno asúmase un compromiso real e efectivo contra a violencia de xénero que padecen as mulleres e que se poñan os medios necesarios para activar as políticas integrais dirixidas á súa eliminación desde todos os ámbitos da sociedade.

O Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade a 18 de novembro de 2016 eleva o número de vítimas mortais por violencia de xénero neste ano a 39, sendo unha delas galega.

No ano 2015 o número de mulleres asasinadas foi de 60, das que só o 21,6% interpuxeran denuncia (fronte ao 31,5% do ano 2014), e o 6,6% tiñan medidas de protección en vigor (o 7,4% no 2014). Oito eran galegas, sendo a nosa comunidade autónoma a terceira onde máis asasinatos se produciron, despois de Andalucía e da Comunidade Valenciana.

Nestas cifras non se contabilizan as mulleres próximas á contorna das vítimas que tamén foron asasinadas por estes mesmos criminais (amigas ou familiares), nin fillos das vítimas.

	Galicia		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Denuncias por violencia de xénero	5.210	5.209	1.925	1.928	535	545	505	506	2.245	2.230
Ordes de protección										
Adoptadas	923	829	310	308	117	97	159	97	337	327
Denegadas	632	497	187	104	102	89	91	56	252	248
Sistema de seguimento integral										
Casos activos	2.923	2.937	1.242	1.263	461	462	335	309	885	903
Con protección oficial	977	884	482	469	155	131	64	40	276	244
Internos que cumpren condena por violencia de xénero	241	326	99	133	41	57	21	37	80	99
Dispositivos electrónicos de seguimento	23	23	8	6	0	2	1	3	14	12

Chamadas atendidas no 016	26.014	21.660	10.617	9.505	3.154	2.581	2.485	2.095	9.758	7.479
Usuarias ATENPRO (servizo telefónico de atención e protección para as vítimas)										
	435	436	258	272	35	26	24	23	118	155
DEREITOS LABORAIS E ECONÓMICOS										
Contratos bonificados desde 2003	266	229	113	96	52	44	28	27	73	62
Contratos substitución (desde 2005)	87	63	56	34	8	7	3	3	20	19
Perceptoras RAI	1.259	1.311	540	519	176	189	175	178	412	425
Axudas cambio residencia (desde 2005)	1.259	1.095	531	449	152	140	201	176	375	330
Autorización de residencia temporal e traballo de mulleres estranxeiras vítimas de violencia de xénero										
	30	48	6	15	1	2	10	8	13	23

Fonte: Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade

Certificación acreditativa da condición de vítima de violencia de xénero para os efectos da incorporación ao programa de inserción laboral deste colectivo.

O artigo 2º.b da orde do Orde do 2 de maio de 2006 establece como un dos documentos que debe acompañar á solicitude de incorporación ao programa, a Certificación acreditativa da condición de vítima, expedida polo Punto de Coordinación das Ordes de Protección, dependente da Secretaría Xeral da Igualdade.

Certificacións emitidas	2015	2014
A Coruña	40	74
Lugo	16	21
Ourense	3	20
Pontevedra	62	86
Total	121	201

Informe técnico da Secretaría Xeral da Igualdade

EMPEORA A SITUACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Redúcese o número de mulleres asasinadas que interpuxeran denuncia. Mentres no ano 2014 o 32% das mulleres asasinadas en España interpuxeran denuncia, no ano 2015 só o 21,7% o fixeran, o que nos pode dar unha idea de que se as mulleres non se senten protexidas cando interpoñen unha denuncia. E 4 das mulleres asasinadas tiñan medidas de protección en vigor, polo que evidentemente algo falla.

Incrementouse en 15 puntos o número de ordes de protección solicitadas, e non menos alarmante é o incremento do número de ordes de protección denegadas, pasando do 37% no 2014 ao 41% no 2015, polo que cada vez son menos as que se adoptan a pesar de que o

número de solicitudes se incrementan, polo que se detecta, cando menos, unha falta de prevención e unha indefensión total das vítimas.

Só o 33,4% dos casos activos en Galicia no ano 2015 tiñan protección oficial, cando moitas son as mulleres que están expostas a situacións insostibles, así como as súas nenas e nenos.

Reducíronse nun 60% as certificacións acreditativas da condición de vítima de violencia de xénero para os efectos da incorporación ao programa de inserción laboral deste colectivo, pasando das 201 no 2014 ás 121 no 2015.

A VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL

A violencia de xénero ten unha importante implicación tamén no ámbito laboral. Por unha banda porque a especial situación das mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero fai necesario un especial tratamento normativo en canto a dereitos laborais, e por outro porque as mulleres tamén sofren violencia no traballo, cuxas manifestacións máis frecuentes son o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

Algunhas das medidas laborais de apoio ás vítimas de violencia de xénero

Entre as medidas garantidas pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, e o Real Decreto 1917/2008, do 21 de novembro, relativa á inserción socio-laboral para as mulleres vítimas de violencia de xénero, e a Lei 11/2007 do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, atópanse as relativas aos incentivos ás empresas que contraten ás mesmas, así como o dereito para suspender ou extinguir a relación laboral con dereito a percepción de prestacións por desemprego, cuxas solicitudes veñen descendendo, xa que tan só un ano, desde 2013 a 2014, a cifra de mulleres que percibiron a prestación contributiva descendeu nun 8,2%.

Os recortes e o empeoramento da situación das mulleres no emprego dos últimos anos tras as reformas laborais impostas, confirman o descenso das mulleres que poden facer uso dos dereitos laborais que contempla a Lei de Violencia de Xénero en relación coas prestacións contributivas da Seguridade Social, mentres que o número de vítimas de violencia de xénero non deixou de aumentar.

En canto aos incentivos ás empresas para o fomento da contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero a través da bonificación na contratación, hai que resaltar que os mesmos teñen un alcance moi limitado e non están a ser realmente eficaces. Desde o 1 de xaneiro de 2003 ao 31 de decembro de 2015 rexistráronse en Galicia un total de 266 contratos bonificados para mulleres vítimas de violencia, e nunha alta porcentaxe son de carácter temporal (no Estado, o 84,3% no ano 2014).

A maioría das medidas ás que se poden acoller as traballadoras no ámbito laboral supoñen unha diminución ou supresión total dos seus ingresos, xa que se basean fundamentalmente na solicitude de reducións de xornada ou excedencias, cando o camiño a seguir debería ser totalmente o contrario, xa que a independencia económica das mulleres que sofren violencia de xénero é un dos piares fundamentais para que poidan saír da situación que están padecendo.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo (ou moobing de xénero)

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo constitúen a expresión máis evidente da violencia que se exerce sobre as mulleres no mundo laboral. A Lei 3/2007 de igualdade efectiva, non só define este tipo de condutas, senón que recolle tamén determinadas obrigacións na devandita materia co fin de previr as mesmas.

Así, as empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

Así mesmo, a Lei establece que para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, a obrigación das Administracións Públicas de negociar coa representación legal das traballadoras e traballadores, un protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

O 95% dos casos de acoso sexual no traballo sófreno as mulleres. O 5% restante trátase de homes acosados na súa maioría por outros homes.

Segundo a enquisa realizada polo Barómetro Cisneros sobre acoso laboral, nos dous últimos anos a cifra de traballadores e traballadoras que sofren acoso laboral aumentou un 43%, e na súa maioría son mulleres.

As denuncias contra este tipo de actos de violencia contra as mulleres son moi escasas. Seguindo o Informe “A violencia e o acoso laboral en Europa: alcance, repercusións e políticas” da Fundación Eurofound (Fundación Europea para a Mellora das Condicións de vida e o Traballo), en España denúncianse só a metade dos casos de mobbing que a media europea (un 8% en España fronte ao 14,9% en Europa).

Así mesmo devandito informe recolle que o sector onde máis aumentou o acoso laboral é o sector servizos, altamente feminizado, feito clave no incremento do mobbing laboral, xunto coa crise económica, e que o perfil que máis sofre este tipo de situacións son mulleres, traballadores precarios e inmigrantes.

As vítimas poden expoñerse a represalias e acabar perdendo o emprego, de forma que sofren o acoso pero non o denuncian. Este tipo de violencia está moi invisibilizada. As vítimas teñen grandes dificultades para expresar e comunicar o problema, e aínda máis para denunciálo, especialmente no medio laboral, e é frecuente que se dea en empresas onde priman as políticas sexistas.

Por outra banda a dificultade de proba en vía xudicial, tanto na penal como na laboral, fai que as vítimas non conten coa seguridade necesaria para facer valer os seus dereitos na vía xurisdicional. As resolucións xudiciais de condena son escasas e as penas para os agresores na vía penal son moi baixas. A protección penal só ten lugar en casos moi graves e as penas son tan só duns meses de prisión (entre 3 e 5) ou ben unha multa de seis a dez meses. Se o acosador é un superior, a pena é de 5 a 7 meses de prisión ou multa de dez a catorce meses.

AS POLITICAS CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

A violencia de xénero nos Orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia

Os orzamentos para igualdade e violencia de xénero en Galicia a pesar dos pequenos incrementos dos últimos anos, seguen sendo un 16,4% inferiores ao dispoñible no ano 2010, pasando dos 13.113.953€ naquel ano aos 10.963.619€ actuais.

Estes orzamentos representan tan só o 0,1% do total dispoñible, o que amosa a falta de compromiso político nestas materias. É fundamental o incremento das partidas destinadas a estes ámbitos, así como revertir a tendencia dos últimos anos marcados por situar, baixo a excusa da crise, nun segundo plano as políticas de igualdade.

A Lei 27/2013 suprimiu o art. 28 da Lei de Réxime Local, eliminando a competencia municipal na promoción da igualdade das mulleres, afectando o sostemento nun futuro inmediato da rede de asistencia social integral en todo o territorio español como establecía o art. 19 da Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero española.

A ACCIÓN SINDICAL E A NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

Ao longo dos anos desde a UGT leváronse a cabo distintas accións para combater a violencia de xénero no ámbito laboral, constituíndo a negociación colectiva un dos piares fundamentais para establecer medidas de mellora para as mulleres que sofren violencia de xénero.

Nos últimos anos participamos na realización de diversos estudos, entre os máis recentes o que realizou a Confederación Europea de Sindicatos “Safe at home Safe at work: Trade Unions’ strategies to prevent, manage and eliminate workplace harassment and violence against women”, e no que UGT colaborou de forma activa, onde se recollen recomendacións para abordar a prevención do acoso sexual e o acoso por razón de sexo, a través de medidas na negociación colectiva, facilitando protocolos de actuación fronte ao acoso sexista no traballo para introducir nos convenios colectivos así como aquelas outras medidas dirixidas a garantir e mellorar os dereitos recoñecidos no ámbito laboral ás vítimas de violencia de xénero.

No III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva de 2015, 2016 e 2017 incluíronse igualmente recomendacións para abordar a prevención do acoso sexual e acoso por razón de sexo a través da Negociación Colectiva.

Desde a UGT tamén se asinaron Acordos con Empresas en materia de violencia de xénero, como o subscrito con Rede Eléctrica Española, e numerosos convenios colectivos, nos que se recollen melloras nas condicións de traballo e outro tipo de medidas de axuda dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero e aos seus fillos e fillas menores de idade.

Desenvolvemos campañas de sensibilización, convocatorias de concursos de audiovisuais, de educación, ou dunha das nosas web, como é “educandoenigualdad.com.”, na que ademais se inclúen biblioteca en liña, axenda de eventos e actividades relacionadas coa coeducación nesta materia, materiais e ferramentas didácticas, así como noticias especializadas.

Elaboramos informes, manifestos, comunicados de prensa e participamos activamente nas mobilizacións e manifestacións contra a violencia de xénero.

PROPOSTAS DE UGT PARA COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO

Entre as nosas reiteradas reivindicacións sindicais UGT considera prioritario esixir ao Goberno un **Pacto de Estado contra a violencia de xénero**, coa participación de todas as administracións públicas, corpos e forzas de seguridade do Estado, partidos políticos organizacións sindicais e empresariais, movementos asociativos e demais entidades especializadas, para coordinar e fortalecer a loita contra a violencia de xénero no noso país a fin de erradicala definitivamente, e que o contido do mesmo sexa asumido e implementado polo goberno galego.

No ámbito do emprego son necesarias **políticas activas de emprego eficaces que permitan ás mulleres vítimas de violencia de xénero, acceder ao mercado laboral e a empregos de calidade**. Para iso sería necesario abordar unha revisión do actual sistema de apoio á creación de emprego, que no caso das mulleres vítimas de violencia de xénero está a resultar claramente insuficiente e ineficaz.

É imprescindible abordar tamén **unha mellora dos dereitos laborais** legalmente establecidos para as vítimas de violencia de xénero, o que contribuiría en maior medida á súa protección, dado que tal e como se recollen actualmente estes dereitos supoñen unha redución, cando non a perda total de ingresos, así como o **recoñecemento ás vítimas de acoso sexual e acoso por razón de sexo dereitos laborais similares** aos que teñen recoñecidos as vítimas de violencia de xénero. Nesa sentido UGT esixe:

Un **permiso ou licenza retribuída** por un período non inferior a dous meses, similar ao que teñen recoñecido as empregadas públicas vítimas de violencia de xénero que se acollen a unha excedencia por esta causa.

Ningún prexuízo laboral ou económico para as traballadoras vítimas de violencia de xénero, ocasionado polas **ausencias ou baixas médicas** derivadas da súa situación, independentemente de que teñan acreditada a súa situación.

Obrigación de implementar nas empresas medidas de prevención e/ou protocolos contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, con procedementos áxiles e sinxelos, que permitan unha rápida resolución.

Así mesmo, consideramos necesario **implantar unha cultura nas empresas de tolerancia cero contra a violencia de xénero**, así como de prevención efectiva e eficaz fronte á mesma.

Obrigación de informar á representación legal dos traballadores e traballadoras **sobre as bonificacións** que reciben as empresas por contratar a traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Campañas institucionais de **sensibilización e formación no ámbito laboral**, dirixidas ás organizacións patronais e sindicais, así como aos traballadores e traballadoras nas empresas.

Desenvolvemento de programas para a prevención da violencia de xénero e para a formación en igualdade de trato e de xénero, nun marco xeral da escola coeducadora, baseado no respecto do principio de igualdade recoñecido na lexislación, a detección de forma precoz destes casos, a atención eficaz ás vítimas e a retirada de calquera tipo de subvención aos centros educativos que segreguen por sexo.

Unha norma de carácter internacional no seo da OIT apoiada polo Goberno de España, que permita combater a violencia contra as mulleres no lugar de traballo.