



**25 DE NOVIEMBRE,
DÍA INTERNACIONAL PARA A ELIMINACIÓN
DA VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES**

SECRETARÍA DE IGUALDADE, XUVENTUDE E MOVEMENTOS SOCIAIS DE UGT-GALICIA

CONTIDO

A violencia de xénero existirá mentres non eliminemos a discriminación e desigualdade de xénero	3
A VIOLENCIA DE XÉNERO A MANS DE PARELLAS E EXPARELLAS	5
1. Os asasinatos de mulleres a mans das súas parellas ou exparellas, das súas fillas e fillos, e os orfos e orfas que deixa a violencia machista, non deixan de crecer ano tras ano	5
2. As mulleres que sofren violencia de xénero a mans das súas parellas ou exparellas non contan coa suficiente protección no ámbito xudicial. Denuncias, vítimas, ordes de protección e condenas.	6
O EMPREGO É ESENCIAL E IMPRESCINDIBLE PARA COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO. É NECESARIO MELLORAR E LOGRAR A INSERCIÓN LABORAL E O EMPREGO DE CALIDADE PARA AS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO.	8
PRESTACIÓNS ECONÓMICAS	10
ACOSO SEXUAL NO TRABALLO E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	11
CIBER VIOLENCIA E DISCURSO DE ODIOS ONLINE CONTRA AS MULLERES	13
CONCLUSIÓNS	14



A violencia de xénero existirá mentres non eliminemos a discriminación e desigualdade de xénero

No Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller, desde UGT, reiteramos unha vez máis a nosa máis rotunda condena e repulsa contra todo tipo de violencia contra as mulleres polo feito de ser mulleres, e moi especialmente contra os asasinatos das mulleres e os seus fillos e fillas, a mans das súas parellas e exparellas, que constitúe unha das manifestacións máis brutais e repugnantes das distintas formas de violencia contra as mulleres.

A violencia machista, sustentada sobre as bases dun sistema patriarcal profundamente enraizado nas nosas sociedades, é unha secuela endémica que afecta as mulleres de todo o planeta e que xera cada ano incalculables cifras de vítimas de violencia de xénero en todo o mundo.

É unha realidade atroz que ofrece datos dunha gran dimensión, horribles, intolerables e vergoñosos para todas as sociedades, que pon en evidencia o exercicio de poder dos homes sobre as mulleres, e a ausencia de respecto pola vida, a igualdade, a dignidade e a liberdade das mulleres que lle son inherentes.

Os feminicidios seguen sendo a manifestación máis evidente da desigualdade e a subordinación á que se ven sometidas as mulleres nas relacións de poder cos homes, froito do “mantemento” do mencionado sistema patriarcal imperante en todo o mundo e das múltiples desigualdades de xénero en todos os ámbitos e niveis.

O Estudo Mundial sobre o Homicidio publicado en 2019 por Nacións Unidas, sinala que, no caso de España, o 40% de todas as mulleres vítimas de homicidios en 2016, o foi a mans da súa parella, porcentaxe que sobe ao 60% cando se inclúe a familiares entre os agresores, mentres que nese ano 2016 ningún home foi vítima de homicidio no ámbito da parella ou exparella. E dentro da contorna da parella, as mulleres non só sofren violencia física, chegando ao asasinato na súa vertente máis extrema, senón que tamén padecen violencia psicolóxica, sexual e económica.

En canto ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que se produce en todos os ámbitos, incluído o ámbito laboral, segundo o estudo “Violencia de xénero contra as mulleres” da Axencia de Dereitos Fundamentais da UE de 2014, o 90% das vítimas das condutas por acoso sexual son mulleres. Así mesmo, neste estudo, ponse de manifesto que en Europa un terzo do acoso sexual contra as mulleres prodúcese no traballo.

Os distintos estudos sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo no traballo sinalan así mesmo que as denuncias que se poñen por estas condutas, tanto en vía administrativa como en vía xurisdiccional, son unha ínfima parte dos casos que na realidade prodúcense.

A todo iso súmase a reprodución de violencia de xénero a través das novas formas de comunicación tecnolóxica, como unha nova forma de violencia contra as mulleres. O uso da internet e de dispositivos móbiles, redes sociais e servizos de mensaxería instantánea e xeolocalización deron pé a novas formas de exercer a violencia contra as mulleres, facilitando condutas de control, intimidación, coacción, ameazas, acoso, vexación, humillación, chantaxe, etc., de forma máis fácil, moi rápida, con gran capacidade de difusión e viralización, e de difícil eliminación.

Acabar coa desigualdade e coa discriminación é prioritario para poder combater a violencia contra as mulleres. A independencia económica é crucial para que as mulleres poidan exercer a igualdade e a liberdade coa que deberían contar, pero nin sequera nos países máis avanzados podemos falar de igualdade efectiva no traballo, principal fonte de acceso aos recursos económicos para poder vivir.

A discriminación e a desigualdade das mulleres no acceso ao mundo laboral, nas retribucións, no tipo de ocupacións e nos niveis xerárquicos que ocupan na escala laboral, entre outros factores, seguen sendo un feito ata nos estados máis avanzados da nosa sociedade.

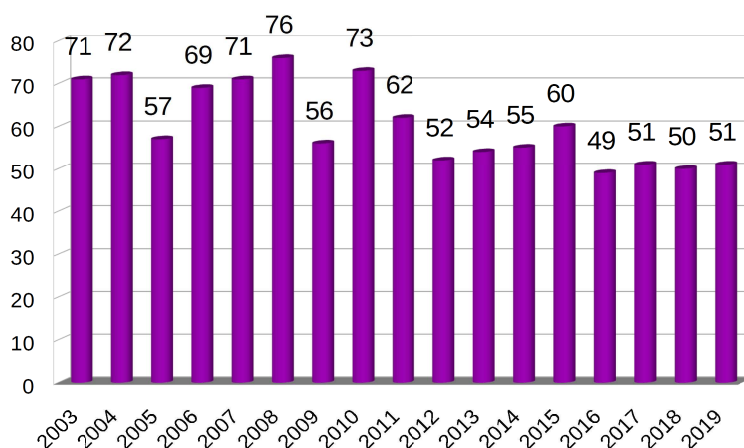
A VIOLENCIA DE XÉNERO A MANS DE PARELLAS E EXPARELLAS

1. Os asasinatos de mulleres a mans das súas parellas ou exparellas, das súas fillas e fillos, e os orfos e orfas que deixa a violencia machista, non deixan de crecer ano tras ano

Entre o 1 de xaneiro de 2003 e o 4 de novembro de 2019, 1.027 mulleres foron asasinadas a mans das súas parellas ou exparellas, sendo 61 delas galegas.

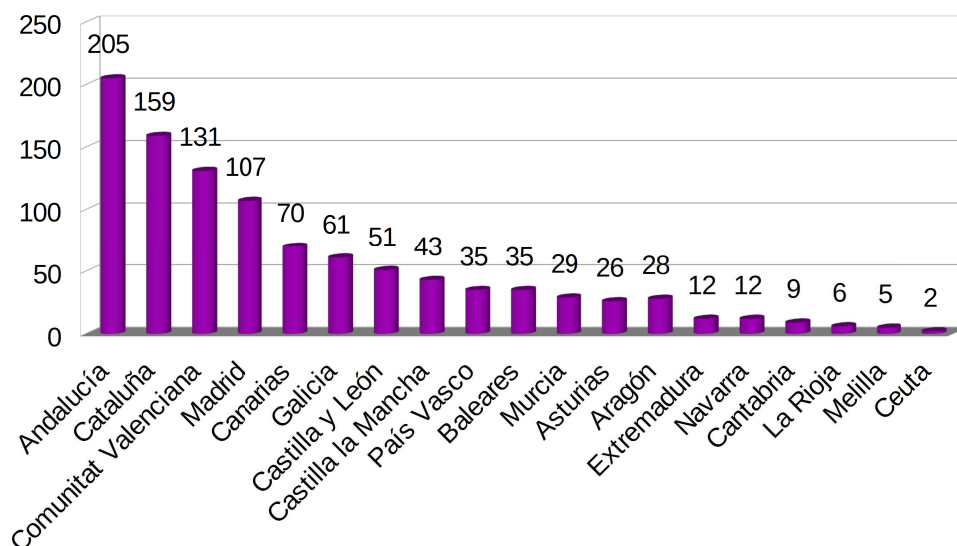
En 2018 houbo 50 mulleres (3 galegas) e 7 menores asasinados e asasinadas como consecuencia da violencia de xénero, deixando ademais 39 menores orfos e orfas. En 2019 a situación non é máis esperanzadora, pois ao 4 de novembro, son xa 51 as mulleres vítimas mortais da violencia machista e 3 menores, e ata 41 menores que quedaron orfos e orfas no que vai de ano.

Total mulleres asasinadas por violencia machista (2003-2019)



Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero.
*Datos de 2019 a data 4 de novembro

Total mulleres asasinadas por violencia machista (2003-2019) por Comunidades Autónomas

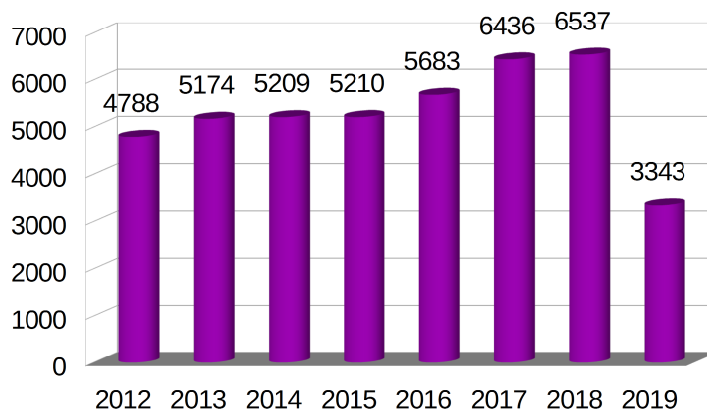


Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero

Segundo os datos recollidos, Galicia é a sexta comunidade autónoma onde máis asasinatos por violencia machista se produciron, desde o ano 2003. En 2019, a 4 de novembro, das 51 mulleres asasinadas a mans das súas parellas ou exparellas, a porcentaxe máis alta rexistrouse en Andalucía con 12 mulleres asasinadas (23,5%), seguido de Cataluña con 8 (15,7%), Canarias e Comunidade Valenciana con 7 (13.7%), e Madrid con 6 (11,8%).

2. As mulleres que sofren violencia de xénero a mans das súas parellas ou exparellas non contan coa suficiente protección no ámbito xudicial. Denuncias, vítimas, ordes de protección e condenas.

Denuncias por violencia de xénero. Galicia



Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero.
*2019: Datos a mes de xuño

Os datos son arrepiantes, e máis aínda se temos en conta que por cada unha das mulleres que denuncian, polo menos hai outras tres que tamén son vítimas de malos tratos e non denuncian (Macroenquisas de Violencia contra a Muller de 2011 e 2015 do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade).

Do total de denuncias rexistradas en 2018 en Galicia, aparecen como vítimas de violencia de xénero 6.183, o que representa un incremento do 3% respecto de 2017, (casos que non foron arquivados ou sobreesidos por distintos motivos, na súa maioría por non considerarse acreditados os indicios ou os feitos).

Os estudos e enquisas revelan que as mulleres que sofren violencia de xénero tardan moito tempo en pedir axuda e a miúdo fanlo en situacións límite. Un recente estudo publicado pola Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero, realizado pola Fundación Igual a Igual, sobre esta materia, conclúe que as vítimas tardan unha media de 8 anos e 8 meses en contar a súa situación ao persoal dos servizos que en cada comunidade autónoma existen para dar apoio e asesoramento, ou ben interpoñendo unha denuncia. Entre as causas que impiden ou atrasan a posta en coñecemento ou denuncia destacan o medo ao agresor, así como crer que podían resolver o problema soas, o medo ao procedemento xudicial ou a falta de recursos económicos propios. Así mesmo a Macroenquisa de Violencia contra a Muller de 2015 do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, pon de manifesto que moitas mulleres que sofren violencia de xénero non o denuncian principalmente por non considerar que os feitos fosen o suficientemente graves ou non darlle importancia e crer que podían resolvelo soas e por medo ás represalias do seu agresor, pero tamén entre as causas diversas que citan está a de carecer de medios económicos propios.

Polo que respecta aos abusos e as agresións sexuais, segundo os anuarios do Ministerio do Interior, nos que se recollen cifras sobre delitos contra a liberdade sexual, en Galicia no ano 2018 as denuncias por delitos contra a liberdade e indemnidade sexual ascenderon a 540 (un 17,6% máis que en 2017), das que 56 foron violacións (un 27,3% máis que en 2017), é dicir case 5 violacións ao mes.

As asociacións de mulleres poñen de manifesto que o número de violacións e de agresións sexuais e abusos sexuais que se denuncian son unha porcentaxe mínima das que realmente teñen lugar cada ano, e segundo a Federación de Centros de Asistencia a Vítimas de agresións sexuais, calcúlase que só una de cada seis violacións denúnciase no noso país.

En canto ás solicitudes de ordes de protección, preocupa o número de denegacións. En Galicia o número de solicitudes denegadas supuxo o 33,7% das incoadas.

Solicitudes ordes protección. Galicia	Incoadas	Adoptadas	Denegadas	Inadmitidas
Xaneiro a xuño 2019	957	586	357	14

Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero

En canto ás sentenzas condenatorias, no primeiro semestre de 2019 alcanzaron o 80,7% das sentenzas, pero esta porcentaxe refírese ás 383 sentenzas ditadas (309 condenatorias e 74 absolutorias), e non ás denuncias presentadas (3.343), respecto ás que só o 9,2% das mesas acabou en condena.

Tendo en conta a alta porcentaxe de denegacións de ordes de protección e de sobresementos e arquivo de denuncias, así como o baixo número de sentenzas condenatorias, atopámonos cunha importante porcentaxe de denuncias que finalmente non acaban con sanción do denunciado e que dificilmente poden explicarse por unha denuncia falsa da vítima, que como xa se puxo de manifesto por parte do Ministerio Público, na Memoria da Fiscalía Xeral do Estado, desde 2009, do total de denuncias por denuncias falsas, tan só no 0,0069% sobre o total, houbo sentenza condenatoria.

Neste contexto faise difícil pensar como se pode pedir ás vítimas que denuncien a pesar da necesaria e imprescindible necesidade de que o fagan, se non podemos garantir a esa vítima unha protección efectiva e unha sentenza condenatoria proporcional á gravidade das agresións que sufriu a mans do seu agresor.

Algo está a fallar na defensa e protección das mulleres que sofren violencia de xénero no ámbito xudicial e noutros ámbitos. A igualdade non chegou plenamente aos nosos Tribunais, nin ás nosas institucións, a pesar dos lentos avances que se van logrando. Desde UGT alentamos á denuncia da violencia de xénero, pero tamén a que o sistema garanta protección e seguridade ás vítimas que dan o paso de denunciar.

O EMPREGO É ESENCIAL E IMPRESCINDIBLE PARA COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO. É NECESARIO MELLORAR E LOGRAR A INSERCIÓN LABORAL E O EMPREGO DE CALIDADE PARA AS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

Aínda que é certo que a violencia de xénero dáse en todos os estratos económicos e socioculturais, e que as estatísticas oficiais non recollen datos sobre a relación existente entre o desemprego e a violencia de xénero, é evidente que existe unha estreita conexión entre ambos os indicadores.

No marco do Proxecto WeGo! da Unión Europea (2016-2018) (Women Economic-independence & Growth Opportunity), que leva a cabo en diversos centros de varios países europeos, entre os que se atopa España, analizáronse os datos relacionados coa situación económica das mulleres que sobreviviron á violencia de xénero, a partir das experiencias nos devanditos centros.

O informe destaca como a independencia económica é un elemento crucial: o 82,5% das mulleres que sufriron violencia son pouco independentes economicamente, fronte ao 17,5% que teñen un gran nivel de independencia económica. O 40,9% teñen traballo mentres que o 59,1% están desempregadas. Só o 13,3% das mulleres viven nunha casa que é da súa propiedade e o 14,8% comparten a propiedade coa súa parella. O 73,7% teñen fillos e fillas ao seu cargo. O informe sinala tamén que o 71% das vítimas destaca o desemprego e as situacións de precariedade como os principais freos para denunciar.

A inserción laboral das mulleres que son vítimas de violencia de xénero debería estar garantida de forma efectiva. É necesario que as políticas públicas adopten medidas áxiles, efectivas, e suficientes para lograr este fin. Tendo en conta o imprescindible que resulta a inserción e o mantemento do emprego para as mulleres que sofren violencia de xénero, que asegure a súa autonomía como instrumento fundamental para saír das situacións de violencia de xénero, é necesario analizar se as medidas adoptadas ata o momento para o logro deste obxectivo están a funcionar o suficientemente ben ou presentan déficits. Por desgraza, os datos oficiais poñen en evidencia que as medidas implantadas ata o de agora presentan importantes déficits para garantir a consecución do obxectivo que se pretende.

En relación coas medidas laborais de apoio ás vítimas de violencia de xénero, 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, atópanse as relativas ao incentivo 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.

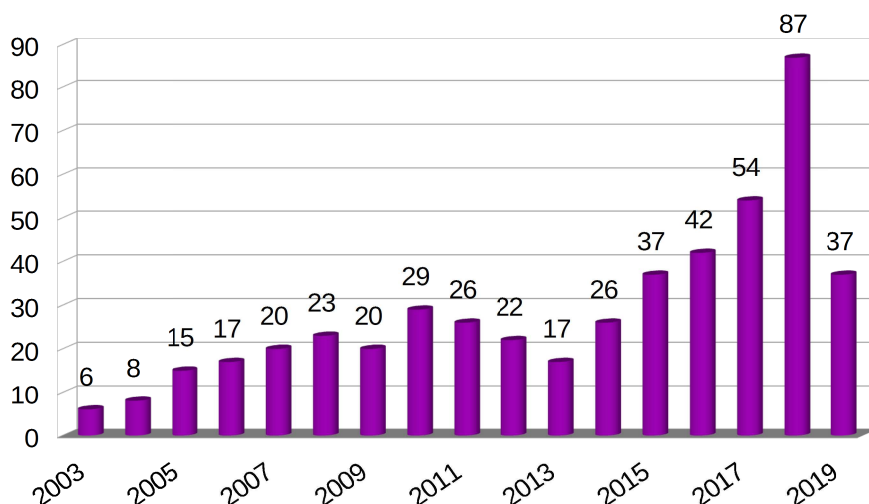
En canto á inserción laboral das vítimas de violencia de xénero, na actualidade, os incentivos en forma de bonificacións ou reducións de cotizacións ofrecidos polo SEPE, atópanse recollidos na Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, que establece que, no caso de contratación de vítimas de violencia de xénero con contrato temporal, a bonificación anual será de 600€ e se é contrato indefinido, 1.500€.

A LO 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero recolle que, no caso de contratos de interinidade para substituír a traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendesen o seu contrato exercitando o seu dereito á mobilidade

xeográfica ou cambio de centro de traballo, existe unha bonificación do 100% da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns mentres dure a substitución.

Segundo os datos recolleitos polo Observatorio Estatal de Violencia sobre a Muller, o total de contratos bonificados por violencia de xénero no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2003 e setembro de 2019 foi de 486 en Galicia, e supuxeron tan só o 0,02% do total da contratación feminina rexistrada polos Servizos Públicos de emprego. Estas cifras non só indican o escaso emprego que dita medida xera, senón que ademais, é precario, sendo na súa maioría de carácter temporal.

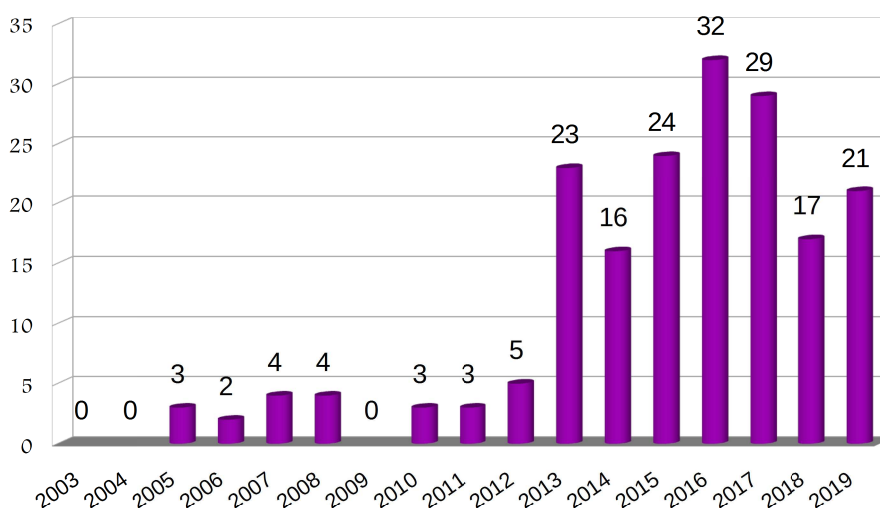
Evolución en Galicia dos contratos bonificados por violencia de xénero



Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero
*Datos de 2019 a mes de setembro.

En canto á evolución destes contratos, como pode verse no gráfico tende a aumentar, sendo 2018 o ano no que maior aumento rexistrou respecto a os anteriores, alcanzando a cifra de 87 contratos bonificados, pero moi insuficiente se se ten en conta o número de vítimas de violencia de xénero con necesidades de emprego.

Evolución en Galicia dos contratos de substitución por violencia de xénero



Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero. *Datos de 2019 a mes de setembro.

Polo que respecta aos contratos de substitución, o exíguo número destes pon de manifesto que se trata dunha medida que tampouco está a funcionar adecuadamente. En canto á súa evolución, desde 2013 existe un incremento deste tipo de contratos, se ben é certo que ata ese momento eran case inexistentes. En xeral, as cifras correspondentes a este tipo de contrato non son positivas xa que a pesar de que houbo un aumento, o número de contratos de substitución resulta insignificante.

PRESTACIÓNS ECONÓMICAS

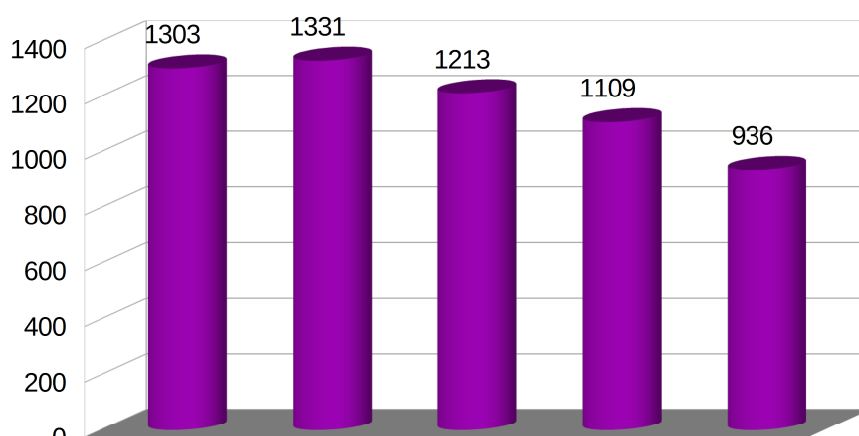
As principais axudas económicas ás mulleres que sofren violencia de xénero están reguladas no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, e no artigo 43 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Concesións:

Galicia	2015	2016	2017	1º semestre 2018	1º semestre 2019
Axudas de pagamento único	89	96	66	40	77
Axudas de pagamento periódico	339	324	417	249	318
Indemnizacións	18	14	12	4	1
Certificacións para incorporación ao programa de inserción laboral	121	131	38	38	20

Fonte: IGE (Instituto Galego de Estatística)

Ademais, existen outro tipo de axudas estatais para a inserción da vítima de violencia de xénero como é a Renda Activa de Inserción contemplada para aquelas persoas que fosen vítima de violencia de xénero ou doméstica e que cumpran determinados requisitos.

Galicia. Mulleres vítimas de violencia de xénero perceptoras da Renda Activa de Inserción:



Fonte: Delegación do Goberno para a violencia de xénero.
*Datos de 2019 a mes de setembro.

En Galicia o número de mulleres vítimas de violencia de xénero perceptoras da Renda Activa de Inserción foi decrecendo co paso dos anos.

ACOSO SEXUAL NO TRABALLO E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

O acoso sexual no traballo e o acoso por razón de sexo constitúen outra manifestación máis da violencia de xénero que sofren as mulleres, neste caso no ámbito laboral. O Estudo de Violencia de xénero contra as mulleres 2014, da Axencia de Dereitos Fundamentais da UE, recolle que o 90% das vítimas de acoso sexual son mulleres e que un terzo do acoso sexual contra as mulleres prodúcese no traballo.

Tanto o acoso sexual, como o acoso por razón de sexo (ou acoso sexista), están prohibidos no ámbito laboral na UE, e na nosa normativa interna a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes recolle tanto a súa definición como a súa prohibición. Pola súa banda o Código penal tipifica como delito o acoso sexual no seu art. 184, aínda que non recolle o acoso por razón de sexo. Tamén a Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social regula e sanciona o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como unha infracción moi grave no ámbito laboral (art.8.13).

A pesar diso, o acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado e moi estendido, e tal e como pon de manifesto a recente Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para previr e combater o acoso sexual e psicolóxico no lugar de traballo, “nos espazos públicos e na vida política da Unión, un gran número de casos de acoso sexual non chega a denunciarse como consecuencia da escasa sensibilización social respecto diso, o medo ao despedimento, a dificultade para conseguir probas, unhas insuficientes canles de denuncia, seguimento e protección da vítimas e a normalización da violencia.”

Esta Resolución sinala así mesmo que, moi a miúdo, denunciar casos de acoso sexual no traballo, pode conducir ao despedimento ou ao illamento da vítima no lugar de traballo, e que esta forma de violencia contra as mulleres no traballo, ademais de contribuír á súa expulsión do mercado laboral, ten graves repercusións físicas, sexuais, emocionais e psicolóxicas para as vítimas, constituíndo unha violación das liberdades fundamentais.

Segundo o Informe “A violencia e o acoso laboral en Europa 2015, da Fundación Eurofound (Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e o Traballo), en España denúncianse só o 8% dos casos de mobbing (no que se engloban todas as formas de acoso no traballo e non de forma específica o acoso sexual e o acoso por razón de xénero que sofren de forma abrumadoramente maioritaria as mulleres), mentres que a media europea é do 14,9%.

A pesar de que en España non contamos con datos oficiais sobre o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo, sabemos que no marco das relacións laborais, segundo datos da Inspección de Traballo e Seguridade Social, entre 2008 e 2017, 2.666 persoas víronse afectadas por infraccións en materia de acoso sexual no traballo, e 2.170 por infraccións en materia de acoso por razón de sexo, o que supón, sumando os dous tipos de infracción, máis dunha diaria (1,25 diarias), propoñéndose sancións por valor de 264.005 € e 433.396€ respectivamente.

A Macroenquisa da Dirección Xeral de Violencia de Xénero non desagrega os datos de acoso sexual no lugar de traballo e de acoso por razón de sexo e non analiza estes feitos; déficits estes que non contribúen á loita contra este fenómeno e o seu tratamento específico.

Contar con estes datos é moi importante para loitar contra as formas de violencia no traballo, pero resulta ademais imprescindible para atallar as devanditas condutas canto antes naquelas ocupacións nas que as mulleres están especialmente expostas á violencia, como ocorre co traballo doméstico no noso país ou coas traballadoras máis afectadas pola precariedade laboral con contratos temporais, a tempo parcial, en prácticas, etc.

Neste sentido reivindicamos a ratificación, aínda pendente, do Convenio 189 da OIT, de 2011, sobre sobre as traballadoras e os traballadores domésticos, e que no seu art. 5 establece que o Estado membro “deberá adoptar medidas para asegurar que os traballadores domésticos gocen dunha protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso e violencia”.

Consideramos imprescindible, que se poñan en marcha políticas activas e eficaces que preveñan e combatan calquera forma de violencia contra as mulleres, incluídos o acoso sexual e o acoso sexista aos que a maioría das mulleres poden estar expostas no lugar de traballo, destacando a necesidade urxente de establecer un tratamento normativo integral contra a violencia de xénero no que se recolla tamén o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

Solicitamos dos Gobernos que se poñan en marcha mecanismos de financiamento apropiados e adecuados para os programas e as accións de loita contra o acoso sexual e o acoso sexista ás mulleres no traballo, incluído o realizado a través do uso das novas tecnoloxías e dos instrumentos postos ao dispor da innovación.

Solicitamos igualmente a ratificación do recente Convenio 190 da OIT, aprobado este mesmo ano, sobre a violencia e o acoso.

Hai que sinalar que desde UGT levamos moitos anos realizando cursos de formación dos nosos delegados e delegadas nesta materia co fin de que poidan informar e asistir aos traballadores e traballadoras ao respecto, que poidan negociar coas empresas medidas e protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo para a súa implantación e posta en marcha, e exercer actuacións de control e denuncia contra as devanditas situacións.

Neste sentido hai que lembrar que a Lei de Igualdade de 2007, ademais de definir tanto o acoso sexual como o acoso por razón de sexo, recolle, tras a reforma operada polo RD Lei 6/2019, do 1 de marzo, a prevención dos devanditos comportamentos como unha das materias para incluír obrigatoriamente nos diagnósticos dos plans de igualdade e no contido dos mesmos. Así mesmo recolle a obriga das empresas de establecer medidas dirixidas a previr e evitar este tipo de violencia, sinalando que poderán adoptar ditas medidas, que deberán negociarse coa representación das traballadoras e traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

Así mesmo entendemos que é necesario un enfoque integral da violencia no lugar do traballo, o endurecemento das sancións deste tipo de comportamentos, o resarcemento adecuado do dano ás vítimas, a eliminación de trabas que dificultan a denuncia e a proba en vía xurisdiccional e a ratificación, aínda pendente, dos Convenios 190 e 189 da OIT, que permita o tratamento específico da problemática da violencia e o acoso nos lugares de traballo, que defina un conxunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para a súa erradicación, e que proporcione orientacións sobre como se teñen que aplicar estes principios.

CIBER VIOLENCIA E DISCURSO DE ODIOS ONLINE CONTRA AS MULLERES

O estudo publicado polo Parlamento Europeo en 2018 sobre “Cyber violencia e discurso de odio online contra as mulleres”, sinala que “as mulleres tamén están ameazadas de forma abrupta pola violencia no mundo dixital” e recollía que “o 20% das mulleres novas da Unión Europea sufriran acoso sexual cibernético (cyber sexual harassment) e o 14% das mulleres sufriron acoso cibernético (cyber stalking) desde a idade de 15 anos”.

A investigación mostra que as mulleres están a ser especificamente atacadas pola violencia cibernética e que as mulleres novas están particularmente ameazadas polo acoso sexual e o acoso sexista.

Sinala así mesmo que “a natureza non regulada das plataformas de redes sociais e outros espazos online, que é a base do seu crecemento, aumenta os riscos para as mulleres de ser vítimas. A desigualdade de xénero sistémica, así como outros factores de identidade e vulnerabilidades que se cruzan, sentan un terreo fértil para que os perpetradores ameacen e maltraten ás mulleres”, e que “a desigualdade de xénero no sector tecnolóxico tamén repercute nas plataformas e os algoritmos non son inmunes aos sesgos de xénero e poden contribuír a crear “tecnoculturas” tóxicas, onde o anonimato, a mentalidade de acoso e a permanencia de datos danifícanos online levan ás mulleres a ser re-victimizadas constantemente”.

A pesar de que tanto Nacións Unidas, como o Consello de Europa e as institucións da Unión Europea recoñecen a existencia da ciber violencia e o discurso de odio online contra as mulleres, aínda non contamos con definicións aceptadas conxuntamente sobre as diversas formas de violencia online nin un instrumento xurídico na UE específico para combatela, aínda que o Parlamento Europeo pediu xa o recoñecemento da ciberviolencia e o discurso de odio contra as mulleres, a través de diferentes resolucións, e o Regulamento Xeral de Protección de Datos da UE, adoptado recentemente, así como as Directivas de Comercio Electrónico, e de Dereitos de Vítimas, Tráfico e Explotación Sexual de Nenos, poden cubrir algunhas cuestións sobre estas formas de violencia.

No noso Código Penal tipifícase como delito (art. 197.7) a difusión, revelación ou cesión a terceiros, sen autorización da persoa afectada, de imaxes ou gravacións daquela, que obtívase con anuencia, cando a divulgación menoscabe gravemente a intimidade persoal desa persoa (sexinting). A Lei castigará a quen gravase unha imaxe íntima con consentimento da persoa afectada e difúndao sen consentimento, pero tamén a quen reciba imaxes doutra persoa e difúndaas.

En relación coa violencia no ámbito laboral exercida a través das novas tecnoloxías, hai que sinalar en primeiro lugar que tampouco contamos con datos oficiais respecto diso, pero sabemos que é unha práctica que se vai estendendo cada vez en maior medida e que a gravidade dos seus efectos é exponencial pola gran capacidade de difusión e de rapidez coa que se poden viralizar determinados contidos constitutivos de violencia de xénero no ámbito laboral.

Con independencia de que o Código Penal pode ser aplicado tamén nos supostos nos que o delito se produza no ámbito laboral, sería necesario contar cunha regulación específica nesta materia no ámbito laboral.

CONCLUSIÓN

1 A violencia de xénero afecta as mulleres de todo o planeta e se sustenta no mantemento dun sistema patriarcal e na multiplicidade das desigualdades e discriminación ás que ven sometidas. Non será posible acabar coa violencia de xénero mentres que non eliminemos a discriminación e a desigualdade que sofren as mulleres en todos os ámbitos e niveis.

2 Os feminicidios son a expresión máis brutal e evidente da desigualdade e a subordinación á que se ven sometidas as mulleres nas relacións de poder cos homes. O Informe da Oficina da ONU contra a droga e o delito de 2018 (Estudo Global sobre o homicidio 2018) sinala que do total de asasinatos de mulleres que puideron constatarse no mundo en 2017 (87.000), o 58% foron levados a cabo polas súas parellas ou exparellas ou outro familiar e que o lugar máis perigoso para as mulleres é o seu propio fogar.

O Estudo mundial sobre o homicidio publicado por Nacións unidas en 2019, sinala que, no caso de España, o 40% de todas as vítimas de homicidios en 2016, foi a mans da súa parella ou exparella, porcentaxe que sobe ao 60% cando se inclúe a outros familiares entre os agresores.

En España entre o 1 de xaneiro de 2003 e o 4 de novembro de 2019 eran xa 1027 mulleres as asasinadas pola violencia machista a mans das súas parellas ou exparellas.

3 En canto ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que se produce en todos os ámbitos, incluído o laboral, segundo o Informe de Violencia de xénero contra as mulleres de 2014 da Axencia de Dereitos Fundamentais da UE, o 90% delas vítimas son mulleres e en Europa un terzo do acoso sexual contra as mulleres prodúcese no traballo.

En canto ao acoso sexual e ao acoso sexista no traballo non contamos con datos oficiais, salvo algúns datos sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social, pero sabemos que tanto o número de denuncias como de sancións é simbólico, que a súa práctica está moi estendida e que se atopa moi invisibilizado. As vítimas senten temor a denunciálo por medo a perder o emprego ou a represalias doutro tipo. Así mesmo as dificultades que entraña acudir aos tribunais de xustiza fan que as vítimas non se decidan facilmente a denunciar en vía xurisdiccional estes comportamentos.

Por todo iso entendemos que:

É necesario que os protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo negociados coa representación dos traballadores e traballadoras se implanten en todas as empresas e que a norma legal axude a que dita implantación convértase nunha realidade.

Así mesmo, entendemos que o acoso sexual e o acoso por razón de sexo debe recollerse nunha regulación integral contra todas as formas de violencia contra a muller, reivindicamos a pronta ratificación dos Convenios 190 e 189 da OIT, o endurecemento das sancións deste tipo de

violencia, o resarcemento adecuado do dano ás vítimas, a eliminación das trabas que dificultan a denuncia e a proba na vía xurisdiccional, que se poñan en marcha os mecanismos de financiamento apropiados e adecuados para os programas e as accións de loita contra o acoso sexual e o acoso sexista ás mulleres no traballo, incluído o realizado a través do uso das novas tecnoloxías e que se arbitren as medidas necesarias para que se garanta a recompilación sistemática de datos sobre acosos sexual e acoso sexista no traballo.

4 Aparecen novas formas de violencia de xénero a través de uso das novas tecnoloxías de comunicación que é preciso combater sen demora.

A Axencia de Dereitos Fundamentais, na súa enquisa de 2014, sinala que o 23% das mulleres manifestara sufrir “acoso ou abuso en liña” polo menos unha vez na súa vida e que unha de cada dez fora vítima de violencia en liña, e o estudo sobre Cyber violencia e discurso de odio online contra as mulleres, publicado en 2018, recolle que o 20% das mulleres novas da Unión Europea sufriu acoso sexual cibernético e o 14% acoso cibernético. Trátase dun fenómeno que tamén ten lugar no ámbito laboral e fronte ao que hai que adoptar medidas e estratexias co fin de frear e eliminar o seu crecemento e existencia.

5 O emprego é esencial e imprescindible para combater a violencia de xénero. As mulleres cun nivel baixo de independencia económica son máis proclives a sufrir violencia económica, sexual e psicolóxica na contorna da parella ou exparella e o 71% das vítimas destaca o desemprego e as situacións de precariedade como os principais freos para denunciar (Conclusións Proxecto WEGO! da UE (2016-2018)).

En España as políticas activas de emprego relativas ao fomento da contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero mediante bonificacións á contratación e substitución, non están a arrojar os resultados que serían desexables. É necesario adoptar medidas máis eficaces que garantan a inserción laboral das vítimas de violencia de xénero de forma efectiva e con empregos de calidade.