

# **INFORME** **25 NOVIEMBRE** **2023**

**25 novembro | 2023**

**Día Internacional para a eliminación  
da violencia contra as mulleres**



**Gabinete de Igualdade**



# ÍNDICE:

- 1. UGT condena todas as violencias machistas**
- 2. A violencia de xénero a mans de parellas e exparellas**
- 3. A interseccionalidade na análise da violencia de xénero**
- 4. Violencias machistas: Ampliando a mirada para erradicar a violencia de xénero e todas as formas de violencia contra as mulleres**
- 5. As violencias machistas dentro do ámbito laboral**
- 6. Acciones impulsadas por UGT contra a violencia de xénero**
- 7. Protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo no ámbito laboral**
- 8. Ciberacoso e violencias dixitais**
- 9. Seguimos traballando para erradicar as violencias machistas**
- 10.UGT comprometida contra as violencias machistas**



## 1. UGT condena todas as violencias machistas

**Non traballo, contra a violencia de xénero.** Con este lema dirixímonos a todas as traballadoras e traballadores non **Día Internacional dá Eliminación dá Violencia contra as Mulleres**, para reiterar a nosa máis rotunda condena e repulsa contra todos vos actos de violencia contra as mulleres e moi especialmente contra vos asasinatos das mulleres e vos seus fillos e fillas, que constitúen unha das manifestacións máis brutais dá violencia contra as mulleres.

Desde UGT condenamos **TODOS** os tipos de violencias machistas, poñendo o foco este ano non alarmante incremento dos asasinatos de mulleres por parellas e exparellas, da violencia sexual acometida por menores, da tendencia crecente de agresións en grupo e na violencia machista non ámbito laboral, en especial as novas formas de violencia que afloran cada vez con maior forza, como as levadas a cabo a través das TICs.

Pese as alarmas, consideramos que grazas ao impulso das políticas públicas, e das actuacións que desde os distintos estamentos e institucións se levan a cabo, como os sindicatos, as organizacións sociais, ou movemento feminista e as propias mulleres, pouco a pouco vaise actuando contra as violencias contra as mulleres con máis rotundidade, facendo visible e recoñecible cada vez en maior medida a súa dimensión social, ao mesmo tempo que se facía evidente a necesidade de adoptar máis medias que poñan fin a esta terrible secuela e aos inquietantes incrementos que se están experimentando na violencia contra as mulleres.

Os asasinatos de mulleres, os malos tratos físicos, psicolóxico e/ou económico na parella e exparella, as agresións sexuais, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, a trata de persoas con fins de explotación sexual, a mutilación xenital feminina, a explotación sexual e outras moitas condutas de violencia contra as mulleres, deixan cifras atroces de asasinatos e agresións violentas de todo tipo contra as mulleres.

Eliminar todas as formas de violencia machista contra as mulleres e de forma máis específica no ámbito laboral, é o noso obxectivo.

## **2. A violencia de xénero a mans de parellas e exparellas**

### **2.1. 4 mulleres ao ano asasinadas polas súas parellas ou exparellas en Galicia. Máis dunha muller asasinada cada seis días polas súas parellas ou o exparellas en España.**

**A data de peche do presente informe é ou 8 de Novembro de 2023**, pero mentres que dito informe elabórase, vos asasinatos de mulleres a mans de parellas ou exparellas non deixa de sucederse, incrementándose cada semana as mulleres ás que quitan a vida dramaticamente, como manifestación do exercicio e ostentación do dominio e ou poder dous homes sobre as mesmas, ás que non consideran como iguais senón como meros obxectos dá súa propiedade.

Segundo vos datos dá Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero, a 8 de novembro de 2023, 1.237 mulleres foron asasinadas polas súas parellas ou exparellas desde 2003; máis de 1 muller asasinada cada seis días.

**En Galicia dende 2023 foron 68 as mulleres asasinadas, 4 mulleres ao ano.**

En 2023, no que vai de ano ate o 8 de Novembro foron asasinadas 52 mulleres, máis que en todo o ano anterior. Dás 52 asasinadas, constaban denuncias previas o 23,1% dos casos, fronte a un 76,9 % sen denuncia.

O 57,7% das vítimas naceran en España e o 42,3% naceran noutro país. E entre os agresores, o 53,8% naceran en España e o 46,2% noutro país.

En Galicia 2 mulleres foron asasinadas no que levamos de 2023. Unha delas con denuncia previa. Ambas as vítimas e os seus agresores nados en España.

Por grupo de idade, ou maior número de vítimas atópase entre 31 a 40 anos, seguido de 41 a 50 anos, e entre os agresores ou maior número atópase entre os 41 a 50 anos.

**En Galicia ambas as vítimas e vos seus agresores atópanse non tramo de idade de 41 a 50 anos.**

O 59,6% dous agresores eran cónxuxes ou parella e o 40,4% estaba en fase de ruptura ou eran exparellas. Víctima e agresor convivían no 67,3% dous casos.

**En Galicia ambas as vítimas non convivían so seu agresor e lestes eran as súas exparellas.**

En 2022, 50 mulleres foron asasinadas pola violencia de xénero en España. Foi a segunda cifra anual máis baixa desde 2003, xunto cos anos 2017 e 2020, tan só mellorada en 2016 e 2021 con 49 mulleres asasinadas. Destas 50 mulleres asasinadas, 20 mulleres (o 40%) contaban con denuncia previa e 30 (o 60%) non puxera denuncia.

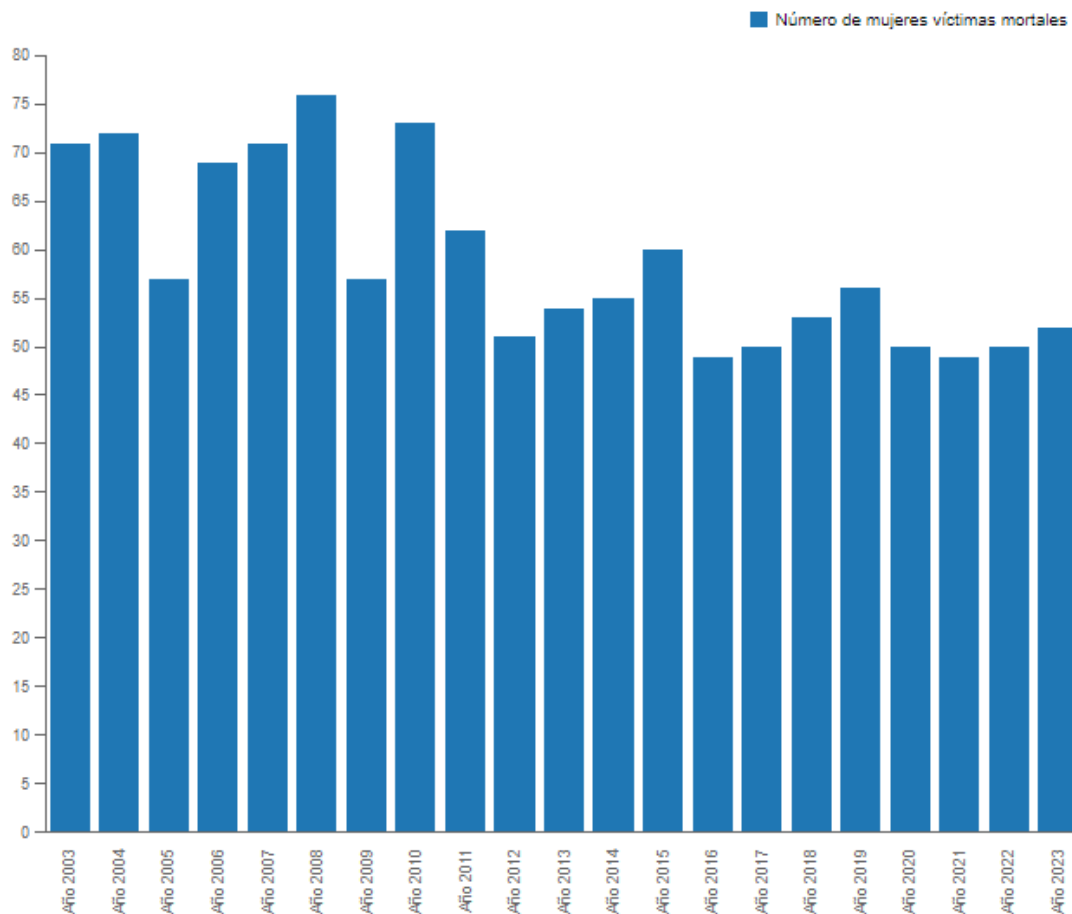
**Galicia non 2022 estivo libre dous asasinatos por violencia de xénero.**

O maior número de mulleres asasinadas tiña entre 41 e 50 anos (32%), seguida do grupo de 31 a 40 anos (20%). Entre os agresores o grupo máis numeroso contaba entre 41 e 50 anos (38%), seguido do grupo de 31 a 40 anos (20%)

O 66% dos agresores eran cónxuxes ou parella e o 34% estaba en fase de ruptura ou eran exparellas. Víctima e agresor convivían no 70% dos casos.

Año	Número de mulleres vítimas mortais	Número de mulleres vítimas mortais Galicia
Ano 2003	71	5
Ano 2004	72	2
Ano 2005	57	1
Ano 2006	69	0
Ano 2007	71	5
Ano 2008	76	7
Ano 2009	57	3
Ano 2010	73	2
Ano 2011	62	3
Ano 2012	51	4
Ano 2013	54	3
Ano 2014	55	6
Ano 2015	60	8
Ano 2016	49	4
Ano 2017	50	2
Ano 2018	53	3
Ano 2019	56	3
Ano 2020	50	4
Ano 2021	49	1
Ano 2022	50	0
Ano 2023	52	2

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad. Última actualización: 08/11/2023



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad

Última actualización: 08/11/2023

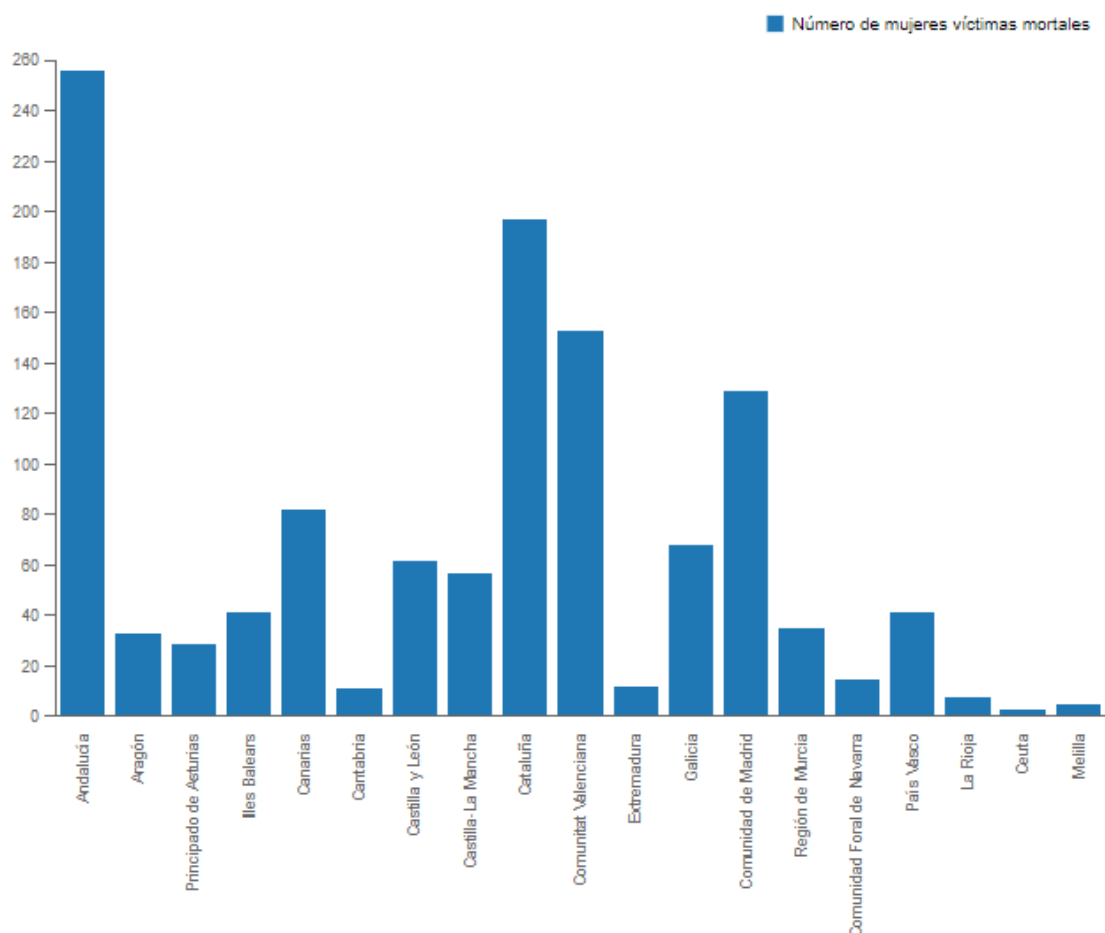
**Por Comunidades Autónomas**, desde 2003 ata o 8 de Novembro de 2023, en termos absolutos, o maior número de mulleres asasinadas por parellas ou exparellas rexístrao Andalucía con 256 asasinadas; (20,72%), Cataluña, con 197 asasinadas (15,92%), Comunidade Valenciana con 153 asasinadas (12,36 %) e Madrid con 129 asasinadas (10,43%). As Comunidades con menor número de mulleres asasinadas son Ceuta, con 3 mulleres asasinadas, Melilla con 5 e A Ríoxa con 8, seguidas de Cantabria, Extremadura e Comunidade Foral de Navarra, con 11, 12 e 15 mulleres asasinadas respectivamente.



Comunidade autónoma	Número de mulleres vítimas mortais
Andalucía	256
Aragón	33
Principado de Asturias	29
Illes Balears	41
Canarias	82
Cantabria	11
Castilla y León	62
Castilla-La Mancha	57
Cataluña	197
Comunitat Valenciana	153
Extremadura	12
<b>Galicia</b>	<b>68</b>
Comunidad de Madrid	129
Región de Murcia	35
Comunidad Foral de Navarra	15
País Vasco	41
La Rioja	8
Ceuta	3
Melilla	5

Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad.

Última actualización: 08/11/2023



*Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad*  
Última actualización: 08/11/2023

En termos relativos, segundo os datos máis recentes do Instituto Nacional de Estadística (INE), no ano 2022, a taxa de vítimas de violencia de xénero en España foi de 1,5 por cada 1.000 mulleres de 14 e máis anos. As cidades autónomas de Melilla (2,3) e Ceuta (2,2), así como as comunidades autónomas de Andalucía, Comunitat Valenciana e Región de Murcia rexistraron as taxas máis altas.

### En Galicia 1,1 por cada 1.000 mulleres

En 2023, das 52 mulleres asasinadas no que vai de ano ata o 8 de Novembro, o maior número de mulleres asasinadas rexistrouse en Andalucía, con 17 mulleres asasinadas (32,70%), 9 en Cataluña (17,31%), 5 na Comunidade Valenciana (9,62%) e 5 en Madrid (9,62%).

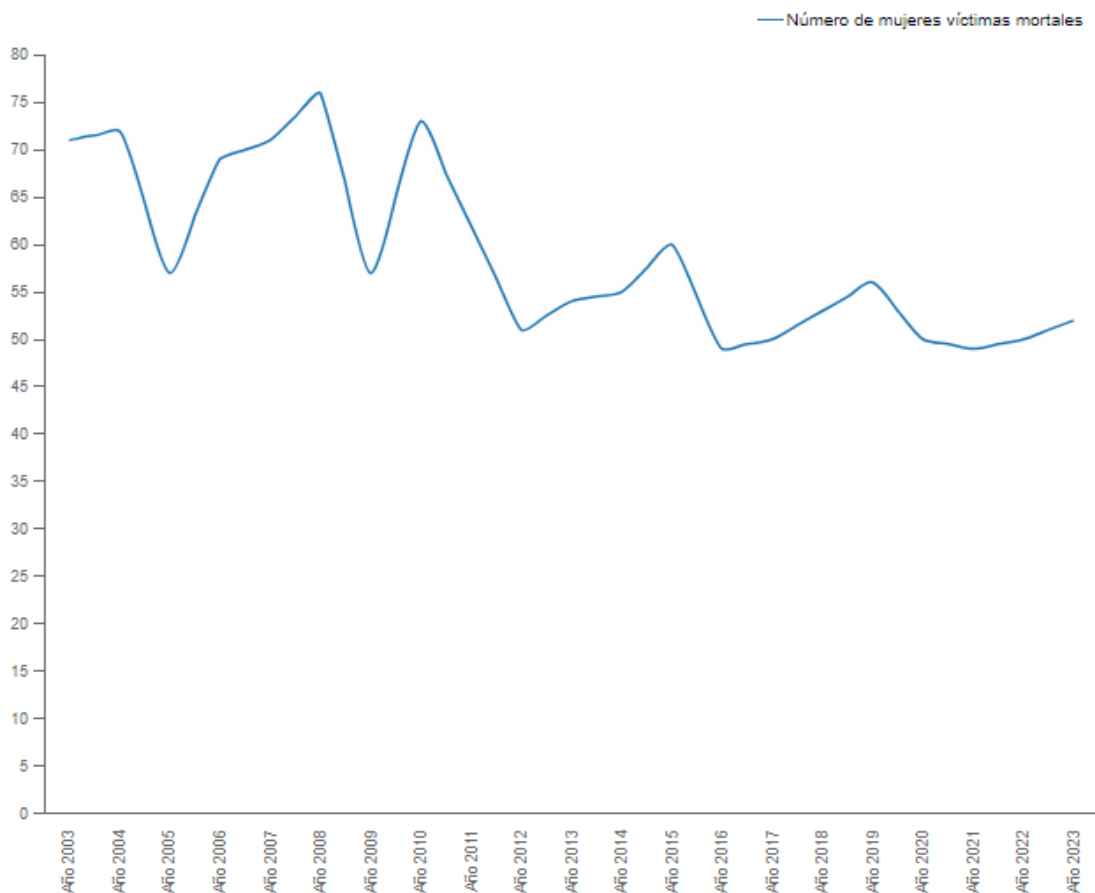
Ano 2023	Andalucía	17
	Aragón	1
	Canarias	3
	Castilla y León	3
	Castilla-La Mancha	2
	Cataluña	9
	Comunitat Valenciana	5
	<b>Galicia</b>	<b>2</b>
	Comunidad de Madrid	5
	Región de Murcia	1
	Comunidad Foral de Navarra	1
	País Vasco	2
	La Rioja	1

Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Última actualización: 08/11/2023

## **2.2. A tendencia descendente dos asasinatos de mulleres polas súas parellas ou exparellas se rompe en 2023 e se disparan as alarmas ante o incremento de asasinatos.**

O número de mulleres asasinadas por parellas ou exparellas foi variando desde o 2003 ata 2023, poñéndose de manifesto que os picos do maior número de mulleres asasinadas foron descendendo progresivamente desde 2008, pasando de 76 nese mesmo ano, a 73 en 2010, 60 en 2015, 56 en 2019, 50 en 2020 e 2022 e 49 en 2016 e 2021.

O nivel máis alto de vítimas mortais rexistrouse en 2008, no que os asasinatos de parellas ou exparellas quitáronlles a vida a 76 mulleres. Os niveis máis baixos rexistráronse en 2016 e 2021 con 49 mulleres asasinadas.



Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Actualización: 08/11/2023

Pese ao descenso rexistrado dos picos máximos destes feminicidios entre o 2008 e o 2022, non é posible realizar unha valoración positiva cando seguen asasinando mulleres e cando en 2023 e sen finalizar o ano, as mulleres asasinadas superan xa as vítimas asasinadas de 2021 e 2022, e que pode facer variar de novo a tendencia descendente.

Resulta alarmante o recente incremento de asasinatos no que vai de ano e absolutamente intolerable que nin unha soa muller máis sexa asasinada por violencia machista.

Acabar con esta terrible secuela é o noso obxectivo e para iso resulta indiscutible que é necesario adoptar medidas urxentes e máis efectivas e eficaces que dean unha resposta aínda máis rotunda fronte a esta dramática realidade á que ven sometidas as mulleres polo feito de ser mulleres.

**2.3. En 2022, un 40% das mulleres asasinadas polas súas parellas ou exparellas contaban con denuncia previa contra o agresor. En 2023, hasta o 8 de Novembro tan solo o 23,1% contaban con denuncia previa. Do total das 52 mulleres asasinadas en 2023, tan solo 4 (10%), contaban cunha medida de protección “vixente” adoptada.**

Segundo os datos do portal estatístico da Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero, das vítimas mortais por violencia machista en 2022, o 40%, contaban con denuncia contra a súa parella ou exparella. Das 50 mulleres asasinadas, rexistráronse denuncias previas de 20 delas.

En 22 casos existía constancia institucional de violencia de xénero, ben por denuncia ou por outros medios, e destes, en 11 adoptáronse medidas de afastamento.

Das 11 mulleres con medidas de afastamento tan só 5 permanecían coas devanditas medidas vixentes cando foron asasinadas (o 45,5% do total das medidas adoptadas), mentres que en 6 casos, as medidas xa non estaban vixentes (54,5%).

Por distintos motivos, incluído o non denunciar, perder a vixencia as medidas adoptadas e outros motivos, do total de mulleres asasinadas en 2022, só 5 mulleres (un 10%), contaban con orde de afastamento vixente no momento de ser asasinadas.

**En 2023**, no que vai de ano ata o 8 de Novembro foron asasinadas 52 mulleres, máis que todo o ano 2022 e que no 2021. Das 52 asasinadas, constaban denuncias previas só 12; é dicir só nun 23,1% dos casos, fronte a un 76,9% sen denuncia (40 casos).

En 13 casos existía constancia institucional de violencia de xénero, ben por denuncia ou por outros medios, e destes, en 7 adoptáronse medidas de afastamento.

Das 13 mulleres con medidas de afastamento tan só 4 permanecían coas devanditas medidas vixentes cando foron asasinadas.

Por distintos motivos, incluído o non denunciar, perder a vixencia as medidas adoptadas e outros motivos, **do total de mulleres asasinadas en 2023 ata o 8 de novembro, só 4 mulleres; un 7,69%, contaban con orde de afastamento no momento de ser asasinadas.**

Entendemos que é necesario que as mulleres obteñan unha protección adecuada, suficiente, duradeira e máis eficaz cando se atopan en situación de risco.

## 2.4 Os menores asasinados por violencia vicaria desde 2013

Segundo os últimos datos actualizados da Delegación do Goberno contra a violencia de xénero, os menores asasinados por violencia vicaria desde 2013, data desde a que contamos con datos oficiais, ata o 23 de xaneiro de 2023, son 49, dos que, fóra de 5 menores, o resto foron asasinados polo seu propio pai biolóxico no exercicio da violencia machista contra a parella ou exparella, nai dos menores (por violencia vicaria).

É necesario que se adopten as medidas necesarias que aseguren e protexan a vida destes menores, xa que corren un gran risco nos casos violencia machista.

Año	Padre biolóxico	Número de menores vítimas mortais
Ano 2013	Sí	6
Ano 2014	Sí	3
	Non	1
Ano 2015	Sí	5
	Non	2
Ano 2016	Sí	1
Ano 2017	Sí	7
	Non	1
Ano 2018	Sí	7
Ano 2019	Sí	3
Ano 2020	Sí	3
Ano 2021	Sí	7
Ano 2022	Sí	2
Ano 2023	Non	1

*Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad*

**Actualización:** 23/01/2023

**Por Comunidades Autónomas**, en termos absolutos, o maior número de menores asasinados por violencia vicaria desde 2003, rexístrase en Madrid, con 9 menores asasinados, Andalucía con 8, Comunidade Valenciana con 7 canarias con 6, e Cataluña con 5.

Comunidade autónoma	Número de menores vítimas mortais
Andalucía	8
Aragón	1
Principado de Asturias	2
Illes Balears	1
Canarias	6
Cantabria	1
Castilla y León	1
Castilla-La Mancha	4
Cataluña	5
Comunitat Valenciana	7
Galicia	3
Comunidad de Madrid	9
Región de Murcia	1

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Actualización: 02/10/2023

## 2.5. Os asasinados de mulleres deixan orfos a 428 menores desde 2013

Os asasinados de mulleres deixan ademais orfos a 428 menores 18 anos desde 2013, primeiro ano do que se dispón de información oficial, ata o 8 de Novembro de 2023, data da última actualización dispoñible da Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero do Ministerio de Igualdade no momento de elaboración deste informe.

Durante o ano 2023, ata o 8 de Novembro, hai 51 orfos/as menores de 18 anos vítimas da violencia machista contra as súas nais.

ANO	Número de fillos e fillas menores orfos	ANO	Número de fillos e fillas menores orfos	ANO	Número de fillos e fillas menores orfos
Ano 2003	0	Ano 2010	0	Ano 2017	26
Ano 2004	0	Ano 2011	0	Ano 2018	41
Ano 2005	0	Ano 2012	0	Ano 2019	48
Ano 2006	0	Ano 2013	42	Ano 2020	26
Ano 2007	0	Ano 2014	43	Ano 2021	32
Ano 2008	0	Ano 2015	51	Ano 2022	38
Ano 2009	0	Ano 2016	30	Ano 2023	50

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Actualización: 08/11/2023

Por Comunidades Autónomas, en termos absolutos, o maior número de orfos menores polo asasinato das súas nais a mans das parellas ou exparellas, desde 2013 ata o 2 de outubro de 2023, atópase en Andalucía (87), seguido de Cataluña con 72, Comunitat Valenciana con 50, Comunidad de Madrid con 38.

Comunidade autónoma	Número de fillos e fillas menores orfos
Andalucía	87
Aragón	11
Principado de Asturias	5
Illes Balears	14
Canarias	28
Cantabria	7
Castilla y León	29
Castilla-La Mancha	31
Cataluña	72
Comunitat Valenciana	50
Extremadura	4
Galicia	18
Comunidad de Madrid	38
Región de Murcia	7
Comunidad Foral de Navarra	3
País Vasco	17
La Rioja	3
Ceuta	2
Melilla	2

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Actualización: 08/11/2023

## 2.6 O número de denuncias presentadas e de denuncias tramitadas por violencia de xénero na parella ou exparella vaise incrementando progresivamente. En 2022 superou toda a serie histórica (desde 2009) con 182.078 denuncias

O número de denuncias por violencia de xénero na parella ou exparella desde 2009 ata 2022 experimentou un incremento desde o ano 2017, cun descenso durante o ano 2020, relacionado coas medidas de peche adoptadas fronte á pandemia, repuntando en 2022, ano no que máis denuncias presentáronse dentro do período indicado, chegando ata 182.078 denuncias.

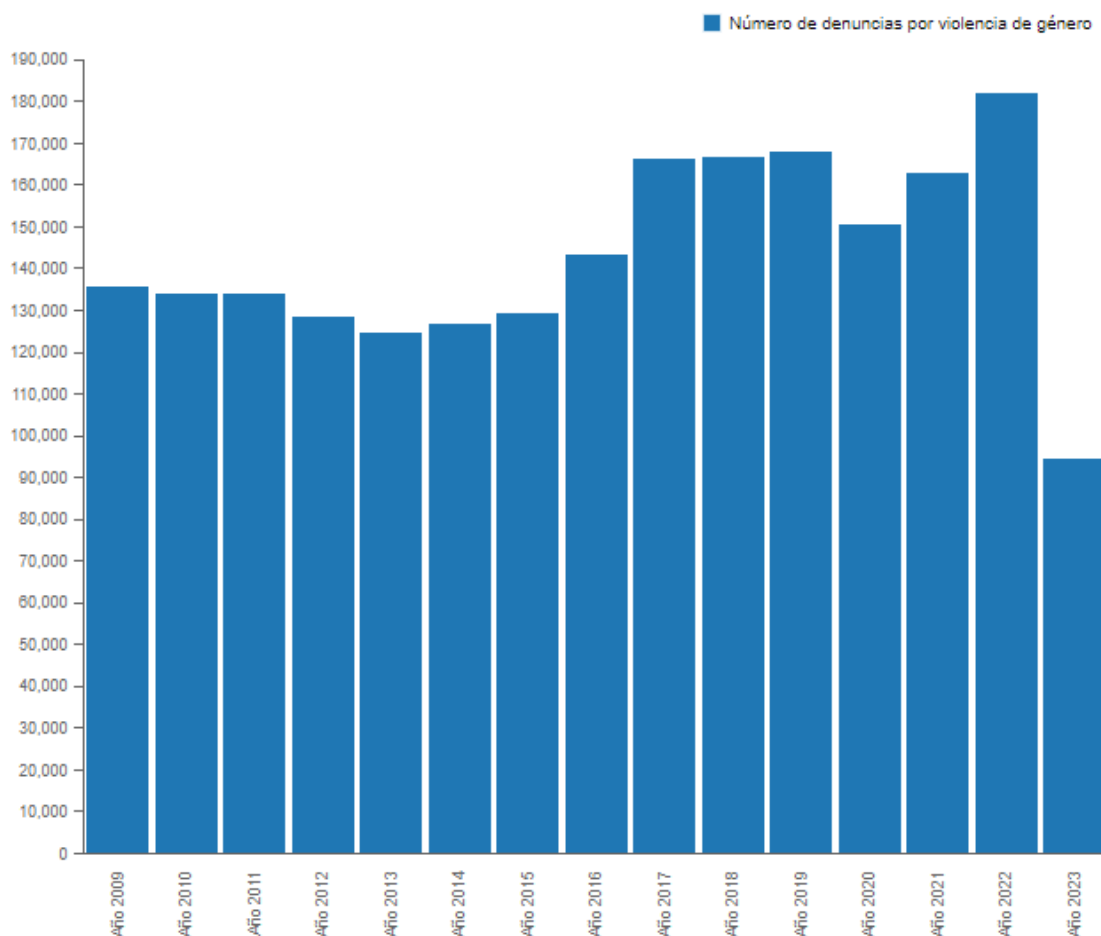


Segundo os datos facilitados polo Consello Xeral do Poder Xudicial, en 2022 o número de denuncias por violencia de xénero supuxo un incremento de case un 12% (11,75%), respecto a 2021 no que as denuncias rexistradas foron 162.848.

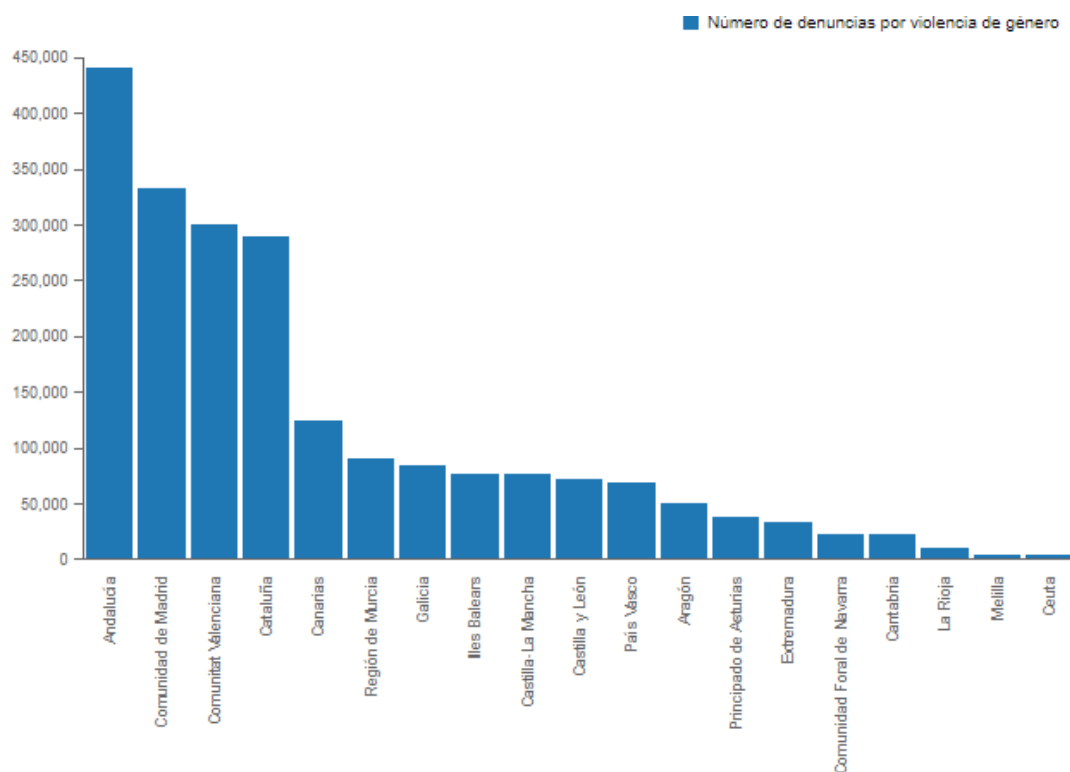
En relación coas denuncias en 2023, haberá que esperar a que se peche o ano e elabórese o cómputo completo do ano, pero en principio todo indica que o número de denuncias en 2023 descenderá respecto do ano anterior.

<b>ANO</b>	<b>Número de denuncias por violencia de xénero</b>
<b>Ano 2009</b>	135.539
<b>Ano 2010</b>	134.105
<b>Ano 2011</b>	134.002
<b>Ano 2012</b>	128.477
<b>Ano 2013</b>	124.893
<b>Ano 2014</b>	126.742
<b>Ano 2015</b>	129.193
<b>Ano 2016</b>	143.535
<b>Ano 2017</b>	166.260
<b>Ano 2018</b>	166.961
<b>Ano 2019</b>	168.168
<b>Ano 2020</b>	150.804
<b>Ano 2021</b>	162.848
<b>Ano 2022</b>	182.078
<b>Ano 2023</b>	94.554

Fuente: Consejo General del Poder Judicial  
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género  
Actualización 08/11/2023



**Por Comunidades Autónomas**, as comunidades cun maior número de denuncias acumuladas desde 2009, é Andalucía (440.997), Comunidad de Madrid (332.459), Comunidade Valenciana, (300.469), e Cataluña (290.695), mentres que o menor número de denuncias preséntase en Ceuta (4.043), Melilla (5.144) e a Ríoxa (10.665)



Comunidade autónoma	Número de denuncias por violencia de xénero
Andalucía	440.947
Aragón	50.598
Principado de Asturias	38.194
Illes Balears	77.025
Canarias	124.453
Cantabria	22.792
Castilla y León	71.677
Castilla-La Mancha	76.586
Cataluña	290.695
Comunitat Valenciana	300.469
Extremadura	34.092
Galicia	84.898
Comunidad de Madrid	332.459
Región de Murcia	90.499
Comunidad Foral de Navarra	23.580
País Vasco	69.343
La Rioja	10.665
Ceuta	4.043
Melilla	5.144

## 2.7 Víctimas de violencia de xénero, ordenes e medidas de protección e sentencias firmes

En 2022 rexistráronse 32.644 **mulleres vítimas de violencia de xénero correspondentes aos asuntos nos que se ditaron medidas cautelares ou ordes de protección**, o que supuxo un aumento do 8,3% respecto ao ano anterior. Case a metade (o 48,1%) tiñan entre 30 e 44 anos.

A **taxa** de vítimas foi de 1,5 por cada 1.000 mulleres de 14 e máis anos. O valor máis elevado da taxa alcanzouse no tramo de idade de 25 a 34 anos (3,6 vítimas por cada 1.000 mulleres).

Atendendo ao lugar de nacemento, e en termos absolutos, case dous de cada tres abrandares vítimas de violencia de xénero naceran en España (o 62,8% do total), proporción similar á do ano anterior.

Con todo, en termos relativos, **a taxa** por cada 1000 mulleres de 14 e máis anos foi de 1,2 de nadas en España e de 3,2 de nadas no estranxeiro. Das nadas no estranxeiro, a taxa máis alta preséntana as mulleres de orixe africana e americano seguidas das de orixe europea, sendo as máis baixas de Asia e Oceanía.

**As Comunidades Autónomas** con maior número de mulleres vítimas rexistradas por violencia de xénero no ano 2022 foron Andalucía (7.417), Comunitat Valenciana (5.007) e Comunidad de Madrid (3.062).

Pola súa banda, as que rexistraron un menor número de mulleres vítimas foron as cidades autónomas de Ceuta e Melilla, e Comunidade Foral de Navarra.

En termos relativos, as maiores **taxas** de mulleres vítimas de violencia de xénero inscritas por cada 1.000 mulleres de 14 e máis anos rexistráronse na cidade autónoma de Melilla (3,7), na Rioxa (2,6) e en Illes Balears (2,3). Pola contra, País Vasco e Cataluña (0,8 ambas as) e Comunidad de Madrid (1,0) presentaron as menores taxas.

**O total de medidas cautelares ditadas e rexistradas no Rexistro en asuntos de violencia de xénero durante 2022** foi de 97.616, un 4,9% máis que o ano anterior. Atendendo á natureza das medidas, o 73,1% foron de carácter penal e o 26,9% de carácter civil.

As medidas cautelares penais máis frecuentes foron a prohibición de aproximarse a determinadas persoas (36,6% do total), e a prohibición de comunicarse con determinadas persoas (36,1%).

Entre as medidas cautelares civís, as máis frecuentes foron a determinación do réxime de prestación de alimentos (27,6% do total), a determinación do réxime de custodia (27,1%) e a determinación do réxime de visitas (12,9%).

En relación as **sentenzas firmes ditadas correspondentes a asuntos** (con ordes de protección ou medidas cautelares ditadas) que foron inscritas no Rexistro Central para a Protección das Vítimas de Violencia Doméstica e de Xénero, en 2022 inscribíronse 36.161 persoas condenadas por violencia de xénero, o que supón un 9,4% máis que 2021.

Respecto á duración dos procesos ata sentenza firme, o 71,8% tivo unha duración de menos dun ano, o 13,6%, entre dous e tres anos o 8,3% entre un e dous anos e o 6,3% entre tres ou máis anos.

### **No segundo trimestre de 2023, aumentan as denuncias e vítimas de violencia de xénero a mans de parellas e exparellas**

O número de denuncias e vítimas de violencia de xénero aumentou máis dun 5% no segundo trimestre de 2023, segundo no 'Informe trimestral sobre Violencia de Xénero' do Observatorio de Violencia Doméstica e de Xénero.

Concretamente, entre os meses de abril e xuño deste 2023 un total de 47.063 mulleres foron vítimas de violencia de xénero, un 5,66% máis que no mesmo período do ano 2022, no que se anotaron 44.543.

Así mesmo, os xulgados españois recibiron un total de 48.227 denuncias, un 5,43% máis que no mesmo período do ano anterior, no que se rexistraron 45.743. Ademais, o informe mostra tamén un aumento interanual do 2,9% no número de ordes de protección acordadas polos xulgados de violencia sobre a muller e polos xulgados en funcións de garda; en canto ás sentenzas ditadas, a cifra apenas variou ao alcanzar as 15.393, un 0,22% máis que hai un ano. Oito de cada dez sentencias, o 80,73%, contiñan un fallo condenatorio para o agresor.

Do mesmo xeito, queda reflectido que, un trimestre máis, dous de cada tres vítimas (o 65,35%) teñen nacionalidade española, mentres que o 34,65% restante proceden

doutros países. Doutra banda, o número de vítimas menores tuteladas ascendeu a 136, unha cifra un 16% máis baixa que a rexistrada no mesmo trimestre de 2022 (162), pero un 17,2% máis alta que a do primeiro trimestre deste ano (116).

Da mesma maneira, o CGPJ indica que a taxa de vítimas de violencia de xénero por cada 10.000 volveu experimentar un aumento interanual ao situarse a media nacional do segundo trimestre do ano en 19,2 fronte ás 18,4 de hai un ano e as 16,6 do primeiro trimestre de 2021.

### **Por Comunidades Autónomas**

Por encima da media nacional situáronse Baleares, cun cociente de 31,4 vítimas cada 10.000 mulleres; Murcia, con 25,7; Comunidade Valenciana, con 25,5; Canarias, con 25,2; Andalucía, con 21,9; Madrid, con 20,2; e Navarra, con 19,9. As taxas inferiores á media nacional contabilizáronse en Galicia, con 12; Castela e León, con 13,1; Asturias, con 14,1; País Vasco, con 14,3; Cataluña, con 14,5; Castela-A Mancha, con 14,7; A Ríoxa, con 14,9; Cantabria, con 17,8; Aragón, con 17,9; e Extremadura, con 18,5.

### **A maioría de denunciante, a propia vítima**

Respecto ás denuncias presentadas en función de quen foi o denunciante, estas mantivéronse practicamente sen variacións durante o trimestre analizado. Así, unha vez máis, en dúas de cada tres casos (34.089, o 70,68%), as denuncias foron presentadas pola propia vítima ben no xulgado ben en comisaría.

Moi inferiores en número volveron ser as denuncias presentadas pola contorna da vítima (891), que apenas alcanzaron o 1,85 % do total, aínda que aumentaron levemente as denuncias derivadas directamente de atestados policiais e as orixinadas por parte de lesións, que representaron o 15,73% e o 8,19%, respectivamente, e, por último, as presentadas por terceiras persoas (1.712) que representaron o 3,55% do total.

Igualmente, o documento recolle que a porcentaxe de vítimas que se acolleron a dispénsaa da obrigaón legal de declarar aumentou "de forma significativa", concretamente un 13,8% con respecto ao mesmo período de 2022, o que supón que tomaron esta decisión dez de cada cen abrandares vítimas. No trimestre analizado foron 4.742 as que renunciaron a declarar contra o seu agresor; delas, 2.665 (o 56,2%) eran españolas e 2.077 (o 43,8%) tiñan outras nacionalidades.

## Un 2,08% máis de solicitudes de orde de protección

Así mesmo, entre abril e xuño deste ano solicitáronse nos órganos xudiciais un total de 12.763 ordes de protección, un 2,08% máis que hai un ano. Delas, 10.606 foron incoadas polos xulgados de violencia sobre a muller e 2.157 polos xulgados en funcións de garda.

As ordes de protección adoptadas, segundo revela o documento, sumaron en total 8.915, un 2,9% máis que hai un ano. É dicir, do mesmo xeito que no segundo trimestre de 2022, acordáronse sete de cada dez (69,8%) ordes de protección solicitadas. Os xulgados de violencia sobre a muller adoptaron 7.284, o 68,7% das solicitudes que recibiron, mentres que os xulgados de garda acordaron 1.631, o 76% das solicitudes rexistradas.

No 47,1% dos casos, a relación de parella (cónxuxe ou relación afectiva) mantíñase no momento de solicitude da orde de protección ao órgano xudicial. Dous de cada tres abandares (6.673, o 63,8%) que pediron protección eran españolas e 226, o 2,1% do total contando españolas e estranxeiras, eran menores de idade.

## As ordes de afastamento, a medida xudicial penal máis frecuente

Os órganos xudiciais acordaron tamén, derivadas das ordes de protección e doutras medidas cautelares, un total de 16.352 medidas xudiciais penais de protección das vítimas (mulleres e menores). No ámbito penal, as máis frecuentes foron as ordes de afastamento (6.168), que representaron o 65,86% do total de ordes de protección e medidas cautelares acordadas, e a prohibición de comunicación (6.110), un 65,68 por cento do total.

Do mesmo xeito, os órganos xudiciais ditaron 5.354 medidas cautelares civís, cuxa finalidade é a protección da muller e dos menores en tanto se resolve o proceso penal. As máis frecuentes foron as relacionadas coa prestación de alimentos (1.692), que representaron o 21,73% do total de medidas civís adoptadas, e as relacionadas coa atribución da vivenda (1.128), o 14,46% do total. En ambos os casos, as porcentaxes descendieron levemente con respecto a 2022.

Ademais, no segundo trimestre deste ano tamén se acordaron 1.011 medidas civís de suspensión do réxime de visitas. Este tipo de medidas, que representaron o 12,73% do total das medidas civís adoptadas, foron un 15,2% menos que no mesmo trimestre de 2022.

### 3. A interseccionalidade no análise da violencia de xénero

Desde UGT recoñecemos a **diversidade** das mulleres, por iso consideramos indispensable mirar a violencia de xénero cunha perspectiva interseccional. A desigualdade entre mulleres e homes experimentase de forma variable, en función doutras estruturas de opresión, como son o capacitismo (discriminación ou prexuízo social contra as persoas con discapacidade), a raza, a orixe étnica, a clase social, a idade, a confesión relixiosa, a orientación sexual, a identidade de xénero, a situación administrativa de residencia, o país de procedencia ou o estado civil.

A **interseccionalidade** é unha ferramenta para a análise e a elaboración de políticas, é unha estratexia que serve para vincular as bases da discriminación coa contorna social, económico, político e legal que alimenta a discriminación e que estrutura as vivencias da opresión e do privilexio.

En España, en 2022, **a taxa de vítimas de violencia de xénero de mulleres migrantes** residentes en España foi de 3,2 por cada 1000, mentres que a taxa das mulleres nadas en España foi de 1,2 por cada 1000 mulleres. Os datos ofrecidos polo Instituto Nacional de Estatística no ano 2022 verifican esta realidade: a taxa de vítimas de violencia de xénero por cada 1.000 mulleres foi case tres veces superior nas nadas no estranxeiro que nas nadas en España.

**Vivir no ámbito rural** tamén fai que as mulleres ocupen outro lugar fronte ás violencias machistas e presenten unha maior vulnerabilidade. Segundo datos de FADEMUR, en 2021 só o 20% das mulleres rurais asasinadas por violencia de xénero denunciara ao seu asasino e en 2023, das 50 mulleres asasinadas polas súas parellas ou exparellas ata o 2 de outubro de 2023, 17 foran asasinadas en pobos de menos de 20.000 habitantes.

Tal e como revelou o estudo realizado en 2020 por FADEMUR co Ministerio de Igualdade en cumprimento do Pacto de Estado, esta violencia está máis asociada nos pobos á esfera privada e, por tanto, é máis invisible. O informe de FADEMUR tamén revelou que no medio rural as relacións de malos tratos prolónganse máis que nas cidades, e en todo iso ten moito que ver, ademais do arraigamento dos estereotipos, a menor dispoñibilidade de recursos de atención e axuda nos pobos.

É por iso que desde UGT demandamos máis atención e recursos para erradicar a violencia machista nas zonas rurais, que axuden a estender a rede de espazos seguros contra esta secuela e que impulsen a sensibilización do conxunto da sociedade e as empresas.



Doutra banda, **as mulleres con discapacidade** enfróntanse a estereotipos que as deshumanizan, infantilizan, exclúen e illan, o que as coloca nunha situación de dobre vulnerabilidade que as expón a un maior risco de sufrir violencias machistas. Segundo datos da Macro enquisa de Violencia contra a Muller de 2019, o 40,4% das mulleres con discapacidade sufriu algún tipo de violencia dentro da parella, fronte ao 31,9% de mulleres sen discapacidade. Así mesmo, o 17,5% das mulleres con discapacidade que sufriron violencia dalgunha parella din que a súa discapacidade é consecuencia desa violencia. En canto á violencia fose do ámbito da parella, o 17,2% das mulleres con discapacidade sufriu violencia física ao longo da súa vida, e a 10,3% violencia sexual, fronte ao 13,2% e o 6,2% no caso das mulleres sen discapacidade.

#### **4. Violencias machistas: Ampliando a mirada para erradicar a violencia de xénero e todas as formas de violencia contra as mulleres**

A violencia contra as mulleres é a máxima expresión de desigualdade entre homes e mulleres. Existen diversas formas deste tipo de violencia: a violencia na parella e de exparellas (ou de xénero, segundo a Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral e contra a Violencia de Xénero), trátaa de mulleres e nenas con fins de explotación sexual, a violencia sexual, a mutilación xenital feminina, os matrimonios forzados etc.

Os datos da Macro enquisa de Violencia contra a Muller de 2019 recollen que 1 de cada 2 mulleres (un 57,3%) residentes en España de 16 ou máis anos sufriu violencia ao longo das súas vidas, e que 1 de cada 5 (un 19,8%) sufrírona nos últimos 12 meses, sendo as mulleres novas as que a padecen en maior medida xa que o 71,2% das mulleres de 16 a 24 anos e o 68,3% das mulleres de 25 a 34 anos sufriron algún tipo de violencia ao longo das súas vidas, e o 42,1% das que teñen 65 ou máis anos.

##### **4.1. Contra todos os tipos de violencias machistas: A violencia machista manifestase de formas diversas**

Coa campaña **“Libres de violencia no traballo”** tamén poñemos de manifesto a nosa máis rotunda condena a trata de persoas con fins de explotación sexual e/ou laboral.

Desde UGT consideramos que as condutas delituosas de trata de seres humanos, explotación sexual e explotación laboral nótrense das mensaxes racistas e dunha certa permisividade na sociedade e na política.

### **As mulleres migrantes conforman o principal perfil das vítimas con fins de explotación sexual.**

Segundo os datos do Ministerio do Interior en 2022, identificáronse como vítimas de trata con fins de explotación sexual a 129 persoas, das que 120 foron mulleres adultas, 4 nenas menores de idade, e 5 homes adultos, polo que máis do 96% das vítimas eran do sexo feminino.

Identificáronse tamén 435 persoas vítimas de explotación sexual sen trata, das que 400 eran mulleres adultas e 10 nenas menores (o que supón o 94,25% do total) e 25 homes adultos.

Así mesmo 6.655 persoas en risco de trata e explotación sexual, na súa maioría abrandares, foron identificadas no transcurso dunha inspección administrativa nun lugar de exercicio da prostitución mentres se exercía dita actividade.

Resulta evidente que as mulleres son o principal obxectivo de trátaa con fins de explotación sexual e da propia explotación sexual aínda que os datos recolleitos non indican máis que a punta de iceberg, xa que as dificultades para detectar e localizar estas actividades cada vez é máis complicado ao trasladarse boa parte da devandita explotación a pisos particulares e ao crecer o uso da Tics para establecer os contactos. Os novos mecanismos tecnolóxicos para levar a cabo estas actividades delituosas dificultan a súa detección e control por parte das forzas de seguridade e engade un novo elemento de dificultade na loita contra esta secuela esclavista de mulleres, que non deixa de ser outra das manifestacións da violencia contra as mulleres,

Tamén condenamos a **violencia vicaria** ou por substitución, que é a violencia instrumental que se exerce polo agresor sobre as fillas e fillos para facer dano á nai e da que no apartado 2.4 deste informe achéganse datos sobre esta terrible realidade.

O **falso Síndrome de Alienación Parental** (SAP) é un síndrome inventada co que o maltratador instrumentaliza a ameaza de que as vítimas perdan a custodia de fillas e fillos ante o risco de separación da parella, o que leva aumentar a desprotección daqueles, ademais de crebar a confianza das e os nenos na protección que reciben desde os adultos. A Lei Orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de protección integral á

infancia e a adolescencia fronte á violencia prevén aos poderes públicos para evitar este tipo de formulacións teóricas sen aval científico (Artigos 11.3 e 26.3.a). Aínda así, desde Nacións Unidas alértase de que en España continúa recorrendo ao falso SAP, e obrígase a moitos/as menores a convivir con pais presumiblemente abusadores -con indicios e probas de abuso, e incumprindo a Convención sobre os Dereitos do Niño/a.

**Os feminicidios fóra da parella ou exparella** comezáronse a contabilizar oficialmente desde o ano 2022, algo que consideramos primordial, xa que ata o momento moitos asasinatos quedaban fóra da contabilización por non entrar dentro do marco relacional da Lei 1/2004. Desta forma España converteuse no **primeiro país de Europa en poñer en marcha un sistema de contabilización de feminicidios** desde o Goberno que abarca tamén os asasinatos machistas cometidos fóra da contorna da parella ou exparella.

Estes son os **tipos de feminicidios** que se empezaron a contabilizar:

- En primeiro lugar, o **feminicidio sexual**, é dicir, o asasinato dunha muller por un home co que non tiña unha relación de parella nin familiar, vinculado a unha agresión sexual, a trátaa con fins de explotación sexual, a explotación sexual ou prostitución, a mutilación xenital feminina e os matrimonios forzados.
- En segundo lugar, o **feminicidio familiar**, que é o asasinato dunha muller por un home da súa contorna familiar.
- O **feminicidio social** é o asasinato dunha muller por unha agresión de carácter non sexual cometida por un home co que a muller non tiña relación de parella nin familiar,
- E por último o **feminicidio vicario**, que é o asasinato dunha muller e/ou os seus fillos e fillas menores de idade por un home, como instrumento para causar prexuízo ou dano a outra muller.

Os **datos provisionais de feminicidios por outras violencias machistas en 2022** non perpetradas pola parella ou exparella, segundo a Delegación do Goberno contra a violencia de xénero de 2022, foron 34, dos cales: O 61,8% foron feminicidios familiares, feminicidios sexuais o 11,8% e feminicidios sociais o 26,5%.

Dos feminicidios familiares a maioría dos casos foron levados a cabo por fillos ou netos e en segundo lugar por veciños ou compañeiros de piso.

O fogar familiar segue sendo o lugar máis inseguro para as vítimas de violencia de xénero tanto nos asasinatos cometidos polas parellas ou exparellas como nos feminicidios familiares.

Segundo os datos da **Macroencuesta de Violencia contra a Muller de 2019**, o 21,5% das mulleres sufriron violencia física ao longo da vida por parte de calquera persoa (parella actual, parellas pasadas ou persoas coas que non se mantivo unha relación de parella).

En canto á **violencia sexual**, o 99,6% das mulleres que sufriron este tipo de violencia, sufrírona por parte dun agresor home. O 13,7% das mulleres sufriu este tipo de violencia ao longo da súa vida, procedente de “calquera persoa” (parella actual, parellas pasadas ou persoas coas que non se mantivo unha relación de parella) .

Polo que respecta á **violencia psicolóxica**, padeceron este tipo de violencia un 24,2% das mulleres, unha porcentaxe que aumenta desde 2015 cando se situaba no 22,8% .

**Violencia económica**, o 12% de mulleres de 16 anos ou máis que teñen ou tiveron parella, sufrirían violencia económica.

Por último, en canto ao **acoso sexual**, o 40,4% das mulleres de 16 anos ou máis residentes en España sufriu acoso sexual ao longo da súa vida e, desa porcentaxe, o 75% afirma experimentalo máis dunha vez. Sobre **o acoso reiterado ou stalking**, un 15,2% de mulleres experimentárono, e case o 60% delas sufriuno cunha frecuencia semanal ou diaria.

Así mesmo, consideramos imprescindible visibilizar a **dobre victimización que sofren as vítimas de violencias machistas**, quen despois de sufrir estas violencias aínda teñen que enfrontarse á violencia institucional, engadindo un sufrimento por parte de institucións e profesionais encargados de prestar atención á vítima á hora de investigar o delito ou instruír as dilixencias oportunas no esclarecemento do ocorrido: especialmente o corpo xudicial, policial ou a avogacía. Ademais, en moitos casos prodúcese unha estigmatización á vítima por parte da sociedade e mesmo se culpabiliza á propia vítima e exímese de responsabilidade ao axente da agresión.

Desde UGT reclamamos que se minimize todo o posible a duración dos procesos xudiciais e burocráticos á hora de investigar os delitos de violencias machistas e a instrución das dilixencias oportunas no esclarecemento do ocorrido (que en ocasións poden ser interminables, chegando a durar anos). Téñense que impedir os litixios onde vítima e agresor volven verse as caras en repetidas ocasións e evitar en todo caso

continuas tomas de declaración ou interrogatorios onde as mulleres véxanse obrigadas a experimentar de novo a dor sufrida.

**Violencia obstétrica**, refírese ás prácticas e condutas realizadas por profesionais da saúde ás mulleres durante o embarazo, o parto e o puerperio, no ámbito público ou privado, que por acción ou omisión son violentas ou poden ser percibidas como violentas.

**O aborto**, é un dereito das mulleres polo que para garantilo é imprescindible regular a obxección de conciencia dos profesionais de xinecoloxía e así garantir que as mulleres poidan acudir a un hospital público e facer uso dos seus dereitos. Para UGT sería lamentable, se se constata, o que algúns profesionais vísense abocados á obxección para evitar a penalización nas súas carreiras profesionais.

#### **4.2 O alarmante incremento das agresións sexuais de menores.**

Segundo a memoria da Fiscalía Xeral do Estado de 2022, **os delitos de agresións sexuais investigados creceu** de 7.302 en 2021, a 9.603 casos en 2022, o que supón un 31,5% máis.

A Fiscalía Xeral do Estado, na súa memoria anual de 2022, alerta do **notabilísimo e preocupante ascenso das agresións sexuais cometidas por menores de idade. En 2022** produciuse un incremento do 45,8% destes casos investigados pola Fiscalía, pasando dos 668 casos rexistrados en 2021, a 974 en 2022.

Así mesmo ponse de manifesto que as investigacións abertas por agresións sexuais con autores menores de idade fóronse incrementando anualmente, cifrándose devandito **incremento en 2022, nun 116% desde o ano 2017.**

Entre as posibles causas que se apuntan como orixe deste incremento destaca a carencia dunha adecuada formación ético-sexual e o visionado inapropiado e precoz de pornografía violenta, que afastan aos menores das relacións sexuais normais e levan aos menores para realizar condutas sexuais virulentas.

Ademais, advirte a Fiscalía dun **aumento de delitos contra a liberdade sexual cometidos a través de internet e aqueles que se perpetran na contorna lúdica**, no que é habitual a submisión química das vítimas con alcol ou outro tipo de substancias.

A Fiscalía denuncia que se mantén un indefinido índice de impiedade e invisibilidade na violencia sexual porque as condutas non se denuncian, acometéndose con gran frecuencia ao aproveitarse das relacións próximas entre vítima e agresor (familia, colexio, clubs deportivos,...).

## 5. As violencias machistas dentro do ámbito laboral

Unha das manifestacións da violencia contra as mulleres prodúcese no ámbito laboral. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo son as expresións máis frecuentes desta violencia que sofren dunha forma abrumadoramente maioritaria as mulleres no mundo laboral.

Todas as traballadoras son susceptibles de sufrir **acoso sexual e acoso por razón de sexo**, pero as máis expostas son as mulleres con peores condicións laborais. Factores de risco como a precariedade ou a realización do traballo en condicións de illamento son determinantes cando se analizan os perfís das vítimas.

Un dos problemas co que nos enfrontamos para poder facer un seguimento e valoración do acoso sexual e por razón de sexo, así como da eficacia ou non das medidas adoptadas fronte ao mesmo, é que **non contamos con datos e estatísticas oficiais** sobre esta materia, pese a nosa reiterada reivindicación ao respecto.

Outro dos problemas co que nos enfrontamos nesta materia é a **falta de visibilidade e a escaseza de denuncias** que por distintas motivos desincentivan ás vítimas para denunciar os feito.

Tal e como puxo de manifesto a 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: “o acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado, moi estendido, e moi invisibilizado”. “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”.

En España, segundo o **Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2021**, realizáronse 642 actuacións por acoso sexual no traballo, cun resultado de 37

infraccións en acta e 1.087 persoas traballadoras afectadas; destas, 74 actuacións foron por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infraccións e 5 persoas traballadoras afectadas (cun importe de sancións propostas de 90.006,00 € e 25.626,00 € respectivamente), e 311 en materia de protocolos de acoso sexual, con 29 infraccións.

E segundo a **Macro enquisa de Violencia contra a Muller de 2019**, o 98,2% das mulleres que sufriron acoso sexual experimentárono por parte dun agresor home, e destas, o 17,3% tivo lugar na contorna laboral.

As mulleres senten discriminadas especialmente polas diferenzas de salario e que a súa opinión non sexa tida en conta, e pola indefinición de funcións a realizar. En relación ás accións de carácter ou contido sexual recibidos polas mulleres, as porcentaxes máis elevadas corresponden a comentarios e chistes de carácter sexista, xestos ou miradas insinuantes, contacto físico e peticións e invitacións de natureza sexual.

Aínda que este tipo de comportamentos son de especial gravidade, a súa denuncia continúa sendo baixa, polo medo para perder o posto de traballo, o xuízo da contorna ou o sentimento de culpa.

A gran maioría de mulleres que sufriron algunha destas situacións de acoso sexual ou por razón de sexo non solicitou ningún tipo de baixa.

O acoso sexual ou por razón de sexo ten repercusións moi graves para as vítimas que o sofren, producindo serias consecuencias na súa saúde emocional e psicolóxica que acaban repercutindo negativamente na súa vida persoal e laboral e que con certa frecuencia acaban supoñendo incluso o abandono do posto de traballo por parte da vítima.

Desde UGT consideramos imprescindible traballar nas causas estruturais da violencia de xénero, na educación e na sensibilización

Así mesmo consideramos imprescindible que nas estatísticas oficiais recóllanse os datos e indicadores relacionados co acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral, imprescindibles para poder avaliar a situación e a evolución desta forma de violencia machista que sofren maioritariamente as mulleres traballadoras.

## 6. Accións impulsadas por UGT contra a violencia de xénero

Desde UGT consideramos imprescindible seguir abanderando as **políticas de igualdade entre mulleres e homes**, legislar con perspectiva de xénero e sensibilizar ao conxunto da poboación contra as violencias machistas

### 6.1 Avance histórico para as traballadoras do fogar e contra a violencia e o acoso coa ratificación do Convenio 189 e o 190 da OIT

Tanto a **ratificación do Convenio 189 da OIT en 2022**, como a **entrada en vigor do Convenio 190 da OIT en maio de 2023**, foron un gran paso para os dereitos das traballadoras do fogar e contra a violencia e o acoso, que custou anos de reivindicacións e que foron o resultado do Diálogo Social.

Aínda que a ratificación do **Convenio 189 da OIT** non é un punto de chegada, senón máis ben un punto de partida do desenvolvemento lexislativo e regulamentario das obrigacións contraídas o 9 de xuño de 2022, o Convenio marca as pautas sobre como teñen que implementarse as modificacións lexislativas, apuntando ao Diálogo Social no seu artigo 18 que establece que “todo Estado en consulta coas organizacións máis representativas de empregadores e dos traballadores, deberá poñer en práctica as disposicións do presente Convenio por medio da lexislación e de convenios colectivos ou doutras medidas adicionais acordadas coa práctica nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas tamén aos traballadores domésticos ou elaborando medidas específicas para este sector segundo proceda”.

O avance que supón **acabar coa evidente discriminación sexista** que supoñía a exclusión das traballadoras do fogar da Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como da cotización e protección por desemprego e do FOGASA, é un gran paso, que tras anos de loitar pola súa consecución deu os seus froitos a través do Diálogo Social.

Entre outras novidades, a figura da desistencia desaparece aínda que só na forma e non no fondo, pero valoramos o efecto positivo que terá denominalo despedimento para evitar a inaplicación da nulidade nos casos de despedimentos de traballadoras embarazadas. Por outra banda, é preciso aclarar un sistema de bonificacións e reducións complexo, e abordar outras cuestións que son igualmente urxentes.



Entre elas, o obxecto desta relación laboral, cuxa ambigüidade deu lugar á utilización fraudulenta da relación laboral especial para contratar coidados especializados, a intervención de axencias de colocación ou plataformas dixitais, o incremento da indemnización por extinción do contrato, a falta de regulación do traballo nocturno e o traballo como interna, o uso abusivo das horas de presenza ou como establecer unha verdadeira e eficaz vixilancia laboral que evite os abusos.

Pola súa banda, o **Convenio 190, xa en vigor en España desde este ano, responde a histórica demanda do sindicato** de crear un instrumento para protexer ás vítimas das situacións de violencia, acoso e violencia de xénero no ámbito laboral a nivel internacional.

UGT como sindicato socio-fundador da Confederación Europea de Sindicatos (CES) e da Confederación Sindical Internacional (CSI), reivindicou durante moito tempo a ratificación deste Convenio, así como a mellora das leis, os servizos e os procedementos para combater a violencia e o acoso no mundo do traballo desde a súa adopción no seo da OIT desde o 2019, un Convenio para abordar a violencia e o acoso pero, sobre todo, para incluír a violencia e o acoso de xénero no ámbito laboral no marco internacional por primeira vez.

O Convenio reconece como indispensable para acabar coa violencia e o acoso no mundo do traballo, a adopción dun enfoque inclusivo e integrado que teña en conta as consideracións de xénero e aborde as causas subxacentes e factores de risco como os estereotipos de xénero, ou o abuso de poder por razón de sexo. Así mesmo, aborda a violencia doméstica e recolle como novidade, a nivel internacional, unha definición de violencia e acoso, incluída a violencia de xénero no mundo laboral.

## 6.2 . Ley Orgánica de Garantía Integral contra la Violencia Sexual

A Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de Garantía Integral da Liberdade Sexual ou máis coñecida coloquialmente como a **Lei ‘Só si é si’** supuxo poñer o consentimento no centro e que se redefina o delito de violencia sexual. Consideramos que esta lei reforza as garantías fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de xénero no ámbito laboral, incluído o acoso dixital e calquera outra forma de abuso perpetrado contra as mulleres polo feito de selo.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, supuxo un avance fundamental, pero agora a Lei de garantía integral da liberdade sexual dá un paso máis ao introducir as seguintes novidades:

- Das medidas adoptadas nas empresas, poderá beneficiarse o persoal total da empresa calquera que sexa a forma de contratación laboral (persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos en prácticas, contratos de posta ao dispor, bolsaeiras e persoas que realizan o voluntariado). As empresas promoverán a sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais a todo o persoal ao seu servizo.
- Ademais, as empresas deberán incluír, na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras, a violencia sexual entre os riscos laborais #concorrente, debendo formar e informar diso ás súas traballadoras.
- As empresas que adecúen a súa estrutura e normas de funcionamento ao establecido nesta lei orgánica serán recoñecidas co distintivo de «Empresas por unha sociedade libre de violencia de xénero».
- En relación á prevención e sensibilización na Administración Pública, os organismos públicos e os órganos constitucionais deberán promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital. Así mesmo, deberán arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítimas destas condutas.
- As administracións públicas competentes e os seus organismos vinculados ou dependentes promoverán a información e sensibilización e ofrecerán formación para a protección integral contra as violencias sexuais ao persoal ao seu servizo, autoridades públicas e aos cargos públicos electos.
- Estableceranse medidas e campañas de prevención, concienciación e promoción da denuncia para a prevención de casos de mutilación xenital feminina, trata de mulleres con fins de explotación sexual e matrimonio forzado, incluíndo as operacións de colaboración entre axentes e entidades nacionais e internacionais, por medio de acordos bilaterais ou multilaterais que favorezan o intercambio de información para lograr #o devandito #fin dentro do marco da cooperación internacional ao desenvolvemento.

Por outra banda, a Lei Orgánica prevía **modificacións no Estatuto dos Traballadores**, que **estendían os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero, ás mulleres traballadoras vítimas de violencia sexual** coa finalidade de garantir a súa protección, destacando a posibilidade de redución de xornada, suspensión do contrato, nulidade do despedimento, mobilidade, permisos, excedencias ou prestación de orfandade para fillos e fillas de mulleres falecidas vítimas de violencia sexual, atopándonos á espera de que dita previsión, aínda pendente de efectuar, leve a cabo a través da correspondente adaptación legal na Lei do Estatuto dos Traballadores.

Así mesmo consideramos que **a nosa lexislación laboral nacional debería adaptarse ao disposto no Convenio 190 da OIT**, xa que con iso ademais de mellorar a protección das vítimas de violencia machista no ámbito laboral, incluído o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, contribuiríase a eliminar interpretacións xurisprudenciais que en ocasións ignoran a perspectiva de xénero arrastrando e perpetuando a desigualdade e a discriminación por razón de sexo que sofren as mulleres no mundo do traballo.

### **6.3 . Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022-2025**

A **Estratexia Estatal para combater as violencias machistas 2022-2025**, aprobada o pasado 22 de novembro de 2022, é un novo instrumento de planificación e ordenación de actuacións no ámbito das políticas públicas para contribuír de forma decidida á prevención, detección, erradicación, e reparación das violencias contra as mulleres, formulado de forma colaborativa polo Goberno coas Comunidades Autónomas e Cidades de Ceuta e Melilla, cos diferentes departamentos ministeriais, as entidades locais representadas a través da Federación Española de Municipios (FEMP) e coa sociedade civil no seu conxunto: abrandares vítimas e sobreviventes, Observatorio Estatal de Violencia sobre a Muller, persoas expertas, organizacións sindicais, organizacións empresariais, movemento asociativo feminista e de dereitos humanos e a cidadanía.

A LOGILS (A Lei Orgánica 10/2022 de garantía integral da liberdade sexual) no seu artigo 60 obriga a aprobar esta Estratexia estatal como instrumento de coordinación, impulso e desenvolvemento das políticas enfocadas á erradicación das violencias machistas.

Desde UGT analizamos, participo e achegado modificacións ás medidas propostas nesta Estratexia para contribuír á erradicación de todas as violencias machistas en España, especialmente no ámbito laboral.

O documento da Estratexia componse de catro eixos:

- ✓ Actualización e consolidación do marco de responsabilidades dos poderes públicos fronte á violencia machista
- ✓ Sensibilización, prevención e detección das distintas formas de violencia contra abrandárelas
- ✓ Protección, seguridade, atención e reparación integral
- ✓ Resposta coordinada para a protección e garantía dos dereitos

Os catro eixos desenvólvense en 267 medidas nas que se inclúen accións para erradicar todas as formas de violencia contra as mulleres, non só no ámbito da parella ou exparella, avanzando no cumprimento do **Convenio de Istambul** (link <https://rm.coe.int/1680462543>). Con esta nova estratexia inclúense novas accións en áreas como a violencia dixital, a mellora de datos estatísticos sobre diferentes feminicidios, o traballo en masculinidades ou a reparación das vítimas. Ademais, a Estratexia Estatal reforzará varias liñas de acción que aínda necesitan ser fortalecidas como a violencia vicaria, a violencia sexual ou a institucional.

## 7. Protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo no ámbito laboral

A negociación colectiva para a igualdade materialízase a través dos plans de igualdade e os protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo que deben implantarse no ámbito laboral.

O artigo 7 e o Anexo do RD 901/2020 establecen que o diagnóstico do plan de igualdade debe realizar unha descrición dos procedementos e/o medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, así como da accesibilidade dos mesmos.

Por outra banda, o artigo 48 da O 3/2007 determina que as empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no

ámbito dixital, polo que se deben incluír medidas de prevención e sensibilización respecto diso.

Se tras realizar o diagnóstico previo conclúese que a empresa non dispón de medidas fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e/o condutas contra a liberdade sexual, no Plan de Igualdade deberán negociarse accións concretas para corrixir esta situación.

A forma máis adecuada de abordar estas accións é a través da negociación dun protocolo de prevención e resolución de situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e/o condutas contra a liberdade sexual que conteña un procedemento específico para a prevención e resolución dos casos que poidan producirse.

O protocolo ten como obxectivo previr a aparición das condutas contra a liberdade sexual, establecendo medidas disuasorias e accións de información e formación que promovan unha cultura de tolerancia cero fronte a ditas condutas, en todo o ámbito da empresa e en calquera das súas manifestacións. Ademais, serve para identificar e actuar fronte ás condutas contra a liberdade sexual para eliminalas, establecer un sistema de apoio e reparación á vítima, evitando a súa revictimización. Por último, o protocolo serve para determinar sancións que preveñan a aparición doutros casos. As actuacións preventivas incluírán accións de fomento da cultura de tolerancia cero fronte a calquera tipo de conduta ou acto contra a liberdade sexual difundindo a tolerancia cero fronte a elas.

É criterio de UGT que os protocolos de prevención e resolución de situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e/o condutas contra a liberdade sexual, deséñense e negocien de forma independente aos protocolos de acoso laboral.

No ano 2017 aprobáronse no Comité Confederal de UGT uns criterios básicos para todos os protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo. En primeiro lugar, que o protocolo manifieste unha declaración de principios e posicionamento empresarial, é dicir, un carácter orientador onde se contextualicen as actuacións que se van a levar a cabo para a eliminación das condutas de acoso sexual e por razón de sexo na contorna laboral. O protocolo recollerá explicitamente o compromiso da empresa e da RLT de velar pola prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Un segundo criterio establecido en materia de protocolos é a obrigação de tipificar e conceptualizar o acoso sexual e por razón de sexo, propoñendo exemplos que

sirvan de orientación sobre determinados comportamentos e aclarando que estes exemplos non son os únicos e que calquera outra situación debe ser avaliada.

O terceiro criterio refírese aos recursos humanos, técnicos e materiais, e di o seguinte: a empresa debe poñer os recursos humanos, técnicos e materiais necesarios para o esclarecemento dos feitos. Todas as persoas que formen parte deste procedemento terán que ser formadas na materia a cargo da empresa.

A participación da RLT é imprescindible, xa que debemos protexer e velar por que ningunha persoa traballadora vexa vulnerados os seus dereitos na contorna laboral. O grao de participación da RLT dependerá de distintos factores.

O cuarto criterio establecido refírese á comisión instrutora do protocolo, a cal estará formada pola RLT e pola empresa. O protocolo conterá as funcións e competencias que terán as persoas que participen na súa xestión, que poden ser os seguintes:

A recepción das denuncias, colaborar coa investigación pertinente, recomendar as medidas cautelares que se precisen, solicitar a información necesaria da contorna das partes implicadas, elaborar un informe coas conclusións da investigación, supervisar o cumprimento efectivo das sancións e/o velar polas garantías do protocolo de actuación.

En canto aos procedementos de actuación, tómase como criterio imprescindible establecer leitos de denuncia áxiles e rápidos, que garantan a confidencialidade das investigacións e a privacidade das persoas ao longo do proceso, así como recoller medidas cautelares, que non prexudiquen á suposta vítima nin supoñan trato de favor á presunta persoa acosadora. Así mesmo, proporcionar a axuda necesaria á posible vítima, protexer ás persoas de posibles represalias polo feito de denunciar ou participar como testemuña, velar pola confidencialidade do caso, elaborar un informe por cada caso que se produza, e en función da gravidade establecer dous tipos de procedementos: informais ou formais, así como brindar unha posible participación de asesores/as externos/as.

Elaborarase un informe de conclusións, que será a base para a toma de decisións. O réxime sancionador virá determinado polas conclusións do informe, e a potestade sancionadora correspóndelle á empresa.

Desde UGT consideramos imprescindible garantir o coñecemento dos protocolos establecidos por todo o persoal, favorecendo a súa difusión a través de correos

electrónicos, coa súa publicación na Intranet da empresa, en taboleiros de anuncios, na páxina web da empresa ou por calquera outro medio pertinente.

O último criterio en materia de protocolos ten que ver coa avaliación e o seguimento do mesmo. Neste aspecto, desde UGT consideramos que a RLT terá información da evolución das medidas aplicadas en termos de sensibilización e prevención nas súas reunións ordinarias. Ademais, a RLT deberá ter coñecemento tamén dos casos que se produciron e as medidas tomadas respecto diso nun informe anual.

En todo caso, naquelas empresas onde non haxa Plan de Igualdade, a Comisión Instrutora deberá informar á RLT.

Como consideracións finais, é importante ter en conta que os protocolos non deben formar parte do plan de igualdade, senón que estes deben negociarse por separado.

Así mesmo, calquera persoa que teña coñecemento dalgún acto de acoso sexual ou por razón de sexo poderá informar á RLT, que deberá instar á Comisión Instrutora, para que inicien o procedemento informal.

Como criterio final en materia de protocolos, desde o Comité Confederal de UXT de 2017, conclúese que se non participamos como RLT non asinamos os protocolos de acoso sexual e por razón de sexo.

## 8. Ciberacoso e violencias dixitais

En relación coa violencia no ámbito laboral exercida a través das novas tecnoloxías, hai que sinalar en primeiro lugar que non 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.

O ciberacoso sexual e/o por razón de xénero comprende calquera comportamento realizado a través das tecnoloxías da información en función do xénero dunha persoa ou que sexa de índole sexual non desexado e que teña por obxecto atentar contra a

dignidade da persoa ou crearlle unha contorna hostil, intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo ou molesto ou que produza ese efecto.

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 máis específica nesta materia no ámbito laboral.

Respecto diso hai que sinalar que contamos cun importante instrumento normativo polo que se establece a obrigaón de negociar plans de igualdade e adoptar medidas (protocolos) fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo derivado da Lei de Igualdade de 2007 e o RD de 2019 en materia de igualdade e o seu posterior desenvolvemento en 2020 a través do correspondente regulamento (de Plans de Igualdade).

O desenvolvemento de protocolos fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo dentro do marco da negociación colectiva dos plans de igualdade constitúe unha excelente vía para a incorporación das actuacións protocolarias que debe seguirse na empresa fronte ao ciberacoso sexual e por razón de sexo, e cuxo tratamento recolle agora expresamente o propio Convenio 190 da OIT.

Así mesmo hai que lembrar que desde finais do 2019 contamos tamén cun novo instrumento contra a violencia de xénero na contorna laboral exercida a través das novas tecnoloxías e en concreto en relación cos datos que se difundiron ilexítimamente na devandito contorna, especialmente en caso de imaxes, vídeos ou audios con datos sensibles.

Devandito instrumento concrétese nun Protocolo Xeral de Actuación que asinaron o Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social (MITRAMISS) e a Axencia Española de Protección de Datos (AEPD) para a atención de persoas nestes casos.

No devandito Protocolo sinálase que “as mulleres ven especialmente afectadas por estes fenómenos de violencia en liña, sufrindo como consecuencia danos físicos, psicolóxicos e económicos.” E que, “a gravación e difusión de imaxes persoais é un dos instrumentos máis utilizados nos casos de acoso, tanto na contorna laboral como o escolar e de acoso sexual a menores.”

Devandito Protocolo prevé reforzar as canles de información e as accións formativas, ao obxecto de prever e poder detectar aqueles casos que presenten indicios de vulneración en materia de protección de datos, de forma que cando se detecten, informaríase á persoa afectada acerca das infraccións que persegue a AEPD e sobre



como presentar reclamación canto antes a fin de minimizar a difusión dos contidos na internet e evitar un prexuízo maior.

Establece especificamente na súa cláusula primeira que o Protocolo ten por obxecto articular a colaboración entre o MTMSS e a AEPD, para a realización de cantas actuacións contribúan á prevención e sensibilización fronte a actos de violencia contra a persoa traballadora, e particularmente en casos de violencia sobre a muller sempre que exista conexión ou se produza con ocasión do traballo, que se produciron pola difusión a través de Internet, especialmente en caso de imaxes, vídeos ou audios con datos sensibles, así como a incrementar a eficacia das medidas de atención adoptadas nestes supostos.

O Protocolo ten tamén por obxecto converterse nun instrumento que impulse o coñecemento e a difusión entre as organizacións empresariais e sindicais, das responsabilidades penais, civís, laborais, e de Seguridade Social, e administrativas deste tipo de comportamentos, co obxectivo último de mellorar o grao de concienciación de todos- empregados, empregadores e representantes dos traballadores- sobre este grave problema, así como de fomento da difusión sobre os medios para facer fronte a estas situacións, entre as que se atopa a de presentar reclamación #ante a AEPD.

Cabe destacar por último do mencionado Protocolo, que no mesmo prevíase que o MITRAMISS impulsase, no marco do dialogo social, a elaboración e a adopción dun protocolo específico de actuación no suposto de acoso dixital.

En canto á depuración de responsabilidades fronte aos ilícitos do ciberacoso sexual ou por razón de sexo hai que sinalar que cando as liberdades da cidadanía dixital exércense de forma inadecuada causando graves danos persoais, sociais e/o discriminatorios a través dos novos espazos tecnolóxicos, estes convértense nunha ferramenta perigosa que pode estender de forma inmediata e fulminante condutas delituosas, violentas e discriminatorias e é nesos casos nos que as institucións (como a policía, a fiscalía, a Axencia de Protección de Datos ...) deben actuar para sancionar e eliminar tales condutas.

Esta responsabilidade institucional non debe con todo substituír nin obviar a responsabilidade das empresas cando as mencionadas condutas dixitais realícense asociadas ás relacións de traballo. É responsabilidade das empresas abordar este novo reto introducíndoo no sistema de xestión preventiva de riscos laborais e nos mecanismos antidiscriminatorios de xénero a través da negociación colectiva de

protocolos contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e dos plans de igualdade nas empresas.

O ciberacoso sexual ou ciberacoso por razón de sexo no ámbito laboral non é un fenómeno illado e infrecuente no ámbito laboral e estase estendendo con rapidez. É por iso que consideramos necesario que tamén coa mesma rapidez se implanten protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo nos que se inclúa o ciberacoso de xénero.

Así mesmo, hai que lembrar que se trata de condutas constitutivas de discriminación por razón de sexo no ámbito laboral, prohibidas e sancionadas pola Lei, e que por tanto deben ser obxecto tamén da actuación da autoridade laboral como a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

As empresas deben ser conscientes da responsabilidade legal que teñen neste tipo de condutas e que o argumento de que se trata de cuestión persoal allea á empresa, frecuentemente utilizado nos tribunais non serve e non adoita aceptarse nos Tribunais.

O argumento de alleidade á empresa por realizarse ditas condutas fóra da empresa e a título persoal cando existe unha conexión laboral, non só é utilizado polas empresas cando se lles esixe a súa responsabilidade pola omisión da súa actuación, senón que tamén é empregado por persoas traballadoras sancionadas con despedimento por ciberacoso no traballo #ante os Tribunais.

O Convenio 190 deixa claro que o seu ámbito de aplicación abarca non só a violencia e o acoso laboral durante o traballo, senón tamén aquel que se produce en relación co traballo ou como resultado do mesmo.

Afortunadamente na xurisdición social xa atopabamos con anterioridade ao Convenio 190, decisións xudiciais que identifican e sancionan prácticas de acoso cibernético no traballo a través das redes sociais que compartían os compañeiros de traballo como Facebook ou WhatsApp, a pesar de que as mesmas se realizasen fose do lugar e o horario de traballo, cabe citar neste sentido a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco 1646/2017, do 18 de xullo.

Por último, tampouco se debe esquecer a responsabilidade das persoas traballadoras do persoal que se converten en difusoras da conduta ilícita.

A pesar de que a arraigada cultura machista pode levar a pensar que a difusión dun vídeo, é máis un divertimento ou unha broma que un delito, o certo é que afortunadamente, os tribunais, tanto do social como do penal, xa non asumen como eximente ou atenuante tal comportamento como divertimento ou broma propia do sexo masculino, socialmente admitido e tolerado tradicionalmente desde tempos inmemorables, como na Sentenza da Audiencia Provincial de Alacante 392/2018, do 20 de novembro, senón que mesmo nalgúns casos aplicaron a agravante de discriminación como na Sentenza da Sala do Penal do Tribunal Supremo 247/2018, do 24 de maio.

## 9. Seguimos traballando para erradicar as violencias machistas

Estas son as nosas reivindicacións para erradicar as violencias machistas:

- Como expuxemos na campaña **“No traballo, contra a violencia de xénero”**, queremos expresar a nosa rotunda condena a TODOS os tipos de violencias machistas, e de forma máis específica a aquelas que permanecen máis invisibilizadas especialmente no ámbito laboral. Tamén condenamos a violencia institucional que sofren abrandárelas vítimas de violencia machista por un sistema que en ocasións acaba atopando a forma de non cumprir con todo o que dita a lexislación, así como o discurso negacionista da ultradereita que tamén desde parlamentos e Asembleas está a contribuír a unha regresión nos avances contra a violencia machista, cun custo moi importante para a xustiza e a igualdade.
- Denunciamos que os sistemas de atención integral estean absolutamente colapsados, e que haxa mulleres que aínda que queiran non poden recuperarse da violencia porque están nunha lista enorme de espera. Hai xulgados claramente identificados que non dan unha orde de protección, e hai un sistema xudicial que suma revictimización ao dano que xa hai. Esta cuestión non vai resolverse unicamente coa aprobación de normas, polo que esiximos que se forme aos corpos que se encargan dos procesos xudiciais, o corpo policial e a avogacía para que as vítimas de violencia de xénero sentan protexidas e non llas revictimice.

- Desde UGT consideramos imprescindible a implicación dos homes e da sociedade no seu conxunto para erradicar a violencia contra as mulleres. Consideramos imprescindible subliñar o valor preventivo que ten a implicación dos homes no rexeitamento contundente de actitudes e comportamentos machistas para erradicar a violencia de xénero.
- Instamos o Goberno central e os gobernos autonómicos e locais a que dediquen máis recursos e garantan o carácter permanente e esencial dos servizos de prevención e de atención integral ás vítimas de violencias machistas, que contén cos equipos interdisciplinares especializados necesarios, e que se garanta o seu papel de servizo público. Neste sentido, demandamos máis atención e recursos para evitar a violencia machista no medio rural, que axuden a estender a rede de espazos seguros contra esta secuela e que impulsen a sensibilización do conxunto da sociedade e as empresas. Así mesmo, que os recursos cheguen ás mulleres migrantes, atópense ou non en situación irregular, e póñase o foco nas cifras que denotan a presenza de mulleres migrantes entre as vítimas de violencias machistas en España ao estar nunha situación de maior vulnerabilidade tanto para denunciar como para acceder a certos recursos
- Consideramos necesario abordar as consecuencias que os ambientes de acoso provocan no desenvolvemento profesional das mulleres. Actualmente temos pouca información de como se están aplicando os dereitos de abrandárelas vítimas de violencia de xénero. Consideramos imprescindible facer seguimento e coñecer os beneficios e o acompañamento que se ofrece a unha vítima de violencia de xénero.
- A negociación colectiva é fundamental para erradicar a violencia que se exerce no ámbito laboral contra as mulleres. É imprescindible a inclusión de Protocolos actuación fronte ao acoso sexual e/o por razón de sexo en todos os centros de traballo, incluídas nas administracións públicas, a atención xurídica e sindical ás vítimas.
- Reclamamos, entre outras medidas, un sistema de protección efectiva de todas as vítimas de trata, cunha dotación propia e suficiente nos Orzamentos Xerais do Estado.
- Tras a ratificación do Convenio 189 da OIT instamos o goberno central e os gobernos autonómicos a seguir traballando polos dereitos das traballadoras do fogar a través do Diálogo Social. Entre elas, o obxecto da relación laboral das

traballadoras, cuxa ambigüidade deu lugar á utilización fraudulenta da relación laboral especial para contratar coidados especializados, a intervención de axencias de colocación ou plataformas dixitais, o incremento da indemnización por extinción do contrato, a falta de regulación do traballo nocturno e o traballo como interna, o uso abusivo das horas de presenza ou como establecer unha verdadeira e eficaz vixilancia laboral que evite os abusos.

- Así mesmo instamos o Goberno a levar a cabo a adaptación legal ao noso dereito interno do Convenio 190 da OIT a través do Dialogo Social, así como a facer efectiva a equiparación legal de dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais coas vítimas de violencia de xénero de parellas e exparellas e a recollida e publicación de datos oficiais sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo no ámbito laboral.
- Pedimos máis recursos para previr e dar unha atención integral ás vítimas de violencia de xénero e acelerar a aplicación efectiva de distintos acordos e convenios no ámbito nacional e internacional. Neste sentido, demandamos incrementar a efectividade do Pacto de Estado en materia de violencia de xénero; implementar o Convenio de Istambul de 2011 sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, e demandamos aos distintos gobernos, autoridades e organismos europeos e internacionais, e de maneira especial ao Goberno central, que atendan e cumpran os compromisos derivados da aplicación integral do devandito Convenio.
- Instamos a que se cumpran os obxectivos da Axenda 2030 de Nacións Unidas que sitúan a igualdade de xénero e o empoderamento de mulleres e nenas no centro do desenvolvemento sostible, para o que se require garantirles o dereito a unha vida libre de violencias machistas.
- Esiximos tolerancia cero contra todas as violencias machistas e sumámonos a loitar pola erradicación de todo tipo de condutas de violencia contra as mulleres, pola mellora dos seus dereitos e da súa protección, entendendo que pola nosa actuación no ámbito laboral debemos denunciar e participar activamente na prevención e protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no traballo e na mellora dos dereitos socioeconómicos e laborais de abrandárelas vítimas destas violencias machistas.
- Reclamamos que se actúe coa maior celeridade posible, sobre as causas estruturais, en especial sobre a desigualdade e discriminacións por razón de sexo, impulsando tamén actuacións, programas e políticas de prevención,

detección e intervención nos ámbitos educativo, cultural, económico, sanitario etc.

## 10. UGT comprometida contra as violencias machistas

Este **25 de novembro** reiteramos unha vez máis a nosa máis rotunda condena e repulsa ás violencias machistas e saímos ás rúas nas manifestacións que se convoquen polas organizacións de mulleres, sociais e sindicais para manifestar o noso compromiso coa erradicación de todos os tipos de violencias machistas e a nosa repulsa cara aos asasinatos machistas.

Reafirmamos o noso compromiso coa acción sindical, a formación e a sensibilización contra a discriminación e a desigualdade de xénero e, de forma específica, contra calquera forma de violencia de xénero no ámbito laboral, así como a atención xurídica ás vítimas de acoso sexual no traballo e acoso por razón de sexo.

Reiteramos **o noso compromiso coa negociación colectiva** para a adopción de Protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo no traballo, así como de plans de igualdade nas empresas para a eliminación da discriminación e a desigualdade de xénero no ámbito laboral e mellorar a igualdade nos dereitos laborais entre traballadores e traballadoras.

A nosa participación institucional na loita contra a violencia de xénero e a consecución efectiva da igualdade de xénero no ámbito laboral é ineludible e firme.

Síguenos en **redes sociais**:

- Twitter: [@ugtfeminista](https://twitter.com/ugtfeminista)
- Instagram: [@ugtfeminista](https://www.instagram.com/ugtfeminista)

## Conclusiones

- Os **datos sobre violencia machista** son alarmantes. Entre outros cabe destacar:
  - En **2023 os asasinatos de mulleres por parellas ou exparellas** incrementáronse respecto dos anos anteriores desde 2020. No noso país unha muller é asasinada pola súa parella ou exparella cada seis días.
  - Os **delitos de agresións sexuais** investigados creceron en 2022 un 31,5% respecto de 2021 e resulta especialmente preocupante o notabilísimo ascenso das **agresións sexuais cometidas por menores de idade**; en 2022 produciuse un incremento dun 45,8% dos casos investigados respecto a 2021 e dun 116% desde 2017.
- Preocúpannos **as novas formas de violencia machista** que afloran cada vez con maior forza, rapidez e virulencia, como os levados a cabo a través das **Tecnoloxías da Información e Comunicación**, o **incremento de agresións en grupo e o uso da submisión química**. A Fiscalía advirte dun aumento de delitos contra a liberdade sexual cometidos a través de internet e os que se perpetran en contornas lúdicas.
- As taxas de violencia machista incrementáanse no caso das **mulleres migrantes, mulleres do ámbito rural ou con discapacidade**, reflectindo a múltiple vulnerabilidade á que se enfrontan as mulleres.
- A violencia machista dáse en todas as esferas da vida social, incluído **o ámbito laboral**, no que a súa principal manifestación é o acoso sexual e o acoso sexista ou por razón de sexo, que sofren de forma abrumadoramente maioritaria as mulleres.
  - Trátase dunha secuela **amplamente estendida, habitual, normalizada, moi invisibilizada** e de graves consecuencias para a vida das mulleres que o sofren.
  - A pesar de que contamos con instrumentos específicos para combater este tipo de violencia, como son os protocolos de acoso sexual e acoso sexista e os plans de Igualdade nas empresas, entre outros, a escasa sensibilización social, o medo ás represalias laborais e a dificultade da

proba, fan que un **gran número de casos de acoso sexual ou de acoso sexista non chegue a denunciarse.**

- Á ausencia de denuncias, únese a **falta de datos oficiais** sobre esta materia, o que dificulta aínda máis a loita para a súa erradicación. Contar con datos oficiais é esencial para poder facer un seguimento e avaliación dos resultados da aplicación das medidas legais e de negociación colectiva existentes para combater o acoso sexual e o acoso sexista no traballo e coñecer a súa evolución.
- A pesar das alarmantes incertezas e novos retos cos que nos enfrontamos na loita contra as violencias machistas, tamén imos **contando cada vez con máis instrumentos para combatelas:**
  - A **ratificación do Convenio 189 da OIT en 2022 e a entrada en vigor do Convenio 190 da OIT en maio de 2023**, foron un gran paso para os dereitos das traballadoras do fogar e contra a violencia e o acoso de xénero, que custou anos de reivindicacións e que foron resultado do Diálogo Social.
  - A **Lei Orgánica de Garantía Integral coa Violencia Sexual**, reforza as garantías fronte ao acoso sexual e o acoso sexista, incluído o acoso dixital e calquera outra forma de abuso perpetrado contra as mulleres polo feito de selo e prevé a equiparación de dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero de parellas e exparellas, ás vítimas de violencias sexuais, nos termos que se determine na Lei do Estatuto dos Traballadores, aínda pendente de facerse efectivo.
  - A **Estratexia Estatal para combater as violencias machistas 2022-2025**, aprobada o pasado novembro de 2022, é outro instrumento de planificación e ordenación de actuacións no ámbito das políticas públicas contra a violencia machista, en cuxa formulación colaboramos co Goberno.
  - Os **Protocolos de acoso sexual e acoso sexista no traballo e os Plans de Igualdade**, son o noso principal instrumento, desde a negociación colectiva, para combater a violencia machista no traballo, incluído o ciberacoso e a violencia dixital. En 2017 aprobáronse no Comité Confederal de UGT uns criterios básicos para os devanditos protocolos,



nos que resulta fundamental a participación da representación legal das persoas traballadoras, tanto na negociación do seu contido, como na súa aplicación e seguimento.

- Para seguir avanzando na loita contra a violencia machista no ámbito laboral, **desde UGT instamos o Goberno** a desenvolver os instrumentos legais necesarios para a aplicación adecuada do Convenio 190 da OIT, para facer efectiva a equiparación de dereitos socio-laborais e económicos entre as vítimas de violencia sexual e de violencia de xénero, para que se recollan e sistematicen nas estatísticas oficiais os datos sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo no traballo, e a que se realice unha revisión e reforzo das políticas activas de emprego para todas as abrandares vítimas violencias machistas.
- **Reivindicamos** o aumento das políticas e recursos para a prevención e a atención integral de todas as vítimas destas violencias e **apelamos tamén aos poderes públicos, axencias e organizacións comprometidas** con esta loita, ao rexeitamento frontal e á condena explícita dos discursos negacionistas da ultradereita que poñen en perigo os avances na loita contra as violencias machistas, cuestionan as políticas públicas nesta materia e a educación en igualdade e revictimizan ás mulleres que sofren dita violencia.
- A nosa **participación e compromiso** na loita contra todas as de violencia machista e especificamente contra a violencia de xénero non ámbito laboral, así como na consecución efectiva da igualdade entre mulleres e homes non mundo do traballo é ineludible e firme.

**UGT**



**Galicia**

**Gabinete de Igualdade**