

UGT



**A VIOLENCIA MACHISTA
TEN MOITOS NOMES**
SÓ HAI QUE SABER IDENTIFICALOS

INFORME 25N



25N

DÍA INTERNACIONAL
DA ELIMINACIÓN DA
VIOLENCIA CONTRA
AS MULLERES

ÍNDICE:

1. UGT condena todas as violencias machistas

- 1.1 Contra todos os tipos de violencias machistas: A violencia machista ten moitos nomes**
- 1.2 As violencias machistas dentro do ámbito laboral**
- 1.3 Denuncias, ordes e medidas de protección**

2. Accións impulsadas por UGT contra a violencia de xénero

- 2.1 Avance histórico para as traballadoras do fogar e contra a violencia e o acoso coa ratificación do Convenio 189 e o 190 da OIT**
- 2.2 Lei Orgánica de Garantía Integral contra a Violencia Sexual**
- 2.3 Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022-2025**

3. Seguimos traballando para erradicar as violencias machistas

4. UGT comprometida contra as violencias machistas

1. UGT condena todas as violencias machistas

“**A violencia machista ten moitos nomes**”. Con este lema dirixímonos a todas as traballadoras e traballadores no **Día Internacional da Eliminación da Violencia contra as Mulleres**, para reiterar a nosa máis rotunda condena e repulsa contra todos os actos de violencia contra as mulleres e moi especialmente contra os asasinatos das mulleres e os seus fillos e fillas, que constitúen unha das manifestacións máis brutais da violencia contra as mulleres.

Este ano poñemos énfase na condena de TODOS os tipos de violencias machistas, e ampliamos o foco naquelas que permanecen máis invisibilizadas e que grazas á sensibilización que se realiza desde UGT, desde as organizacións sociais e de mulleres e a Administración Pública consideramos pouco a pouco vaise actuando contra elas cada vez con maior rotundidade.

En España **son xa 1.171 as mulleres que foron asasinadas por violencia de xénero** a mans das súas parellas ou exparellas desde que se empezaron a contabilizar no ano 2003¹. Desde o 1 de xaneiro e ate o 17 de novembro do ano 2022, xa foron asasinadas 37 mulleres por violencia de xénero, e o 73,53% das vítimas mortais tiñan idades comprendidas entre os 31 e os 60 anos.

En Galicia son **xa 66 as mulleres que foron asasinadas por violencia de xénero** a mans das súas parellas ou exparellas desde que se empezaron a contabilizar no ano 2003².

1 Datos do Observatorio Estatal contra a Violencia de Xénero, entre o 1 de xaneiro de 2003 e o 17 de novembro de 2022.

2 Datos do Observatorio Estatal contra a Violencia de Xénero, entre o 1 de xaneiro de 2003 e o 17 de novembro de 2022.

Mujeres víctimas mortales por violencia de género.
De enero de 2003 hasta septiembre 2022



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

O número de orfos e orfas por asasinatos machistas menores de 18 anos desde 2013, primeiro ano do que se dispón de información, ata o 31 de agosto de 2022, son xa 357. En Galicia, no mesmo período, 16 menores de 18 anos foron asasinados.

Durante o ano 2022, ata o 17 de novembro, existen 26 orfos/as menores de 18 anos. O número de menores vítimas mortais entre o ano 2013, primeiro ano do que se dispón de datos, e o 17 de novembro de 2022 foi de 48. Ata o 30 de setembro mantéñense en investigación os seguintes casos de mulleres vítimas mortais por violencia de xénero:

Año	Casos en Investigación
2008	5
2009	3
2010	1
2011	2
2012	1
2013	0
2014	2
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	1
2020	2
2021	4
2022	0

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

Fonte: Ministerio de Igualdade. Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero

Vítimas mortais por Comunidades Autónomas/ Cidade autónoma (datos do Boletín Estatístico Mensual de setembro de 2022)

Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España, por comunidad o ciudad autónoma en que se produjo el suceso. Año 2022

Comunidad/Ciudad autónoma	Número	%
TOTAL	34	100,0
Andalucía	9	26,5
Aragón	1	2,9
Asturias, Principado de	0	0,0
Baleares, Illes	0	0,0
Canarias	2	5,9
Cantabria	0	0,0
Castilla y León	3	8,8
Castilla-La Mancha	5	14,7
Cataluña	5	14,7
Comunitat Valenciana	2	5,9
Extremadura	0	0,0
Galicia	0	0,0
Madrid, Comunidad de	4	11,8
Murcia, Región de	1	2,9
Navarra, Comunidad Foral de	1	2,9
País Vasco	0	0,0
Rioja, La	0	0,0
Ceuta	1	2,9
Melilla	0	0,0

Fonte: Ministerio de Igualdade. Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero

Desde UGT recoñecemos a **diversidade** das mulleres, por iso consideramos indispensable mirar á 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 co entorno social, económico, político e legal que alimenta a discriminación e que estrutura as vivencias da opresión e do privilexio.

En España, a taxa de feminicidios de **mulleres migrantes** foi de 29 por cada millón de mulleres migrantes residentes en España, mentres que a taxa das mulleres non migrantes foi de cinco por cada millón. Os datos ofrecidos polo Instituto Nacional de Estatística no ano 2021 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. Segundo datos de FADEMUR, en 2021 só o 20% das mulleres rurais asasinadas por violencia de xénero denunciara ao seu asasino. 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 Macroenquisa 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 fora 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.

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**), a trata de mulleres

e nenas con fins de explotación sexual, a violencia sexual, a mutilación xenital feminina, os matrimonios forzosos, etc.

Os datos da **Macroenquisa 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.

1.1 **Contra todos os tipos de violencias machistas: A violencia machista ten moitos nomes**

Coa campaña “**A violencia machista ten moitos nomes**” tamén poñemos de manifesto nosa máis rotunda condena á trata de persoas con fins de explotación sexual e/o laboral. Mulleres migrantes conforman o principal perfil das vítimas con fins de explotación sexual e laboral. Desde UGT consideramos que as condutas delituosas de trata de seres humanos, explotación sexual e explotación laboral nútrense das mensaxes racistas e dunha certa permisividade na sociedade e na política.

Segundo os datos da Memoria Anual 2021 da Fiscalía Xeral do Estado, o 95% das 230 vítimas identificadas de **trata sexual** en España no ano 2020 eran mulleres incluíndo a dous menores de idade. Das 71 vítimas identificadas de trata con fins de traballo forzoso, o 41% eran mulleres. As mulleres, a nivel nacional e internacional son as principais vítimas da trata con fins de explotación sexual.

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. O número de menores vítimas mortais entre o ano 2013, primeiro ano do que se dispón de datos, e o 31 de setembro de 2022 foi de 47.

A **falsa Síndrome de Alienación Parental (SAP)** é unha 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 continúaase 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 Neno/a.

Os **feminicidios fora da parella o exparella** comezáronse a contabilizar oficialmente desde este 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 trata 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/o os seus fillos e fillas menores de idade por un home, como instrumento para causar prexuízo ou dano a outra muller.

O **primeiros datos de feminicidios por outras violencias machistas** non perpetradas pola parella ou exparella este ano foron: 19 feminicidios entre o primeiro e segundo trimestre de 2022, os cales se dividen da seguinte forma: O 58% foron feminicidios familiares, feminicidios sexuais o 10% e feminicidios sociais o 32%.

Polo que respecta á **violencia física**, 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)³.

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%⁴.

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 experimentalalo 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 ⁵.

3 Datos da Macroenquisa de Violencia sobre a Muller 2019.

4 Ídem.

5 Datos da Macroenquisa de Violencia sobre a Muller 2019.

Así mesmo, consideramos imprescindible visibilizar a **dobre vitimización que sofren as vítimas de violencias machistas**, quenes 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 se exime de responsabilidade ao axente da agresión.

Desde UGT clamamos que se minimice 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, que algúns profesionais vísense abocados á obxección para evitar a penalización nas súas carreiras profesionais.

1.2 As violencias machistas dentro do ámbito 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.

Segundo o Informe anual da **Inspección de Traballo e Seguridade Social de 2020**, realizáronse 485 actuacións por acoso sexual no traballo, cun resultado de 17 infraccións en acta e 643 persoas traballadoras afectadas, así como 107 actuacións por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infraccións e 161 persoas traballadoras afectadas (cun importe de sancións propostas de 43.753 €). Tamén se recolle que se realizaron 246 actuacións en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infraccións en acta e 88 persoas traballadoras afectadas. O importe das sancións propostas en materia de acoso sexual incluíndo o acoso discriminatorio por razón de sexo ascendeu á cifra de 63.094 euros.

En 2019, segundo o Informe anual da Inspección de Traballo e Seguridade Social dese ano, realizáronse 451 actuacións por acoso sexual no traballo, cun resultado de 8 infraccións e 121 persoas traballadoras afectadas, así como 182 actuacións por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infraccións e 94 persoas traballadoras afectadas (cun importe de sancións propostas de 42.502 €). Tamén se realizaron 325 actuacións en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infraccións en acta e 126 persoas traballadoras afectadas. O importe das sancións propostas en materia de acoso sexual incluíndo o acoso discriminatorio por razón de sexo ascendeu a 89.928 €.

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 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”.

En España, segundo a Macroenquisa de Violencia contra a Muller de 2019, o **98,2% as mulleres que sufriron acoso sexual** experimentárono por parte dun agresor home, e destas, o **17,3% tivo lugar na contorna laboral**. Factores de risco como a precariedade ou a realización do traballo en condicións de illamento son determinantes cando se analizan os perfís das vítimas.

As mulleres séntense 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, por diversos motivos como o 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. A existencia de protocolo non representa unha garantía para as mulleres en numerosas ocasións. Desde UGT consideramos imprescindible traballar nas causas estruturais da violencia de xénero, na educación e na sensibilización.

1.3 Denuncias, ordes e medidas de protección

O número de mulleres recoñecidas como vítimas de violencia machista no segundo trimestre de 2022 ascendeu a 44.543. Esta cifra supón un 10,89% máis que as cifras que se rexistraron durante os tres primeiros meses do ano anterior. As denuncias tamén se incrementaron un 12,33% e suman un total de 45.743.⁶

En Galicia no segundo trimestre deste ano foron 1.811 as vítimas, o que supón o 10,7% de incremento con respecto ao mesmo período do ano anterior, as denuncias tamén medraron un 9,9% e suman un total de 1.813

6 Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero do Consello Xeral do Poder Xudicial (CGPJ).

Ademais, **as suspensións do réxime de visitas a pais maltratadores** creceron con respecto ao mesmo trimestre do pasado ano un 329% ao pasar de 278 a 1.193. Esta é unha das consecuencias da aplicación polos xuíces da reforma da **Lei Orgánica de protección integral á infancia e a adolescencia**. O 16,08% das medidas civís adoptadas fan referencia a esta cuestión.

No caso das denuncias, ao redor de sete de cada dez -un 71,19% do total- foron interpostas polas vítimas directamente no xulgado ou en comisaría. Con todo, aínda que a porcentaxe de denuncias presentadas por familiares representan tan só o 1,77% do total, as informadas por servizos asistenciais ou terceiros experimentaron un novo incremento: pasan de 1.299 de hai un ano a 1.766 e representan case un 3,86% do total de presentadas. As denuncias por intervención directa das Forzas de Seguridade do Estado suman 7.162 o que supón un 15,66% do total, algo máis que o mesmo trimestre do ano anterior.

A porcentaxe de vítimas de violencia machista reflicte un aumento da taxa de mulleres que sofren esta secuela por cada 10.000 de 1,8 puntos. Así, o indicador queda no 18,4% no Estado e **en Galicia no 13%**.

As comunidades autónomas que se sitúan por encima da media nacional son Murcia, Baleares, País Valenciá, Canarias, Andalucía e Madrid. Mentres, por baixo da taxa sitúanse Cantabria, Extremadura, Castela-A Mancha, Navarra, Asturias, Aragón, Cataluña, A Rioxa, Euskadi, Galicia e Castela e León.

Das 12.502 ordes de protección incoadas un total de 10.584 foron solicitadas ante os xulgados de violencia sobre a muller e 1.918 ante os xulgados de garda. As acordadas en total foron 8.662, un número lixeiramente inferior ao do ano anterior. Pola súa banda, os xulgados de violencia sobre a muller ditaron 7.183 ordes, é dicir, o 67,9% das solicitadas, e os de garda acordaron 1.479: o 77% das solicitadas neles.

As **medidas xudiciais penais cautelares** máis frecuentes foron as ordes de afastamento, das que se ditaron 6.361 e representaron o 68,13% do total. Doutra banda, impuxéronse ata 6.2000 prohibicións de comunicación, un 67,35%. Pola súa banda, as medidas civís sumaron un total de 5.411 e aumentan un 39% con respecto ao exercicio anterior. As máis frecuentes foron as relacionadas coa prestación de alimentos, que se impuxeron en 1.657 casos, e as relacionadas coa atribución da vivenda, que o fixeron ata 1.251.

Ordes de Protección e Medidas de protección e seguridade das vítimas dos artigos 544 ter e 544 bis por Comunidades Autónomas

Órdenes de Protección y Medidas de protección y seguridad de las víctimas de los artículos 544 ter y 544 bis por CC.AA.							
CC.AA.	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas. Adoptadas	%	Resueltas. Denegadas	%
Andalucía	8.123	31	0%	6.579	81%	1.513	19%
Aragón	867	3	0%	749	86%	115	13%
Asturias	641	2	0%	489	76%	150	23%
Illes Balears	897	0	0%	677	75%	220	25%
Canarias	1876	26	1%	1448	77%	402	21%
Cantabria	364	0	0%	234	64%	130	36%
Castilla y León	1556	0	0%	1177	76%	379	24%
Castilla-La Mancha	1574	0	0%	1205	77%	369	23%
Cataluña	5.112	5	0%	2.474	48%	2.633	52%
Comunitat Valenciana	5.198	42	1%	4.400	85%	756	15%
Extremadura	825	2	0%	615	75%	208	25%
Galicia	1784	10	1%	1176	66%	598	34%
Madrid	5.482	2	0%	2.812	51%	2.668	49%
Murcia	1516	3	0%	1256	83%	257	17%
Navarra	355	0	0%	252	71%	103	29%
País Vasco	790	0	0%	445	56%	345	44%
La Rioja	310	7	2%	266	86%	37	12%
España	37.270	133	0%	26.254	70%	10.883	29%

Fonte: Datos do Informe Anual sobre Violencia de Xénero 2021 do Consello Xeral do Poder Xudicial

Taxa por cada 10.000 Mulleres e Ratio de Solicitudes de ordes de protección sobre Total Mulleres Víctimas de Violencia de Xénero nas Denuncias recibidas

CC.AA.	Denuncias presentadas	Mujeres víctimas de violencia de género recibidas	Casos en los que la víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo	Mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres	Casos en los que la víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo/por cada 100 mujeres víctimas	Órdenes/por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género
Andalucía	33.956	32.745	1.865	74,7	5,7	24,8
Aragón	4.008	3.561	716	53,1	20,1	24,3
Asturias	2.532	2.520	200	47,6	7,9	25,4
Illes Balears	6.363	6.058	652	103,0	10,8	14,8
Canarias	9.002	8.971	971	81,6	10,8	20,9
Cantabria	1.898	1.819	171	60,4	9,4	20,0
Castilla y León	5.170	5.159	474	42,6	9,2	30,2
Castilla-La Mancha	6.543	6.412	446	62,7	7,0	24,5
Cataluña	21.857	21.626	2.634	54,8	12,2	23,6
Comunitat Valenciana	22.654	22.240	2.560	86,6	11,5	23,4
Extremadura	2.592	2.589	130	48,3	5,0	31,9
Galicia	6.259	6.219	471	44,5	7,6	28,7
Madrid	25.454	24.892	3.159	70,7	12,7	22,0
Murcia	6.750	6.736	622	88,9	9,2	22,5
Navarra	1.630	1.630	43	48,8	2,6	21,8
País Vasco	5.357	5.354	492	47,1	9,2	14,8
La Rioja	823	821	114	50,7	13,9	37,8
España	162.848	159.352	15.720	66,0	9,9	23,4

Fonte: Datos do Informe Anual sobre Violencia de Xénero 2021 do Consello Xeral do Poder Xudicial

2. ACCIÓNS IMPULSADAS POR UGT CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

Desde UGT consideramos imprescindible seguir abandeirando as **políticas de igualdade entre mulleres e homes**, legislar con perspectiva de xénero e sensibilizar ao conxunto da poboación contra as violencias machistas, por iso neste ano 2022 impulsamos diversas accións contra as violencias machistas.

1.2.1 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 como o inicio de ratificación do Convenio 190 da OIT** foron un gran paso neste ano 2022 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 deste ano 2022, o Convenio marca as pautas sobre como 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 custou anos de reivindicacións, resultado do Diálogo Social.

Entre outras novidades, a figura do desestamento 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 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 recoñece 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.

1.3 Lei Orgánica de Garantía Integral contra a Violencia Sexual

A Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de Garantía Integral da Liberdade Sexual ou máis coñecida coloquialmente como a **Lei 'So 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 discontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos en prácticas, contratos de posta a disposición, bolseiras 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 concorrentes, 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 citado fin dentro do marco da cooperación internacional ao desenvolvemento.

Por outra banda, a Lei Orgánica inclúe modificacións **no Estatuto dos Traballadores, o Estatuto Básico do Empregado Público e a Lei Xeral de Seguridade Social**, que estenden dereitos 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.

1.4 Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022-2025

A Estratexia Estatal para combater as violencias machistas 2022-2025 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: mulleres 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.

Prevese que se aprobe a **Estratexia polo Consello de Ministros a finais de novembro**. Desde UGT analizamos, participado e achegado modificacións ás medidas propostas nesta Estratexia para contribuír á erradicación de todas as violencias machistas en España, especialmente no ámbito laboral.

3. SEGUIMOS TRABALLANDO PARA ERRADICAR AS VIOLENCIAS MACHISTAS

Estas son as nosas reivindicacións para erradicar as violencias machistas:

- Como expuxemos na campaña "**A violencia machista ten moitos nomes**", coa que queremos expresar a nosa rotunda condena a TODOS os tipos de violencias machistas, e ampliamos o foco naquelas que permanecen máis invisibilizadas, especialmente no ámbito laboral. Tamén condenamos a violencia institucional que sofren as mulleres vítimas de violencia machista por un sistema que sempre busca a forma de non cumprir con todo o que dita a lexislación, e é incuestionable que o avance da ultradereita, que estea nos nosos parlamentos e Asembleas lexitimou o discurso do negacionismo, situación que está a ter un custo para a xustiza e a igualdade. Ademais, o novo escenario que se deu pola COVID-19 tivo uns efectos perversos sobre as vítimas de violencia de xénero, e o retroceso foi tremendo, algo que aínda necesita do noso compromiso para mellorar.
- 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 revitimización 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 revitimice.
- 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 ao 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 conten 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 das mulleres 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 de actuación fronte ao acoso sexual e/ou 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.

- Trala 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, e é preciso aclarar un sistema de bonificacións e reducións complexo. 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.
- 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; acelerar a ratificación do Convenio 190 da OIT sobre violencia e acoso no mundo do traballo, e a ratificación do Convenio 189, sobre as traballadoras e os traballadores domésticos.
- 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 Convenio de Istambul (2011).
- 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 das mulleres 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.

4. 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](#)
- Instagram: [@ugtfeminista](#)

Recursos contra a violencia de xénero:

- **Anexo I:** Dereitos laborais das mulleres vítimas de violencia de xénero e propostas para a negociación colectiva
- **Anexo II:** Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de Garantía Integral da Liberdade Sexual
- **Anexo III:** Modificación da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes pola Lei Orgánica 10/ 2022, de 6 setembro, de garantía integral da liberdade sexual

Anexo I: Dereitos laborais de mulleres vítimas de violencia de xénero e propostas para a negociación colectiva

- 1. Acceso ao exercicio de dereitos laborais: acreditación da situación de violencia de xénero (Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero)**

Artigo 18. Dereito á información.

1. As mulleres vítimas de violencia de xénero teñen dereito a recibir plena información e asesoramento adecuado á súa situación persoal, sen que poida existir discriminación no acceso aos mesmos, a través dos servizos, organismos ou oficinas que poidan dispoñer as administracións públicas.

Dita información comprenderá as medidas contempladas nesta lei relativas á súa protección e seguridade, e os dereitos e axudas previstos na mesma, así como a referente ao lugar de prestación dos servizos de atención, emerxencia, apoio e recuperación integral.

2. Garantirase, a través dos medios necesarios, que as mulleres con discapacidade vítimas de violencia de xénero teñan acceso integral á información sobre os seus dereitos e sobre os recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible e comprensible ás persoas con discapacidade, tales como lingua de signos ou outras modalidades ou opcións de comunicación, incluídos os sistemas alternativos e aumentativos.

3. Así mesmo, articularanse os medios necesarios para que as mulleres vítimas de violencia de xénero que polas súas circunstancias persoais e sociais poidan ter unha maior dificultade para o acceso integral á información, teñan garantido o exercicio efectivo deste dereito. A información deberá ser accesible para as mulleres que descoñezan o castelán ou, no seu caso, a outra lingua oficial do seu territorio de residencia.»

Artigo 19. Dereito á atención integral.

1. As mulleres vítimas de violencia de xénero teñen dereito a servizos sociais de atención, de emerxencia, de apoio e acollida e de recuperación integral. A organización destes servizos por parte das comunidades autónomas e as Corporacións Locais responderá os principios de atención permanente, actuación urxente, especialización de prestacións e multidisciplinariedade profesional.

2. A atención multidisciplinar implicará especialmente:

a) Información ás vítimas.

b) Atención psicolóxica.

c) Apoio social.

d) Seguimento das reclamacións dos dereitos da muller.

e) Apoio educativo á unidade familiar.

f) Formación preventiva nos valores de igualdade dirixida ao seu desenvolvemento persoal e á adquisición de habilidades na resolución non violenta de conflitos.

g) Apoio á formación e inserción laboral.

3. Os servizos adoptarán fórmulas organizativas que, pola especialización do seu persoal, polas súas características de converxencia e integración de accións, garantan a efectividade dos indicados principios, asegurando, en todo caso, a dispoñibilidade, accesibilidade e calidade dos mesmos. En todo caso, procurarase unha distribución territorial equitativa dos servizos e garantirase a súa accesibilidade ás mulleres das zonas rurais e outras zonas afastadas.

4. Estes servizos actuarán coordinadamente e en colaboración cos Corpos de Seguridade, os Xulgados de Violencia sobre a Muller, os servizos sanitarios e as institucións encargadas de prestar asistencia xurídica ás vítimas do ámbito xeográfico correspondente. Estes servizos poderán solicitar ao órgano xudicial as medidas urxentes que consideren necesarias.

5. Tamén terán dereito á asistencia social integral a través destes servizos sociais os menores que se atopen baixo a patria potestade ou garda e custodia da persoa agredida, ou convivan en contextos familiares nos que se cometen actos de violencia de xénero. Para estes efectos, os servizos sociais deberán contar con persoal especificamente formado para atender aos menores, co fin de previr e evitar de forma

eficaz as situacións que poidan comportar danos psíquicos e físicos aos menores que viven en contornas familiares onde existe violencia de xénero. En particular, deberán contar con profesionais da psicoloxía infantil para a atención das fillas e fillos menores vítimas de violencia de xénero, incluída a violencia vicaria.

6. Nos instrumentos e procedementos de cooperación entre a Administración Xeral do Estado e a Administración das comunidades autónomas nas materias reguladas neste artigo, incluíranse compromisos de achega, por parte da Administración Xeral do Estado, de recursos financeiros referidos especificamente á prestación dos servizos.

7. Os organismos de igualdade orientarán e valorarán os programas e accións que leven a cabo e emitirán recomendacións para a súa mellora.»

«Artigo 19 bis. Dereito á atención sanitaria.

1. O Sistema Público de Saúde garantirá a mulleres vítimas de violencia de xénero, así como aos seus fillos e fillas, o dereito á atención sanitaria, con especial atención psicolóxica e psiquiátrica, e ao seguimento da evolución do seu estado de saúde ata o seu total recuperación, no concernente á sintomatoloxía ou as secuelas psíquicas e físicas derivadas da situación de violencia sufrida. Así mesmo, os servizos sanitarios deberán contar con psicólogos infantís para a atención dos fillos e fillas menores que sexan vítimas de violencia vicaria.

2. Estes servizos prestaranse, garantindo a privacidade e a intimidade das mulleres e o respecto, en todo caso, ás decisións que elas tomen en relación á súa atención sanitaria.

3. Así mesmo, estableceranse medidas específicas para a detección, intervención e asistencia en situacións de violencia contra mulleres con discapacidade, mulleres con problemas de saúde mental, adiccións ou outras problemáticas ou outros casos de adiccións derivadas ou engadidas á violencia.»

Artigo 21. Dereitos laborais e de Seguridade Social.

1. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á adaptación do seu posto de

traballo e aos apoios que precise por razón da súa discapacidade para a súa reincorporación, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

2. Nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social e na Lei Orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social, a suspensión e a extinción do contrato de traballo previstas no apartado anterior darán lugar a situación legal de desemprego. O tempo de suspensión considerarase como período de cotización efectiva a efectos de prestacións de Seguridade Social e de desemprego.

3. As empresas que formalicen contratos de interinidade, para substituír a traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendan o seu contrato de traballo ou exercitar o seu dereito á mobilidade xeográfica ou ao cambio de centro de traballo, terán dereito a unha bonificación do 100 por 100 das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, durante todo o período de suspensión da traballadora substituída ou durante seis meses nos supostos de mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo. Cando se produza a reincorporación, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo, garantíndose os axustes razoables que se poidan precisar por razón de discapacidade.

4. As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas e serán remuneradas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible.

5. Ás traballadoras por conta propia vítimas de violencia de xénero que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, consideraráselles en situación de cesamento temporal da actividade nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, e suspenderáselles a obrigaón de cotización durante un período de seis meses, que lles serán considerados como de cotización efectiva a efectos das prestacións de Seguridade Social. Así mesmo, a súa situación será considerada como asimilada ao alta.

Para os efectos do previsto no parágrafo anterior, tomarase unha base de cotización equivalente á media das bases cotizadas durante os seis meses previos á suspensión da obrigaón de cotizar.

Artigo 22. Programa específico de emprego.

1. No marco dos plans anuais de emprego aos que se refire o artigo 11 do texto refundido da Lei de Emprego, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, do 23 de outubro, desenvolverase un programa de acción específico para as vítimas de violencia de xénero inscritas como demandantes de emprego.

Este programa incluírá medidas para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia.

Artigo 23. Acreditación de situacións de violencia de xénero.

As situacións de violencia de xénero que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados nesta lei acreditaranse mediante unha sentenza condenatoria por calquera das manifestacións da violencia contra as mulleres previstas nesta lei, unha orde de protección ou calquera outra resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima, ou ben polo informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero. Tamén poderán acreditarse as situacións de violencia contra as mulleres mediante informe dos servizos sociais, dos servizos especializados, ou dos servizos de acollida da Administración Pública competente destinados ás vítimas de violencia de xénero, ou por calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.

No caso de vítimas menores de idade, a acreditación poderá realizarse, ademais, por documentos sanitarios oficiais de comunicación á Fiscalía ou ao órgano xudicial.

O Goberno e as comunidades autónomas, no marco da Conferencia Sectorial de Igualdade, deseñarán, de común acordo, os procedementos básicos que permitan poñer en marcha os sistemas de acreditación das situacións de violencia de xénero.

1.2 Dereito á reparación

Artigo 28 bis. Alcance e garantía do dereito.

As vítimas de violencia de xénero teñen dereito á reparación, o que comprende a compensación económica polos danos e prexuízos derivados da violencia, as medidas necesarias para a súa completa recuperación física, psíquica e social, as accións de reparación simbólica e as garantías de non repetición.

Artigo 28 ter. Medidas para garantir o dereito á reparación.

1. As vítimas de violencia de xénero teñen dereito á reparación, o que comprende a indemnización á que se refire o apartado seguinte, as medidas necesarias para a súa completa recuperación física, psíquica e social, as accións de reparación simbólica e as garantías de non repetición.

2. As administracións públicas asegurarán que as vítimas teñan acceso efectivo á indemnización que corresponda polos danos e prexuízos, que deberá garantir a satisfacción economicamente avaliable de, polo menos, os seguintes conceptos:

- a) O dano físico e psicolóxico, incluído o dano moral e o dano á dignidade.
- b) A perda de oportunidades, incluídas as oportunidades de educación, emprego e prestacións sociais.
- c) Os danos materiais e a perda de ingresos, incluído o lucro cesante.
- d) O dano social, entendido como o dano ao proxecto de vida.
- e) O tratamento terapéutico, social e de saúde sexual e reprodutiva.

3. A indemnización será satisfeita pola ou as persoas civil ou penalmente responsables, de acordo con a normativa vixente.

4. As administracións públicas garantirán a completa recuperación física, psíquica e social das vítimas a través da rede de recursos de atención integral previstos no Título II. Así mesmo, co obxectivo de garantir a recuperación simbólica, promoverán o restablecemento da súa dignidade e reputación, a superación de calquera situación de estigmatización e o dereito de supresión aplicado a buscadores na internet e medios de difusión públicos.

Así mesmo, as administracións públicas poderán establecer axudas complementarias destinadas ás vítimas que, pola especificidade ou gravidade das secuelas derivadas da violencia, non atopen unha resposta adecuada ou suficiente na rede de recursos de

atención e recuperación. En particular, ditas vítimas poderán recibir axudas adicionais para financiar os tratamentos sanitarios adecuados, incluíndo os tratamentos de reconstrución xenital feminina, se fosen necesarios.

5. Co obxectivo de cumprir as garantías de non repetición, as administracións públicas, no marco das súas respectivas competencias, impulsarán as medidas necesarias para que as vítimas conten con protección efectiva #ante represalias ou ameazas.

6. As administracións públicas promoverán, a través de homenaxes e de accións de difusión pública, o compromiso colectivo fronte á violencia contra as mulleres e o respecto polas vítimas.

2. Dereitos das traballadoras por conta allea e funcionarias públicas vítimas de violencia de xénero

2.1 Redución de xornada/ Reordenación do tempo de Traballo /Traballo a distancia

Artigo 37.8 do Estatuto dos Traballadores establece os dereitos laborais para as traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral:

- Á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario
- á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.
- Dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia, ou deixar de facelo se este fóra o sistema establecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións. Este é un novo dereito recolleito na Real Decreto –lei 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e os traballadores afectados.

Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá a estes, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

É dicir, en caso de discrepancias para a concreción destes dereitos, a lei remite ao procedemento de concreción horaria para a resolución das discrepancias en materia de conciliación.

Nos casos que as traballadoras vítimas de violencia de xénero que reducen a súa xornada laboral con diminución proporcional do salario existe a posibilidade de subscripción de convenio especial coa Seguridade Social por parte de. (Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, pola que se regula o convenio especial no sistema da Seguridade Social).

No caso das funcionarias, o **Estatuto Básico do Empregado Público establece o permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria no Art 49 apartado d)** di que as faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Así mesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, teñen os seguintes dereitos nos termos que para estes supostos estableza o plan de igualdade de aplicación ou, na súa falta, a Administración Pública competente en cada caso:

- **Á redución da xornada con diminución proporcional da retribución.**
- **A reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo** que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza o plan de igualdade de aplicación ou, na súa falta, a Administración Pública competente en cada caso.

No suposto de redución de xornada, **a funcionaria manterá as súas retribucións íntegras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos.**

Respecto ao traballo a distancia, a Real Decreto-lei 29/2020, do 29 de setembro, de medidas urxentes en materia de teletraballo nas Administracións Públicas, non establece o dereito ao traballo a distancia, como dereitos para as vítimas de violencia de xero a diferenza da regulación aplicable ás traballadoras vítimas de violencia de xero por conta allea ás que se aplica o ET.

2.2 Mobilidade xeográfica Estatuto do Traballadores

Artigo 40.4

O Estatuto dos Traballadores establece o dereito das traballadoras que teñan consideración de vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, **terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.**

En tales supostos, a **empresa, estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.**

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha **duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaçión de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.**

Terminado ese período, os traballadores **poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior, ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaón de reserva.**”

Estatuto Básico do Empregado Público

Artigo 82.1

Mulleres vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o dereito á asistencia social integral, terán **dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura.** Aínda así, en tales supostos a Administración Pública competente, estará obrigada a comunicarlle as vacantes situadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite.

Este traslado terá a consideración de traslado forzoso.

Nas actuacións e procedementos relacionados coa violencia de xénero, protexerase a intimidade das vítimas, en especial, os seus datos persoais, os dos seus descendentes e as de calquera persoa que estea baixo o seu garda ou custodia

2.3 Dereitos específicos das traballadoras por conta allea

Suspensión de contrato de traballo

O **Art 45 .1 letra n do Estatuto dos Traballadores** establece que o contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

O período de suspensión terá unha duración inicial, que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses. (Art 48.8 ET)

O período de suspensión con reserva de posto de traballo para supostos de violencia de xénero terá a consideración de **período de cotización efectiva** a efectos de cotización efectiva a efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social, por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave. (Art. 165.5 Lei Xeral de Seguridade Social).

Esta suspensión de contrato da vítima de violencia de xénero é situación legal de desemprego (Art 267 LGSS), o que permite solicitar e cobrar a prestación de desemprego contributiva ou subsidio por insuficiencia de cotización no seu caso.

As cotizacións á seguridade social efectuadas durante a percepción da prestación de desemprego durante a suspensión do contrato pola devandita causa, son **período de cotización ocupada** a efectos dun novo recoñecemento de nova prestación de desemprego, se se solicita a extinción da relación laboral, sen ter en conta o percibido na prestación (Art. 269 .2 LGSS).

2.4 Extinción da relación laboral

O **art 49.1 I letra m ET** establece que o contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

E considérase situación legal de desemprego (Art 267 .5 LGSS) e se se reúne os requisitos de cotización, ten o dereito ao percibir a prestación por desemprego.

No suposto de redución de xornada da vítima para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia integral, previa á situación de extinción, o cálculo da indemnización o salario para ter en conta será o que houber correspondido sen considerar a redución de xornada efectuada. (Disposición adicional decimonovena ET).

2.5 Protección fronte ao despedimento das vítimas de violencia de xénero

Nulidade por discriminación da decisión extintiva do contrato polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos laborais recoñecidos no ET para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. (Art. 53.4 b) de ET).

Nulidade do despedimento disciplinario polo exercicio dos dereitos laborais por vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos laborais recoñecidos no ET para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. (Art. 55.5 b) de ET.

2.6 Dereitos específicos das funcionarias públicas

Excedencia por razón de violencia de xénero

Artigo 89.5 EBEP

As funcionarias vítimas de violencia de xénero, terán dereito a solicitar a excedencia por violencia de xénero sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia na mesma.

Dereito a percibir as retribucións integras, e no seu caso, as prestacións familiares por fillo a cargo, durante os 2 primeiros meses.

Duración máxima da excedencia: 6 meses, prorrogables trimestralmente ata un máximo de 18 meses, se as actuacións xudiciais esixíseno, acreditando a autoridade xudicial a necesidade de mantemento da excedencia.

Reserva do posto os 6 primeiros meses, sendo computable devandito período a efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación.

2.7 Dereitos en materia de emprego e para a inserción laboral

Incentivos para as empresas que contraten a vítimas de violencia de xénero

Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego;
Disposición final primeira do Real Decreto 1917/2008, do 21 de novembro.

As empresas que contraten a mulleres vítimas de violencia de xénero teñen dereito a bonificacións da cota empresarial á Seguridade Social, diferentes en función do carácter indefinido ou temporal do contrato celebrado.

Se é un contrato indefinido a tempo completo a bonificación é de 125 euros/mes (1.500€ ao ano), desde data de celebración do contrato durante 4 anos. En caso de contratos temporais, a bonificación mensual da cota empresarial 50 euros/mes (600 euros), durante vixencia do contrato.

Non é necesaria a inscrición das vítimas de violencia de xénero como demandantes de emprego, para a aplicación das bonificacións.

2.8 Axuda económica específica para mulleres vítimas de violencia de xénero con especiais dificultades para obter un emprego

Regulada no artigo 27 da Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero e Real Decreto 1452/2005, do 2 de decembro. A normativa relativa ao procedemento de tramitación é a que respecto diso aprobouse a Comunidade ou Cidade Autónoma na que se solicite a axuda.

É unha axuda económica dirixida a mulleres vítimas de violencia de xénero que reúnan os seguintes requisitos:

- Carecer de rendas que, en cómputo mensual, superen o 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias.
- Ter especiais dificultades para obter un emprego, dada a súa idade, falta de preparación xeral ou especializada ou as súas circunstancias sociais, o que se acredita mediante o informe emitido polo Servizo Público de Emprego correspondente.

Esta axuda económica abónase nun único pago, e o seu importe, calculado en función dun número de mensualidades do subsidio por desemprego correspondente, depende de se a muller ten ou non familiares ao seu cargo, e de se a propia muller e/o os familiares ao seu cargo teñen recoñecido un grao de discapacidade.

Esta axuda é compatible coas previstas na Lei 35/1995, do 11 de decembro, de Axudas e Asistencia ás Vítimas de Delitos Violentos e contra a Liberdade Sexual, así como con calquera outra axuda económica de carácter autonómico ou local concedida pola situación de violencia de xénero.

En cambio, é incompatible con outras axudas que cumpran a mesma finalidade, así como coa participación no programa de Renda Activa de Inserción.

Esta non ten en ningún caso a consideración de renda ou ingreso computable a efectos do percibo das pensións non contributivas.

2.9 Renda activa de inserción

Real Decreto 1369/2006, do 24 de novembro, polo que se regula o programa de Renda Activa de Inserción para desempregados con especiais necesidades económicas e dificultade para atopar emprego.

É unha axuda económica que se recoñece ás persoas desempregadas incluídas no chamado “programa de renda activa de inserción”, a través do cal levan a cabo actuacións encamiñadas a incrementar as oportunidades de inserción no mercado de traballo.

Para ser incluída no programa de renda activa de inserción e ser beneficiaria desta axuda económica, a muller vítima de violencia de xénero deberá cumprir os seguintes requisitos:

- Acreditar a súa condición de vítima de violencia de xénero.
- Estar inscrita como demandante de emprego, pero non se lle esixe levar 12 meses inscrita ininterrompidamente como demandante de emprego.
- Non convivir co seu agresor.
- Ser menor de 65 anos, pero non se lle esixe ter 45 ó máis anos de idade.
- Carecer de rendas propias, de calquera natureza, superiores en cómputo mensual ao 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias.
- Pode ser beneficiaria dun novo programa de renda activa de inserción aínda que fose beneficiaria doutro programa dentro dos 365 días anteriores á data da solicitude.

A contía da renda activa de inserción é do 80% do Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vixente en cada momento.

Ademais, inclúe unha axuda suplementaria de pago único se a muller viuse obrigada a cambiar de residencia polas súas circunstancias de violencia de xénero nos 12 meses anteriores á solicitude de admisión ao programa ou durante a súa permanencia neste, de contía equivalente ao importe de tres meses da renda activa de inserción.

2.10 Dereito en materia de Prestacións da Seguridade Social

Dereito á pensión de **xubilación anticipada** por causa non imputable ao traballador das mulleres que extingan o seu contrato de traballo como consecuencia de ser vítimas de violencia de xénero, e reúnan os requisitos esixidos. (Artigo 207 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro)

Dereito á **pensión de viuvez** nos supostos de separación, divorcio ou nulidade matrimonial de mulleres vítimas de violencia de xénero que, aínda que non sexan acreedoras da pensión compensatoria, acrediten os requisitos esixidos. (Artigo 220 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro).

Impedimento para ser beneficiario da pensión de viuvez a quen fose condenado por sentenza firme pola comisión dun delito doloso de homicidio en calquera das súas formas ou de lesións cando a vítima fose o seu cónxuxe ou ex cónxuxe, ou parella ou ex parella de feito. (Disposición adicional primeira da Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero; artigo 231 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro).

2.11 Dereitos en materia de orfandade

Pensión de orfandade: teñen dereito a ela os fillos e fillas da muller morta, calquera que sexa a natureza da súa filiación, sempre que, no momento da morte, sexan menores de vinte e un anos ou estean incapacitados para o traballo, ou sexan menores de vinte e cinco anos e non efectúen un traballo lucrativo por conta allea ou propia, ou cando realizándoo, os ingresos que obteña resulten inferiores, en cómputo anual, á contía vixente para o salario mínimo interprofesional, tamén en cómputo anual, e que a muller se atopase en alta ou situación asimilada á de alta, ou fóra.

As fillas e fillos terán dereito ao incremento previsto para os casos de orfandade absoluta, que alcanzará o 70 por cento da base reguladora cando os rendementos da unidade familiar non superen o 75 por cento do Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento.

Prestación de orfandade: teñen dereito a ela as fillas e fillos da muller morta como consecuencia de violencia contra a muller, nos termos en que se defina pola lei ou polos instrumentos internacionais ratificados por España, sempre que se achen en circunstancias equiparables a unha orfandade absoluta e non reúnan os requisitos necesarios para causar unha pensión de orfandade. Poderá ser beneficiario da prestación de orfandade, sempre que na data da morte fose menor de vinte e cinco anos, non efectúe un traballo lucrativo por conta allea ou propia, ou cando realizándoo, os ingresos que obteña resulten inferiores, en cómputo anual, á contía vixente para o salario mínimo interprofesional, tamén en cómputo anual.

A contía da prestación de orfandade será o 70 por cento da súa base reguladora, sempre que os rendementos da unidade familiar non superen en cómputo anual o 75 por cento do Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento.

2.12 Recomendacións para a negociación colectiva/plans de igualdade

En materia de plans de igualdade, o Real Decreto 901/2020, de 13 outubro, que aproba o Regulamento dos Plans de igualdade e o seu rexistro, recolleu que Plan de igualdade conterán medidas que resulten necesarias en virtude do diagnóstico, e que poderán incorporar medidas relativas a materias que non están contempladas no Art 46.2 d a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo como a violencia de xero. Por tanto, pódese incorporar medidas relacionadas coa violencia de xénero nos plans de igualdade e por suposto nos convenios colectivos.

Establecer mediante convenio colectivo ou na súa falta plans de igualdade, dereitos laborais para vítimas de violencia de xénero, mellorando os dereitos laborais recollidos no Estatuto dos Traballadores ou Estatuto Básico do Empregado Público para as vítimas de violencia de xénero como, por exemplo:

- En materia de reordenación de tempo de traballo, dereito á adaptación, horario flexible ou elección de quenda sen diminución das súas retribucións.
- En supostos de reducións de xornada, dun terzo ou inferior manter as súas retribucións íntegras.
- Dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia, ou deixar de facelo se este fóra o sistema establecido, por tempo que determine a traballadora vítima de violencia.
- Permiso retribuído de 2 meses á traballadora vítima de violencia percibindo o total das súas retribucións.
- En casos de mobilidade xeográfica ampliar o dereito para ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional, ou categoría equivalente noutro dos centros de traballo vacantes antes que teña a empresa durante 12 meses e reserva durante ese período do posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora vítima de violencia de xénero.
- Nos supostos de extinción do contrato de traballo, dereito a percibir unha compensación (indemnización)
- Axudas económicas para vítimas de violencia por exemplo:

- Fondos axuda escolar, visitas ou tratamentos psicolóxicos, médicos, apoio xurídico.
 - Cambio de domicilio. Axudas para gastos que se produzan de alugueiro de vivenda habitual daquela vítima que se vexa obrigada a deixar temporalmente o domicilio habitual ata entón compartido co agresor. Ou tamén nos casos de mobilidade a outro centro de traballo.
 - Prestamos anticipos para facer fronte a esta situación.
 - En supostos de incapacidade temporal da vítima, garantir a cobranza das súas retribucións integras.
- Establecer medidas de sensibilización e formación sobre a violencia de xénero, para todo o persoal e especificamente para persoal de recursos humanos.

Anexo II: Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de Garantía Integral da Liberdade Sexual

Artigo 3. Ámbito de aplicación.

1. O ámbito de aplicación obxectivo desta lei orgánica comprende as violencias sexuais, entendidas como calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público ou privado, incluíndo o ámbito dixital. Considérase incluído no ámbito de aplicación, a efectos estatísticos e de reparación, o feminicidio sexual, entendido como homicidio ou asasinato de mulleres e nenas vinculado a condutas definidas no seguinte parágrafo como violencias sexuais.

En todo caso considéranse violencias sexuais os delitos previstos no Título VIII do Libro II da Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso con connotación sexual e trátaa con fins de explotación sexual. Prestarase especial atención ás violencias sexuais cometidas no ámbito dixital, o que comprende a difusión de actos de violencia sexual, a pornografía non consentida e a infantil en todo caso, e a extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos.

2. A presente lei orgánica é de **aplicación ás mulleres, nenas e nenos** que fosen vítimas de violencias sexuais en España, **con independencia da súa nacionalidade e da súa situación administrativa**; ou no estranxeiro, sempre que sexan de nacionalidade española, podendo para estes efectos solicitar a asistencia de embaixadas e oficinas consulares prevista no artigo 51, todo iso sen prexuízo do establecido na Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do Poder Xudicial, respecto á competencia dos tribunais españois.

3. No caso da violencia exercida contra nenas, nenos e adolescentes, as disposicións contidas nesta lei orgánica deberán estar aliñadas co establecido na Lei Orgánica 8/2021, do 4 de xuño, de Protección Integral da Infancia e a Adolescencia fronte á Violencia.

4. No marco da lexislación vixente, haberá que tomar en consideración, xunto coa liberdade sexual, a protección fronte ás violencias sexuais cometidas contra menores ou contra persoas con capacidade xurídica modificada, como manifestación da dignidade da persoa humana e o dereito que todo ser humano ten a un libre desenvolvemento da súa personalidade, sen intervencións traumáticas na súa esfera íntima por parte de terceiras persoas.

Autonomía económica, dereitos laborais e vivenda

Artigo 37. Acreditación da existencia de violencias sexuais.

1. Para estes efectos, tamén poderán acreditarse as situacións de violencias sexuais mediante informe dos servizos sociais, dos servizos especializados en igualdade e contra a violencia de xénero, dos servizos de acollida destinados a vítimas de

violencias sexuais da Administración Pública competente, ou da Inspección de Traballo e da Seguridade Social, nos casos obxecto de actuación inspectora; por sentenza recaída na orde xurisdiccional social; ou por calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.

No caso de vítimas menores de idade, e aos mesmos efectos, a acreditación poderá realizarse, ademais, por documentos sanitarios oficiais de comunicación á Fiscalía ou ao órgano xudicial.

2. O Goberno e as comunidades autónomas, no marco da Conferencia Sectorial de Igualdade, deseñarán, de común acordo, os procedementos básicos que permitan poñer en marcha os sistemas de acreditación das situacións de violencias sexuais.

3. Os datos persoais, tanto das vítimas como de terceiras persoas, contidos nos citados documentos serán tratados coas garantías establecidas na normativa de protección de datos persoais.

Artigo 38. Dereitos laborais e de Seguridade Social.

1. As traballadoras vítimas de violencias sexuais terán dereito, nos termos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á adaptación do seu posto de traballo e aos apoios que precisen por razón da súa discapacidade para a súa reincorporación, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

2. As vítimas de violencias sexuais terán dereito á protección por desemprego nos termos previstos no texto refundido da Lei de Seguridade Social, aprobado por Real

Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro, e na Lei Orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

3. As empresas que formalicen contratos de interinidade, sempre que o contrato celébrese cunha persoa desempregada, para substituír a traballadoras vítimas de violencia sexual que suspendan o seu contrato de traballo ou #exercitar o seu dereito á mobilidade xeográfica ou ao cambio de centro de traballo terán dereito a unha bonificación do 100% das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns durante todo o período de suspensión da traballadora substituída ou durante seis meses nos supostos de mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo. Cando se produza a reincorporación, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo, garantíndose os axustes razoables que se poidan precisar por razón de discapacidade.

4. As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada das violencias sexuais consideraranse xustificadas e serán remuneradas cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible.

5. Ás traballadoras por conta propia vítimas de violencias sexuais que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral consideraráselles en situación de cesamento temporal da actividade, nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, do 30 de outubro, e suspenderáselles a obrigaón de cotización durante un período de seis meses que lles serán considerados como de cotización efectiva a efectos das prestacións de Seguridade Social. Así mesmo, a súa situación será considerada como asimilada ao alta. Para os efectos do previsto no parágrafo anterior, tomarase unha base de cotización equivalente á media das bases cotizadas durante os seis meses previos á suspensión da obrigaón de cotizar.

Artigo 39. Programa específico de emprego.

1. No marco dos plans anuais de emprego aos que se refire o artigo 11 do texto refundido da Lei de Emprego, aprobado por Real Decreto Lexislativo 3/2015, do 23 de outubro, incluírase un programa de acción específico para as vítimas de violencias sexuais rexistradas como demandantes de emprego. Este programa incluírá medidas para favorecer o inicio dunha nova actividade por conta propia.
2. As traballadoras desempregadas que sufrisen violencias sexuais, así como as traballadoras autónomas que cesasen a súa actividade por ser vítimas de violencias sexuais, terán dereito, no momento de demandar un emprego, a participar nas axudas de contido económico a que se refire o artigo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral.

Artigo 40. Dereitos das funcionarias públicas.

1. As funcionarias públicas vítimas de violencias sexuais terán dereito á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica de centro de traballo e á excedencia nos termos que se determinen na súa lexislación específica.
2. As ausencias totais ou parciais ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia sexual sufrida por unha muller funcionaria consideraranse xustificadas e serán remuneradas cando así o determinen os servizos sociais de atención ou os servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas polas funcionarias á súa Administración o máis axiña posible.
3. A acreditación das circunstancias que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos de mobilidade xeográfica de centro de traballo, excedencia e redución ou reordenación do tempo de traballo realizarase nos termos establecidos no artigo 37.

Artigo 41. Axudas económicas ás vítimas de violencias sexuais.

1. Cando as vítimas de violencias sexuais carecesen de rendas superiores, en cómputo mensual, ao salario mínimo interprofesional, excluída a parte proporcional de

dúas pagas extraordinarias, recibirán unha axuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desemprego.

No suposto de vítimas de violencias sexuais dependentes economicamente da unidade familiar, cando esta non obteña rendas superiores, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias, a dúas veces o salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso a axuda económica descrita neste artigo.

2. O importe da axuda poderá percibirse, a elección da vítima, nun pago único ou en seis mensualidades. Dita axuda poderá prorrogarse por unha soa vez, sempre que sigan sen superarse os limiares económicos descritos no apartado uno.

Cando a vítima da violencia sexual tivese recoñecida oficialmente unha discapacidade en grao igual ou superior ao 33%, o importe será equivalente a doce meses de subsidio por desemprego, prorrogables por unha soa vez, sempre que se manteñan as condicións que deron lugar á concesión inicial.

No caso de que a vítima teña persoas a cargo, o seu importe poderá alcanzar o dun período equivalente ao de dezaioito meses de subsidio, ou de vinte e catro meses se a vítima ou algún dos familiares que conviven con ela ten recoñecida oficialmente unha discapacidade en grao igual ou superior ao 33%, nos termos que establezan as disposicións de desenvolvemento da presente lei orgánica. Dita axuda será igualmente prorrogable por unha soa vez, nos mesmos termos que os anteriores, sempre que se manteñan as condicións que deron lugar á concesión inicial.

3. Por real decreto regularase o procedemento de concesión destas axudas, financiadas con cargo aos Orzamentos Xerais do Estado. En calquera caso, a concorrencia das circunstancias de violencia acreditarase de conformidade co establecido no artigo 37.

4. Estas axudas serán compatibles coa percepción das indemnizacións acordadas por sentenza xudicial, ou, alternativamente, con calquera das axudas previstas na Lei 35/1995, do 11 de decembro, de axudas e asistencia ás vítimas de delitos violentos e contra a liberdade sexual. Igualmente, serán compatibles coas axudas previstas no Real Decreto 1369/2006, do 24 de novembro, polo que se regula o programa de renda activa de inserción para desempregados con especiais necesidades económicas e dificultade para atopar emprego; coas axudas establecidas na Lei 19/2021, do 20 de

decembro, pola que se establece o ingreso mínimo vital, e coa percepción das axudas que establezan as comunidades autónomas neste ámbito material.

5. As vítimas acreditadas de violencia sexual terán a consideración xurídica de vítimas de violencia de xénero para os efectos do artigo 2.2.c) do Real Decreto 1369/2006, do 24 de novembro, polo que se regula o programa de renda activa de inserción para desempregados con especiais necesidades económicas e dificultade para atopar emprego.

Anexo III: Modificación da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes pola Lei Orgánica 10/ 2022, de 6 setembro, de garantía integral da liberdade sexual

Modifícase a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, nos seguintes termos:

➤ **a letra d) do apartado 1 do artigo 37, que queda redactada como segue:**

«d) Colaborar coas campañas institucionais dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes e a erradicar a violencia contra as mulleres.

a letra d) do apartado 1 do artigo 38, que queda redactada como segue:

«d) Colaborar coas campañas institucionais dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes e a erradicar a violencia contra as mulleres.

Artigo 48. Medidas específicas para previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

1. 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.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, con especial atención ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital, mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte ao mesmo e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.»

UGT  