

# Informe

25 de noviembre | 2023

Día Internacional para la eliminación  
de la violencia contra las mujeres

UGT 

Vicesecretaría General



## Contenido

---

1.	UGT condena todas las violencias machistas	5
2.	La violencia de género a manos de parejas y exparejas	7
3.	La interseccionalidad en el análisis de la violencia de género	21
4.	Violencias machistas: Ampliando la mirada para erradicar la violencia de género y todas las formas de violencia contra las mujeres	23
5.	Las violencias machistas dentro del ámbito laboral	29
6.	Acciones impulsadas por UGT contra la violencia de género	31
7.	Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	37
8.	Ciberacoso y violencias digitales	41
9.	Seguimos trabajando para erradicar las violencias machistas	45
10.	UGT comprometida contra las violencias machistas	49
	Conclusiones	51



# 1.

## **UGT condena todas las violencias machistas**

---

En el trabajo, contra la violencia de género. Con este lema nos dirigimos a todas las trabajadoras y trabajadores en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, para reiterar nuestra más rotunda condena y repulsa contra todos los actos de violencia contra las mujeres y muy especialmente contra los asesinatos de las mujeres y sus hijos e hijas, que constituyen una de las manifestaciones más brutales de la violencia contra las mujeres.

Desde UGT condenamos TODOS los tipos de violencias machistas, poniendo el foco este año en el alarmante incremento de los asesinatos de mujeres por parejas y exparejas, de la violencia sexual acometida por menores, de la tendencia creciente de agresiones en grupo y en la violencia machista en el ámbito laboral, en especial las nuevas formas de violencia que afloran cada vez con mayor fuerza, como las llevadas a cabo a través de las TICs.

Pese a las alarmas, consideramos que gracias al impulso de las políticas públicas, y de las actuaciones que desde los distintos estamentos e instituciones se llevan a cabo, como los sindicatos, las organizaciones sociales, el movimiento feminista y las propias mujeres, poco a poco se va actuando contra las violencias contra las mujeres con más rotundidad, haciendo visible y reconocible cada vez en mayor medida su dimensión social, al mismo tiempo que se hace evidente la necesidad de adoptar más medidas que pongan fin a esta terrible lacra y a los inquietantes incrementos que se están experimentando en la violencia contra las mujeres.

Los asesinatos de mujeres, el maltrato físico, psicológico y/o económico en la pareja y expareja, las agresiones sexuales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la trata de personas con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina, la explotación sexual y otras muchas conductas de violencia contra las mujeres, dejan cifras atroces de asesinatos y agresiones violentas de todo tipo contra las mujeres.

Eliminar todas las formas de violencia machista contra las mujeres y de forma más específica en el ámbito laboral, es nuestro objetivo.



## 2.

### **La violencia de género a manos de parejas y exparejas**

---

#### 2.1. Más de una mujer asesinada cada seis días por sus parejas o exparejas en España.

**La fecha de cierre del presente informe es el 8 de Noviembre de 2023**, pero mientras que dicho informe se elabora, los asesinatos de mujeres a manos de parejas o exparejas no dejan de sucederse, incrementándose cada semana las mujeres a las que quitan la vida dramáticamente, como manifestación del ejercicio y ostentación del dominio y el poder de los hombres sobre las mismas, a las que no consideran como iguales sino como meros objetos de su propiedad.

Según los datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, a 8 de noviembre de 2023, 1.237 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas desde 2003; más de 1 mujer asesinada cada seis días.

**En 2023**, en lo que va de año hasta el 8 de Noviembre han sido asesinadas 52 mujeres, más que en todo el año anterior. De las 52 asesinadas, constaban denuncias previas el 23,1% de los casos, frente a un 76,9 % sin denuncia.

El 57,7% de las víctimas habían nacido en España y el 42,3% habían nacido en otro país. Y entre los agresores, el 53,8% habían nacido en España y el 46,2% en otro país.

Por grupo de edad, el mayor número de víctimas se encuentra entre 31 a 40 años, seguido de 41 a 50 años, y entre los agresores el mayor número se encuentra entre los 41 a 50 años.

El 59,6% de los agresores eran cónyuges o pareja y el 40,4% estaba en fase de ruptura o eran exparejas. Víctima y agresor convivían en el 67,3% de los casos.

**En 2022**, 50 mujeres fueron asesinadas por violencia de género en España. Fue la segunda cifra anual más baja desde 2003, junto con los años 2017 y 2020, tan solo mejorada en 2016 y 2021 con 49 mujeres asesinadas. De estas 50 mujeres asesinadas, 20 mujeres (el 40%) contaban con denuncia previa y 30 (el 60%) no había puesto denuncia.

El mayor número de mujeres asesinadas tenía entre 41 y 50 años (32%), seguida del grupo de 31 a 40 años (20%). Entre los agresores el grupo más numeroso contaba entre 41 y 50 años (38%), seguido del grupo de 31 a 40 años (20%)

El 66% de los agresores eran cónyuges o pareja y el 34% estaba en fase de ruptura o eran exparejas. Víctima y agresor convivían en el 70% de los casos.

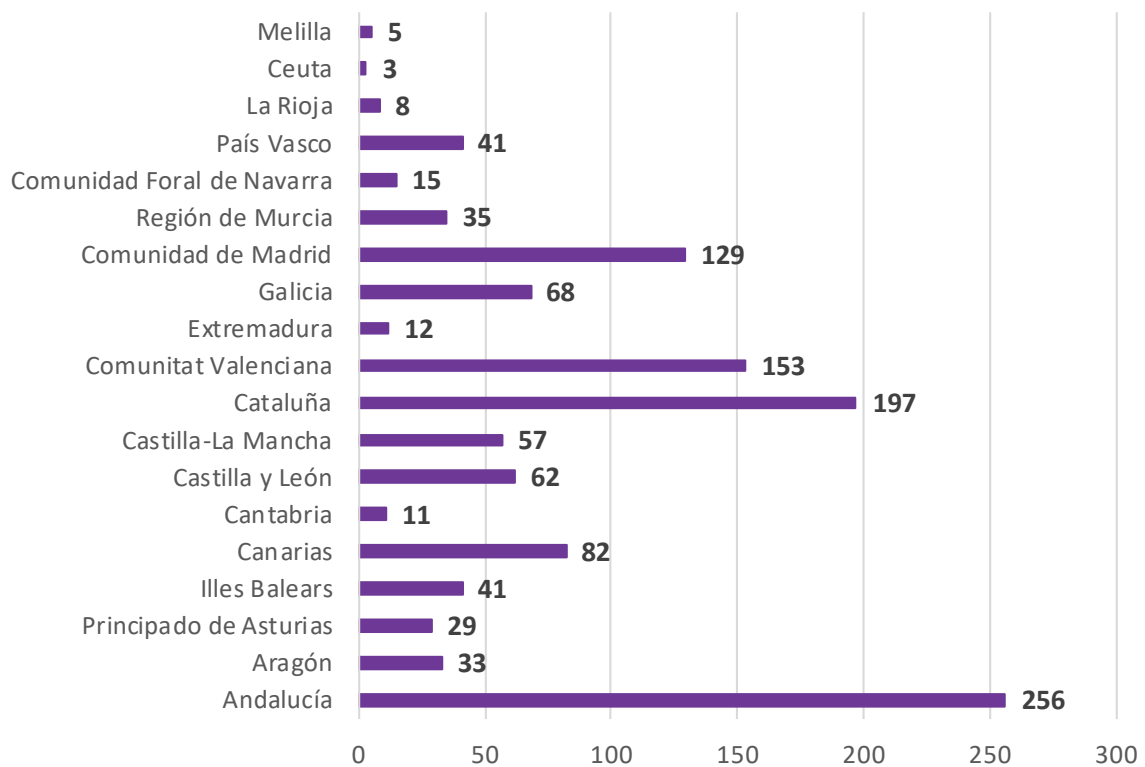


*Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Última actualización: 08/11/2023*

**Por Comunidades Autónomas**, desde 2003 hasta el 8 de Noviembre de 2023, en términos absolutos, el mayor número de mujeres asesinadas por parejas o exparejas lo registra Andalucía con 256 asesinadas; (20,72%), Cataluña, con 197 asesinadas (15,92%), Comunidad Valenciana con 153 asesinadas (12,36 %) y Madrid con 129 asesinadas (10,43%). Las Comunidades con menor número de mujeres asesinadas son Ceuta, con 3 mujeres asesinadas, Melilla con 5 y La Rioja con 8, seguidas de Cantabria, Extremadura y Comunidad Foral de Navarra, con 11, 12 y 15 mujeres asesinadas respectivamente.



### Número de mujeres víctimas mortales por comunidades autónomas

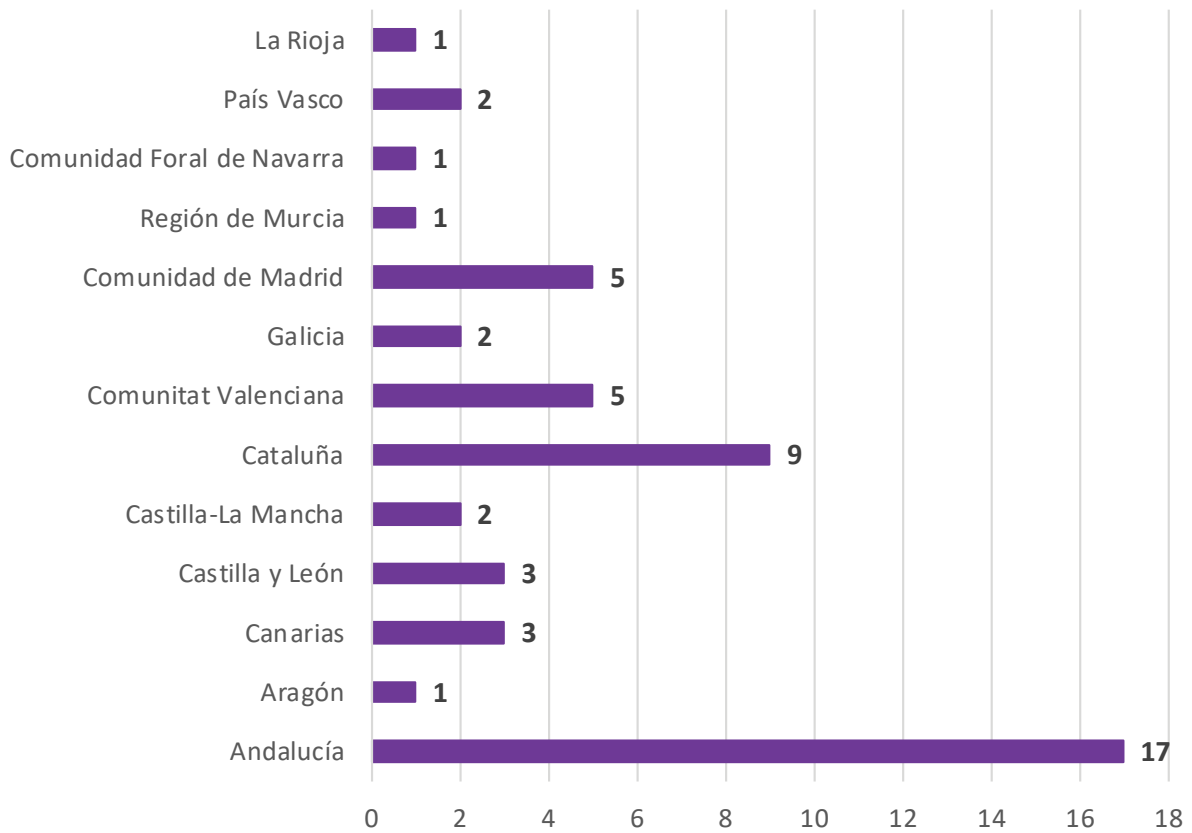


Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Última actualización: 08/11/2023

En términos relativos, según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística (INE), **en el año 2022**, la **tasa de víctimas** de violencia de género en España fue de 1,5 por cada 1.000 mujeres de 14 y más años. Las ciudades autónomas de Melilla (2,3) y Ceuta (2,2), así como las comunidades autónomas de Andalucía, Comunitat Valenciana y Región de Murcia registraron las tasas más altas.

**En 2023**, de las 52 mujeres asesinadas en lo que va de año hasta el 8 de Noviembre, el mayor número de mujeres asesinadas se registró en Andalucía, con 17 mujeres asesinadas (32,70%), 9 en Cataluña (17,31%), 5 en la Comunidad Valenciana (9,62%) y 5 en Madrid (9,62%).

**Número de mujeres asesinadas en el año 2023 (actualizado a 8/11/2023)**



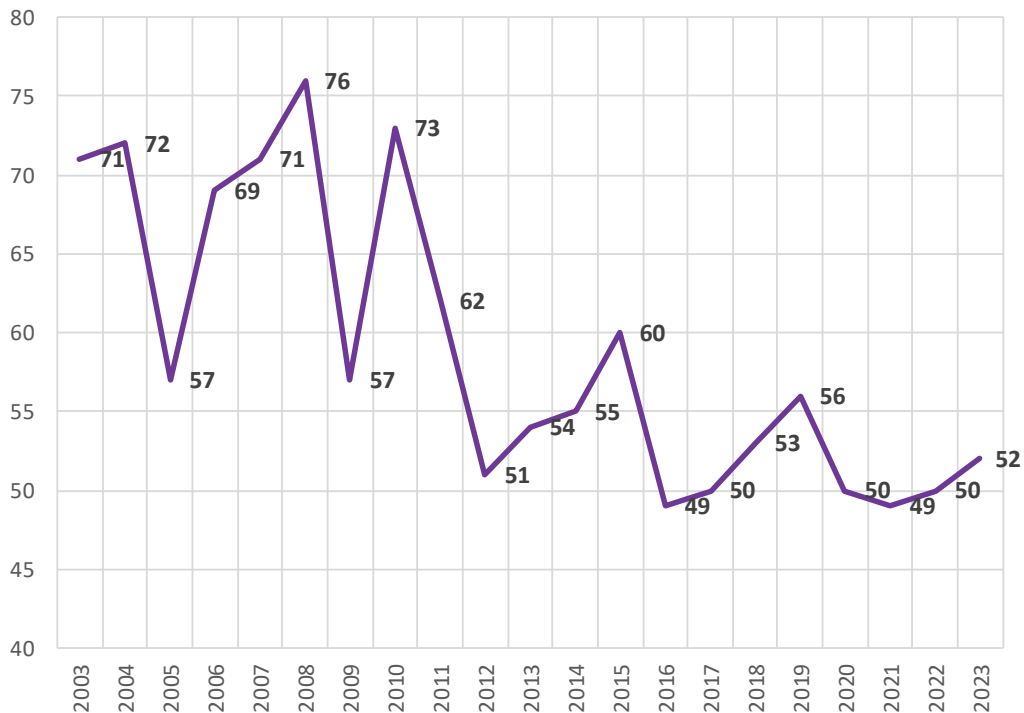
*Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Última actualización: 08/11/2023*

## 2.2. La tendencia descendente de los asesinatos de mujeres por sus parejas o exparejas se rompe en 2023 y se disparan las alarmas ante el incremento de asesinatos.

El número de mujeres asesinadas por parejas o exparejas ha ido variando desde el 2003 hasta 2023, poniéndose de manifiesto que los picos del mayor número de mujeres asesinadas han ido descendiendo progresivamente desde 2008, pasando de 76 en ese mismo año, a 73 en 2010, 60 en 2015, 56 en 2019, 50 en 2020 y 2022 y 49 en 2016 y 2021.

El nivel más alto de víctimas mortales se registró en 2008, en el que los asesinatos de parejas o exparejas les quitaron la vida a 76 mujeres. Los niveles más bajos se registraron en 2016 y 2021 con 49 mujeres asesinadas.

Número de mujeres víctimas mortales en España



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

Pese al descenso registrado de los picos máximos de estos feminicidios entre el 2008 y el 2022, no es posible realizar una valoración positiva cuando siguen asesinando mujeres y cuando en 2023 y sin haber finalizado el año, las mujeres asesinadas superan ya las víctimas asesinadas de 2021 y 2022, y que puede hacer variar de nuevo la tendencia descendente.

Resulta alarmante el reciente incremento de asesinatos en lo que va de año y absolutamente intolerable que ni una sola mujer más sea asesinada por violencia machista.

Acabar con esta terrible lacra es nuestro objetivo y para ello resulta indiscutible que es necesario adoptar medidas urgentes y más efectivas y eficaces que den una respuesta aún más rotunda frente a esta dramática realidad a la que se ven sometidas las mujeres por el hecho de ser mujeres.

### 2.3. Mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas que contaban con denuncia previa contra su agresor.

**En 2022**, un 40% de las mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas contaban con denuncia previa contra el agresor. **En 2023**, hasta el 8 de noviembre tan solo el 23,1% contaban con denuncia previa. Del total de las 52 mujeres asesinadas en 2023, tan solo 4 (10%), contaban con una medida de protección “vigente” adoptada.

Según los datos del portal estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, de las víctimas mortales por violencia machista en 2022, el 40%, contaban con denuncia contra su pareja o expareja. De las 50 mujeres asesinadas, se registraron denuncias previas de 20 de ellas.

En 22 casos existía constancia institucional de violencia de género, bien por denuncia o por otros medios, y de éstos, en 11 se habían adoptado medidas de alejamiento.

De las 11 mujeres con medidas de alejamiento tan solo 5 permanecían con dichas medidas vigentes cuando fueron asesinadas (el 45,5% del total de las medidas adoptadas), mientras que en 6 casos, las medidas ya no estaban vigentes (54,5%).

Por distintos motivos, incluido el no haber denunciado, haber perdido la vigencia las medidas adoptadas y otros motivos, del total de mujeres asesinadas en 2022, solo 5 mujeres (un 10%), contaban con orden de alejamiento vigente en el momento de ser asesinadas.

**En 2023**, en lo que va de año hasta el 8 de noviembre han sido asesinadas 52 mujeres, más que todo el año 2022 y que en el 2021. De las 52 asesinadas, constaban denuncias previas solo 12; es decir solo en un 23,1% de los casos, frente a un 76,9% sin denuncia (40 casos).

En 13 casos existía constancia institucional de violencia de género, bien por denuncia o por otros medios, y de éstos, en 7 se habían adoptado medidas de alejamiento.

De las 13 mujeres con medidas de alejamiento tan solo 4 permanecían con dichas medidas vigentes cuando fueron asesinadas.

Por distintos motivos, incluido el no haber denunciado, haber perdido la vigencia las medidas adoptadas y otros motivos, **del total de mujeres asesinadas en 2023 hasta el 8 de noviembre, solo 4 mujeres; un 7,69%, contaban con orden de alejamiento en el momento de ser asesinadas.**

Entendemos que es necesario que las mujeres obtengan una protección adecuada, suficiente, duradera y más eficaz cuando se encuentran en situación de riesgo.

## 2.4. Los menores asesinados por violencia vicaria desde 2013

Según los últimos datos actualizados de la Delegación del Gobierno contra la violencia de género, los menores asesinados por violencia vicaria desde 2013, fecha desde la que contamos con datos oficiales, hasta el 23 de enero de 2023, son 49, de los que, a excepción de 5 menores, el resto fueron asesinados por su propio padre biológico en el ejercicio de la violencia machista contra la pareja o expareja, madre de los menores (por violencia vicaria).

Es necesario que se adopten las medidas necesarias que aseguren y protejan la vida de estos menores, ya que corren un gran riesgo en los casos violencia machista.

Año	Padre biológico	Nº de menores víctimas mortales
2013	Sí	6
2014	Sí	3
	No	1
2015	Sí	5
	No	2
2016	Sí	1
2017	Sí	7
	No	1
2018	Sí	7
2019	Sí	3
2020	Sí	3
2021	Sí	7
2022	Sí	2
2023	No	1

*Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad  
Actualización: 23/01/2023*

**Por Comunidades Autónomas**, en términos absolutos, el mayor número de menores asesinados por violencia vicaria desde 2003, se registra en Madrid, con 9 menores asesinados, Andalucía con 8, Comunidad Valenciana con 7 canarias con 6, y Cataluña con 5.

Comunidad autónoma	Número de menores víctimas mortales
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. Los asesinos de mujeres dejan huérfanos a 428 menores desde 2013

Los asesinos de mujeres dejan además **huérfanos** a **428 menores 18 años desde 2013**, primer año del que se dispone de información oficial, **hasta el 8 de Noviembre de 2023**, fecha de la última actualización disponible de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad en el momento de elaboración de este informe.

Durante el año 2023, hasta el 8 de Noviembre, hay 51 huérfanos/as menores de 18 años víctimas de la violencia machista contra sus madres.

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

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

**Por Comunidades Autónomas**, en términos absolutos, el mayor número de huérfanos menores por el asesinato de sus madres a manos de las parejas o exparejas, desde 2013 hasta el 2 de octubre de 2023, se encuentra en Andalucía (87), seguido de Cataluña con 72, Comunitat Valenciana con 50, Comunidad de Madrid con 38.

Comunidad autónoma	Número de hijos e hijas menores huérfanos
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. El número de denuncias presentadas y de denuncias tramitadas por violencia de género en la pareja o expareja se va incrementando progresivamente.

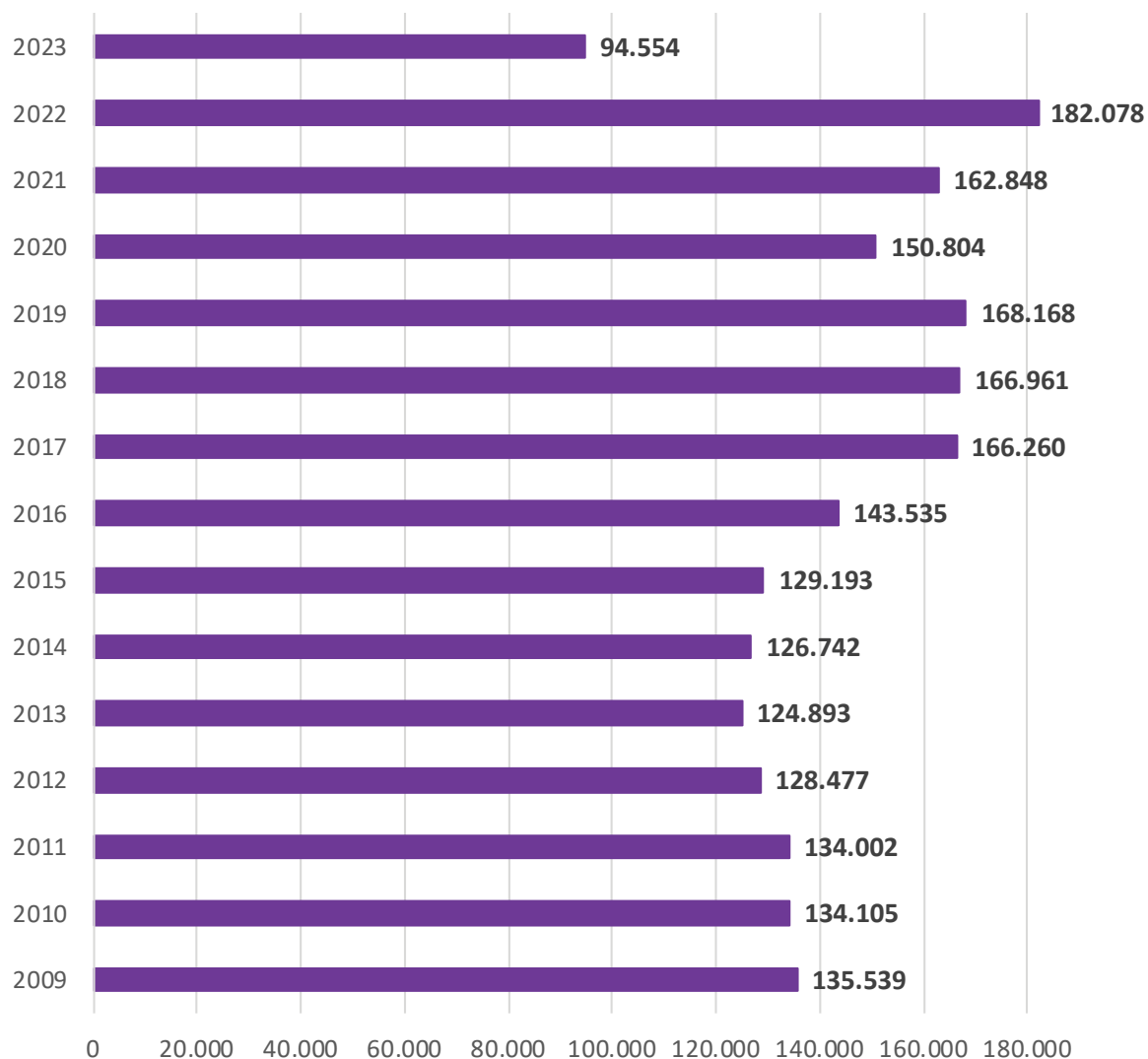
**En 2022** superó toda la serie histórica (desde 2009) con 182.078 denuncias

El número de denuncias por violencia de género en la pareja o expareja desde 2009 hasta 2022 ha experimentado un incremento desde el año 2017, con un descenso durante el año 2020, relacionado con las medidas de cierre adoptadas frente a la pandemia, repuntando en 2022, año en el que más denuncias se han presentado dentro del periodo indicado, llegando hasta 182.078 denuncias.

Según los datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial, en 2022 el número de denuncias por violencia de género supuso un incremento de casi un 12% (11,75%), respecto a 2021 en el que las denuncias registradas fueron 162.848.

En relación con las denuncias en 2023, habrá que esperar a que se cierre el año y se elabore el cómputo completo del año, pero en principio todo indica que el número de denuncias en 2023 descenderá respecto del año anterior.

### Número de denuncias por violencia de género

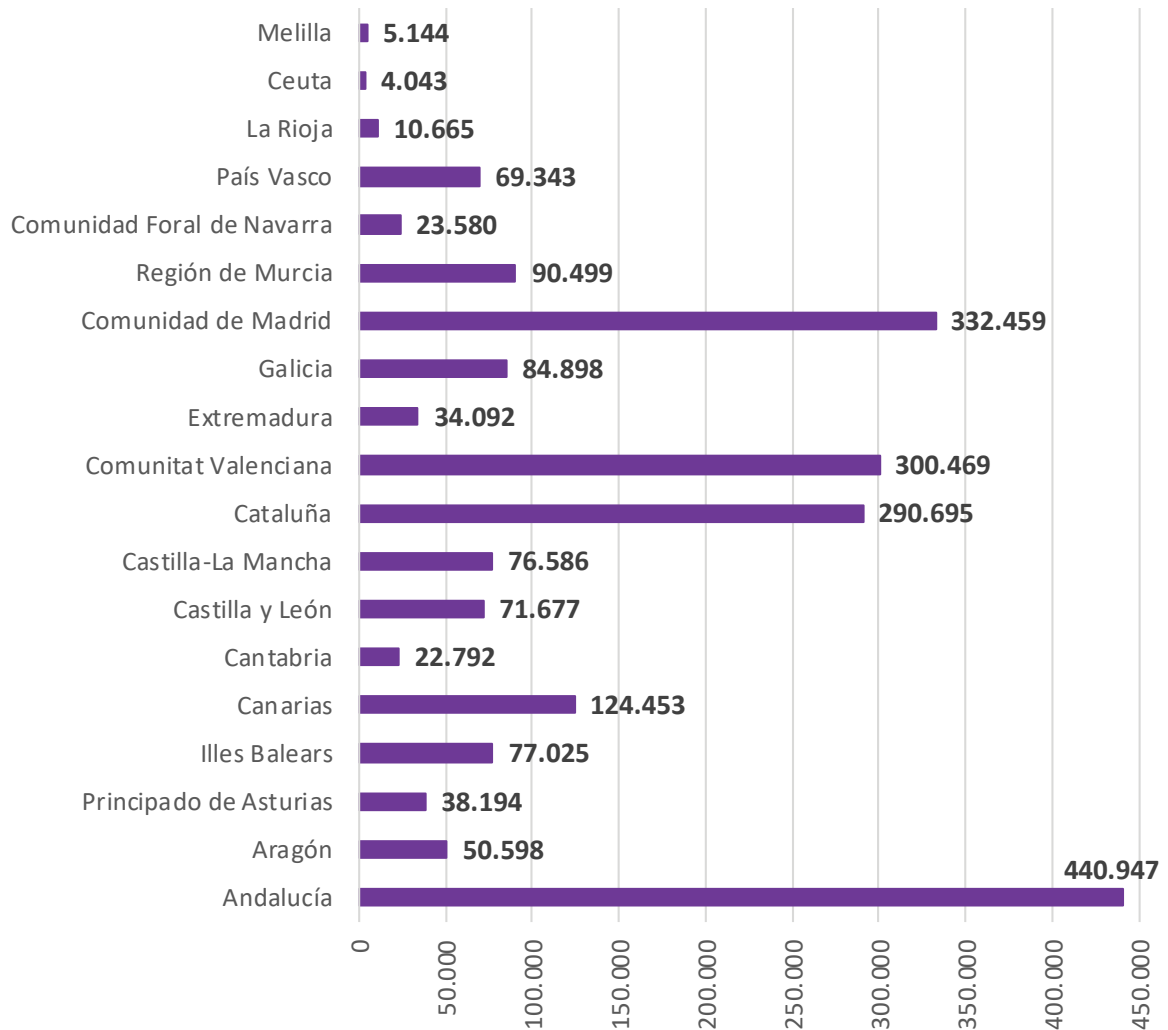


Fuente: Consejo General del Poder Judicial . Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género  
Actualización 08/11/2023

**Por Comunidades Autónomas**, las comunidades con un mayor número de denuncias acumuladas desde 2009, es Andalucía (440.997), Comunidad de Madrid (332.459), Comunidad Valenciana, (300.469), y Cataluña (290.695), mientras que el menor número de denuncias se presenta en Ceuta (4.043), Melilla (5.144) y la Rioja (10.665)



### Número de denuncias por violencia de género



## 2.7. Víctimas de violencia de género, órdenes y medidas de protección y sentencias firmes

En 2022 se registraron **32.644 mujeres víctimas de violencia de género correspondientes a los asuntos en los que se habían dictado medidas cautelares u órdenes de protección**, lo que supuso un aumento del 8,3% respecto al año anterior. Casi la mitad (el 48,1%) tenían entre 30 y 44 años.

La **tasa** de víctimas fue de 1,5 por cada 1.000 mujeres de 14 y más años. El valor más elevado de la tasa se alcanzó en el tramo de edad de 25 a 34 años (3,6 víctimas por cada 1.000 mujeres).

Atendiendo al lugar de nacimiento, y en términos absolutos, casi dos de cada tres mujeres víctimas de violencia de género habían nacido en España (el 62,8% del total), proporción similar a la del año anterior.

Sin embargo, en términos relativos, **la tasa** por cada 1000 mujeres de 14 y más años fue de 1,2 de nacidas en España y de 3,2 de nacidas en el extranjero. De las nacidas en el extranjero, la tasa más alta la presentan las mujeres de origen africano y americano seguidas de las de origen europeo, siendo las más bajas de Asia y Oceanía.

**Las Comunidades Autónomas** con mayor número de mujeres víctimas inscritas por violencia de género en el año 2022 fueron Andalucía (7.417), Comunitat Valenciana (5.007) y Comunidad de Madrid (3.062).

Por su parte, las que registraron un menor número de mujeres víctimas fueron las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y Comunidad Foral de Navarra.

En términos relativos, las mayores **tasas** de mujeres víctimas de violencia de género inscritas por cada 1.000 mujeres de 14 y más años se registraron en la ciudad autónoma de Melilla (3,7), en La Rioja (2,6) y en Illes Balears (2,3). Por el contrario, País Vasco y Cataluña (0,8 ambas) y Comunidad de Madrid (1,0) presentaron las menores tasas.

**El total de medidas cautelares dictadas e inscritas en el Registro en asuntos de violencia de género durante 2022 fue de 97.616**, un 4,9% más que el año anterior. Atendiendo a la naturaleza de las medidas, el 73,1% fueron de carácter penal y el 26,9% de carácter civil.

Las medidas cautelares penales más frecuentes fueron la prohibición de aproximarse a determinadas personas (36,6% del total), y la prohibición de comunicarse con determinadas personas (36,1%).

Entre las medidas cautelares civiles, las más frecuentes fueron la determinación del régimen de prestación de alimentos (27,6% del total), la determinación del régimen de custodia (27,1%) y la determinación del régimen de visitas (12,9%).

En relación las **sentencias firmes dictadas correspondientes a asuntos** (con órdenes de protección o medidas cautelares dictadas) que fueron inscritas en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, en 2022 se inscribieron 36.161 personas condenadas por violencia de género, lo que supone un 9,4% más que 2021.

Respecto a la duración de los procesos hasta sentencia firme, el 71,8% tuvo una duración de menos de un año, el 13,6%, entre dos y tres años el 8,3% entre uno y dos años y el 6,3% entre tres o más años.

### En el segundo trimestre de 2023, aumentan las denuncias y víctimas de violencia de género a manos de parejas y exparejas

El número de denuncias y víctimas de violencia de género aumentó más de un 5% en el segundo trimestre de 2023, según en el 'Informe trimestral sobre Violencia de Género' del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género.

Concretamente, entre los meses de abril y junio de este 2023 un total de 47.063 mujeres fueron víctimas de violencia de género, un 5,66% más que en el mismo periodo del año 2022, en el que se anotaron 44.543.

Asimismo, los juzgados españoles recibieron un total de 48.227 denuncias, un 5,43% más que en el mismo periodo del año anterior, en el que se registraron 45.743. Además, el informe muestra también un aumento interanual del 2,9% en el número de órdenes de protección acordadas por los juzgados de violencia sobre la mujer y por los juzgados en funciones de guardia; en cuanto a las sentencias dictadas, la cifra apenas varió al alcanzar las 15.393, un 0,22% más que hace un año. Ocho de cada diez sentencias, el 80,73%, contenían un fallo condenatorio para el agresor.

Del mismo modo, queda reflejado que, un trimestre más, dos de cada tres víctimas (el 65,35%) tienen nacionalidad española, mientras que el 34,65% restante proceden de otros países. Por otro lado, el número de víctimas menores tuteladas ascendió a 136, una cifra un 16% más baja que la registrada en el mismo trimestre de 2022 (162), pero un 17,2% más alta que la del primer trimestre de este año (116).

De la misma manera, el CGPJ indica que la tasa de víctimas de violencia de género por cada 10.000 volvió a experimentar un aumento interanual al situarse la media nacional del segundo trimestre del año en 19,2 frente a las 18,4 de hace un año y las 16,6 del primer trimestre de 2021.

### **Por Comunidades Autónomas**

Por encima de la media nacional se situaron Baleares, con una ratio de 31,4 víctimas cada 10.000 mujeres; Murcia, con 25,7; Comunidad Valenciana, con 25,5; Canarias, con 25,2; Andalucía, con 21,9; Madrid, con 20,2; y Navarra, con 19,9. Las tasas inferiores a la media nacional se contabilizaron en Galicia, con 12; Castilla y León, con 13,1; Asturias, con 14,1; País Vasco, con 14,3; Cataluña, con 14,5; Castilla-La Mancha, con 14,7; La Rioja, con 14,9; Cantabria, con 17,8; Aragón, con 17,9; y Extremadura, con 18,5.

### **La mayoría de denunciante, la propia víctima**

Respecto a las denuncias presentadas en función de quién fue el denunciante, estas se mantuvieron prácticamente sin variaciones durante el trimestre analizado. Así, una vez más, en dos de cada tres casos (34.089, el 70,68%), las denuncias fueron presentadas por la propia víctima bien en el juzgado bien en comisaría.

Muy inferiores en número volvieron a ser las denuncias presentadas por el entorno de la víctima (891), que apenas alcanzaron el 1,85 % del total, aunque aumentaron levemente las denuncias derivadas directamente de atestados policiales y las originadas por parte de lesiones, que representaron el 15,73% y el 8,19%, respectivamente, y, por último, las presentadas por terceras personas (1.712) que representaron el 3,55% del total.

Igualmente, el documento recoge que el porcentaje de víctimas que se acogieron a la dispensa de la obligación legal de declarar aumentó “de forma significativa”, concretamente un 13,8% con respecto al mismo periodo de 2022, lo que supone que tomaron esta decisión diez de cada cien mujeres víctimas. En el trimestre analizado fueron 4.742 las que renunciaron a declarar contra su agresor; de ellas, 2.665 (el 56,2%) eran españolas y 2.077 (el 43,8%) tenían otras nacionalidades.

### **Un 2,08% más de solicitudes de orden de protección**

Asimismo, entre abril y junio de este año se solicitaron en los órganos judiciales un total de 12.763 órdenes de protección, un 2,08% más que hace un año. De ellas, 10.606 fueron incoadas por los juzgados de violencia sobre la mujer y 2.157 por los juzgados en funciones de guardia.

Las órdenes de protección adoptadas, según revela el documento, sumaron en total 8.915, un 2,9% más que hace un año. Es decir, al igual que en el segundo trimestre de 2022, se acordaron siete de cada diez (69,8%) órdenes de protección solicitadas. Los juzgados de violencia sobre la mujer adoptaron 7.284, el 68,7% de las solicitudes que recibieron, mientras que los juzgados de guardia acordaron 1.631, el 76% de las solicitudes registradas.

En el 47,1% de los casos, la relación de pareja (cónyuge o relación afectiva) se mantenía en el momento de solicitud de la orden de protección al órgano judicial. Dos de cada tres mujeres (6.673, el 63,8%) que pidieron protección eran españolas y 226, el 2,1% del total contando españolas y extranjeras, eran menores de edad.

### **Las órdenes de alejamiento, la medida judicial penal más frecuente**

Los órganos judiciales acordaron también, derivadas de las órdenes de protección y de otras medidas cautelares, un total de 16.352 medidas judiciales penales de protección de las víctimas (mujeres y menores). En el ámbito penal, las más frecuentes fueron las órdenes de alejamiento (6.168), que representaron el 65,86% del total de órdenes de protección y medidas cautelares acordadas, y la prohibición de comunicación (6.110), un 65,68 por ciento del total.

Del mismo modo, los órganos judiciales dictaron 5.354 medidas cautelares civiles, cuya finalidad es la protección de la mujer y de los menores en tanto se resuelve el proceso penal. Las más frecuentes fueron las relacionadas con la prestación de alimentos (1.692), que representaron el 21,73% del total de medidas civiles adoptadas, y las relacionadas con la atribución de la vivienda (1.128), el 14,46% del total. En ambos casos, los porcentajes descendieron levemente con respecto a 2022.

Además, en el segundo trimestre de este año también se acordaron 1.011 medidas civiles de suspensión del régimen de visitas. Este tipo de medidas, que representaron el 12,73% del total de las medidas civiles adoptadas, fueron un 15,2% menos que en el mismo trimestre de 2022.

# 3.

## La interseccionalidad en el análisis de la violencia de género

---

Desde UGT reconocemos la **diversidad** de las mujeres, por ello consideramos indispensable mirar la violencia de género con una perspectiva interseccional. La desigualdad entre mujeres y hombres se experimenta de forma variable, en función de otras estructuras de opresión, como son el capacitismo (discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad), la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la confesión religiosa, la orientación sexual, la identidad de género, la situación administrativa de residencia, el país de procedencia o el estado civil.

La **interseccionalidad** es una herramienta para el análisis y la elaboración de políticas, es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio.

En España, en 2022, **la tasa de víctimas de violencia de género de mujeres migrantes** residentes en España fue de 3,2 por cada 1000, mientras que la tasa de las mujeres nacidas en España fue de 1,2 por cada 1000 mujeres. Los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2022 verifican esta realidad: la tasa de víctimas de violencia de género por cada 1.000 mujeres fue casi tres veces superior en las nacidas en el extranjero que en las nacidas en España.

**Vivir en el ámbito rural** también hace que las mujeres ocupen otro lugar frente a las violencias machistas y presenten una mayor vulnerabilidad. Según datos de FADEMUR, en 2021 solo el 20% de las mujeres rurales asesinadas por violencia de género había denunciado a su asesino y en 2023, de las 50 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas hasta el 2 de octubre de 2023, 17 habían sido asesinadas en pueblos de menos de 20.000 habitantes.

Tal y como reveló el estudio realizado en 2020 por FADEMUR con el Ministerio de Igualdad en cumplimiento del Pacto de Estado, esta violencia está más asociada en los pueblos a la esfera privada y, por tanto, es más invisible. El informe

de FADEMUR también reveló que en el medio rural las relaciones de maltrato se prolongan más que en las ciudades, y en todo ello tiene mucho que ver, además del arraigo de los estereotipos, la menor disponibilidad de recursos de atención y ayuda en los pueblos.

Es por ello que desde UGT demandamos más atención y recursos para erradicar la violencia machista en las zonas rurales, que ayuden a extender la red de espacios seguros contra esta lacra y que impulsen la sensibilización del conjunto de la sociedad y las empresas.

Por otro lado, las **mujeres con discapacidad** se enfrentan a estereotipos que las deshumanizan, infantilizan, excluyen y aíslan, lo que las coloca en una situación de doble vulnerabilidad que las expone a un mayor riesgo de sufrir violencias machistas. Según datos de la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019**, el 40,4% de las mujeres con discapacidad ha sufrido algún tipo de violencia dentro de la pareja, frente al 31,9% de mujeres sin discapacidad. Asimismo, el 17,5% de las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia de alguna pareja dicen que su discapacidad es consecuencia de esa violencia. En cuanto a la violencia fuera del ámbito de la pareja, el 17,2% de las mujeres con discapacidad ha sufrido violencia física a lo largo de su vida, y el 10,3% violencia sexual, frente al 13,2% y el 6,2% en el caso de las mujeres sin discapacidad.

# 4.

## **Violencias machistas: Ampliando la mirada para erradicar la violencia de género y todas las formas de violencia contra las mujeres**

---

La violencia contra las mujeres es la máxima expresión de desigualdad entre hombres y mujeres. Existen diversas formas de este tipo de violencia: **la violencia en la pareja y de exparejas** (o de género, según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral y contra la Violencia de Género), **la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la violencia sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, etc.**

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

### **4.1. Contra todos los tipos de violencias machistas: La violencia machista se manifiesta de formas diversas**

Con la campaña “**Libres de violencia en el trabajo**” también ponemos de manifiesto nuestra más rotunda condena a la trata de personas con fines de explotación sexual y/o laboral.

Desde UGT consideramos que las conductas delictivas de trata de seres humanos, explotación sexual y explotación laboral se nutren de los mensajes racistas y de una cierta permisividad en la sociedad y en la política.

**Las mujeres migrantes conforman el principal perfil de las víctimas con fines de explotación sexual.**

Según los datos del Ministerio del Interior en 2022, se identificaron como víctimas de trata con fines de explotación sexual a 129 personas, de las que 120 fueron mujeres adultas, 4 niñas menores de edad, y 5 hombres adultos, por lo que más del 96% de las víctimas eran del sexo femenino.

Se identificaron también 435 personas víctimas de explotación sexual sin trata, de las que 400 eran mujeres adultas y 10 niñas menores (lo que supone el 94,25% del total) y 25 hombres adultos.

Así mismo 6.655 personas en riesgo de trata y explotación sexual, en su mayoría mujeres, fueron identificadas en el transcurso de una inspección administrativa en un lugar de ejercicio de la prostitución mientras se ejercía dicha actividad.

Resulta evidente que las mujeres son el principal objetivo de la trata con fines de explotación sexual y de la propia explotación sexual aunque los datos recogidos no indican más que la punta de iceberg, ya que las dificultades para detectar y localizar estas actividades cada vez es más complicado al haberse trasladado buena parte de dicha explotación a pisos particulares y al haber crecido el uso de la Tics para establecer los contactos. Los nuevos mecanismos tecnológicos para llevar a cabo estas actividades delictivas dificultan su detección y control por parte de las fuerzas de seguridad y añade un nuevo elemento de dificultad en la lucha contra esta lacra esclavista de mujeres, que no deja de ser otra de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres,

También condenamos la **violencia vicaria** o por sustitución, que es la violencia instrumental que se ejerce por el agresor sobre las hijas e hijos para hacer daño a la madre y de la que en el apartado 2.4 de este informe se aportan datos sobre esta terrible realidad.

El **falso Síndrome de Alienación Parental (SAP)** es un síndrome inventado con el que el maltratador instrumentaliza la amenaza de que las víctimas pierdan la custodia de hijas e hijos ante el riesgo de separación de la pareja, lo que lleva a aumentar la desprotección de aquellos, además de quebrar la confianza de las y los niños en la protección que reciben desde los adultos. La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia previene a los poderes públicos para evitar este tipo de planteamientos teóricos sin aval científico (Artículos 11.3 y 26.3.a). Aun así, desde Naciones Unidas se alerta de que en España se continúa recurriendo al falso SAP, y se obliga a muchos/as menores a convivir con padres presumiblemente abusadores -con indicios y pruebas de abuso-, e incumpliendo la Convención sobre los Derechos del Niño/a.

**Los feminicidios fuera de la pareja o expareja** se han comenzado a contabilizar oficialmente desde el año 2022, algo que consideramos primordial, ya que hasta el momento muchos asesinatos quedaban fuera de la contabilización por no entrar dentro del marco relacional de la Ley 1/2004. De esta forma **España se ha convertido en el primer país de Europa en poner en marcha**



**un sistema de contabilización de feminicidios** desde el Gobierno que abarca también los asesinatos machistas cometidos fuera del entorno de la pareja o expareja.

Estos son los tipos de feminicidios que se han empezado a contabilizar:

En primer lugar, el **feminicidio sexual**, es decir, el asesinato de una mujer por un hombre con el que no tenía una relación de pareja ni familiar, vinculado a una agresión sexual, a la trata con fines de explotación sexual, la explotación sexual o prostitución, la mutilación genital femenina y los matrimonios forzados.

En segundo lugar, el **feminicidio familiar**, que es el asesinato de una mujer por un hombre de su entorno familiar.

El **feminicidio social** es el asesinato de una mujer por una agresión de carácter no sexual cometida por un hombre con el que la mujer no tenía relación de pareja ni familiar,

Y por último el **feminicidio vicario**, que es el asesinato de una mujer y/o sus hijos e hijas menores de edad por un hombre, como instrumento para causar perjuicio o daño a otra mujer.

Los **datos provisionales de feminicidios por otras violencias machistas en 2022** no perpetradas por la pareja o expareja, según la Delegación del Gobierno contra la violencia de género de 2022, fueron 34, de los cuales: El 61,8% fueron feminicidios familiares, feminicidios sexuales el 11,8% y feminicidios sociales el 26,5%.

De los feminicidios familiares la mayoría de los casos fueron llevados a cabo por hijos o nietos y en segundo lugar por vecinos o compañeros de piso.

El hogar familiar sigue siendo el lugar más inseguro para las víctimas de violencia de género tanto en los asesinatos cometidos por las parejas o exparejas como en los feminicidios familiares.

Según los datos de la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019**, el 21,5% de las mujeres han sufrido violencia física a lo largo de la vida por parte de cualquier persona (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja).

En cuanto a la **violencia sexual**, el 99,6% de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia, la sufrieron por parte de un agresor hombre. El 13,7% de las mujeres ha sufrido este tipo de violencia a lo largo de su vida, procedente de "cualquier persona" (pareja actual, parejas pasadas o personas con las que no se ha mantenido una relación de pareja).

Por lo que respecta a la violencia psicológica, han padecido este tipo de violencia un 24,2% de las mujeres, un porcentaje que aumenta desde 2015 cuando se situaba en el 22,8%.

**Violencia económica**, el 12% de mujeres de 16 años o más que tienen o han tenido pareja, habrían sufrido violencia económica.

Por último, en cuanto al **acoso sexual**, el 40,4% de las mujeres de 16 años o más residentes en España ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida y, de ese porcentaje, el 75% afirma haberlo experimentado más de una vez. Sobre el **acoso reiterado o stalking**, un 15,2% de mujeres lo han experimentado, y casi el 60% de ellas lo ha sufrido con una frecuencia semanal o diaria.

Asimismo, consideramos imprescindible visibilizar la **dobles victimización que sufren las víctimas de violencias machistas**, quienes después de haber sufrido estas violencias todavía tienen que enfrentarse a la **violencia institucional**, añadiendo un sufrimiento por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima a la hora de investigar el delito o instruir las diligencias oportunas en el esclarecimiento de lo ocurrido: especialmente el cuerpo judicial, policial o la abogacía. Además, en muchos casos se produce una estigmatización a la víctima por parte de la sociedad e incluso se culpabiliza a la propia víctima y se exime de responsabilidad al agente de la agresión.

Desde UGT reclamamos que se minimice todo lo posible la duración de los procesos judiciales y burocráticos a la hora de investigar los delitos de violencias machistas y la instrucción de las diligencias oportunas en el esclarecimiento de lo ocurrido (que en ocasiones pueden ser interminables, llegando a durar años). Se tienen que impedir los litigios donde víctima y agresor vuelven a verse las caras en repetidas ocasiones y evitar en todo caso continuas tomas de declaración o interrogatorios donde las mujeres se vean obligadas a experimentar de nuevo el dolor sufrido.

**Violencia obstétrica**, se refiere a las prácticas y conductas realizadas por profesionales de la salud a las mujeres durante el embarazo, el parto y el puerperio, en el ámbito público o privado, que por acción u omisión son violentas o pueden ser percibidas como violentas.

**El aborto**, es un derecho de las mujeres por lo que para garantizarlo es imprescindible regular la objeción de conciencia de los profesionales de ginecología y así garantizar que las mujeres puedan acudir a un hospital público y hacer uso de sus derechos. Para UGT sería lamentable, si se constata, el que algunos profesionales se viesen abocados a la objeción para evitar la penalización en sus carreras profesionales.

## 4.2. El alarmante incremento de las agresiones sexuales de menores.

Según la memoria de la Fiscalía General del Estado de 2022, **los delitos de agresiones sexuales investigados ha crecido** de 7.302 en 2021, a 9.603 casos en 2022, lo que supone un 31,5% más.

La Fiscalía General del Estado, en su memoria anual de 2022, alerta del **notabilísimo y preocupante ascenso de las agresiones sexuales cometidas por menores de edad**. En 2022 se ha producido un incremento del 45,8% de estos casos investigados por la Fiscalía, pasando de los 668 casos registrados en 2021, a 974 en 2022.

Así mismo se pone de manifiesto que las investigaciones abiertas por agresiones sexuales con autores menores de edad se han ido incrementando anualmente, cifrándose dicho **incremento en 2022, en un 116% desde el año 2017**.

Entre las posibles causas que se apuntan como origen de este incremento destaca la carencia de una adecuada formación ético-sexual y el visionado inapropiado y precoz de pornografía violenta, que alejan a los menores de las relaciones sexuales normales y llevan a los menores a realizar conductas sexuales virulentas.

Además, advierte la Fiscalía de un **aumento de delitos contra la libertad sexual cometidos a través de internet y aquellos que se perpetran en el entorno lúdico**, en el que es habitual la sumisión química de las víctimas con alcohol u otro tipo de sustancias.

La Fiscalía denuncia que se mantiene un indefinido índice de impunidad e invisibilidad en la violencia sexual porque las conductas no se denuncian, acometiéndose con gran frecuencia al aprovecharse de las relaciones próximas entre víctima y agresor (familia, colegio, clubs deportivos,...).



# 5.

## Las violencias machistas dentro del ámbito laboral

---

Una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres se produce en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que **no contamos con datos y estadísticas oficiales** sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

Otro de los problemas con el que nos enfrentamos en esta materia es la **falta de visibilidad y la escasez de denuncias** que por distintos motivos desincentivan a las víctimas para denunciar los hechos.

Tal y como puso de manifiesto la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo: “el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado, muy extendido, y muy invisibilizado”. “En los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia”.

En España, según el **Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad**

**Social de 2021**, se realizaron 642 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 37 infracciones en acta y 1.087 personas trabajadoras afectadas; de éstas, 74 actuaciones fueron por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 5 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 90.006,00 € y 25.626,00 € respectivamente), y 311 en materia de protocolos de acoso sexual, con 29 infracciones.

Y según la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019**, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Las mujeres se sienten discriminadas especialmente por las diferencias de salario y que su opinión no sea tenida en cuenta, y por la indefinición de funciones a realizar. En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por el miedo a perder el puesto de trabajo, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa.

La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja.

El acoso sexual o por razón de sexo tiene repercusiones muy graves para las víctimas que lo sufren, produciendo serias consecuencias en su salud emocional y psicológica que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral y que con cierta frecuencia acaban suponiendo incluso el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.

Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización

Así mismo consideramos imprescindible que en las estadísticas oficiales se recojan los datos e indicadores relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, imprescindibles para poder evaluar la situación y la evolución de esta forma de violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres trabajadoras.

## 6.

### Acciones impulsadas por UGT contra la violencia de género

---

Desde UGT consideramos imprescindible seguir abanderando las **políticas de igualdad entre mujeres y hombres**, legislar con perspectiva de género y sensibilizar al conjunto de la población contra las violencias machistas

#### 6.1. Avance histórico para las trabajadoras del hogar y contra la violencia y el acoso con la ratificación del Convenio 189 y el 190 de la OIT

Tanto **la ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2022, como la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en mayo de 2023**, han sido un gran paso para los derechos de las trabajadoras del hogar y contra la violencia y el acoso, que ha costado años de reivindicaciones y que han sido el resultado del Diálogo Social.

Aunque la ratificación del **Convenio 189 de la OIT** no es un punto de llegada, sino más bien un punto de partida del desarrollo legislativo y reglamentario de las obligaciones contraídas el 9 de junio de 2022, el Convenio marca las pautas sobre cómo han de implementarse las modificaciones legislativas, apuntando al Diálogo Social en su artículo 18 que establece que “todo Estado en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector según proceda”.

El avance que supone **acabar con la evidente discriminación sexista** que suponía la exclusión de las trabajadoras del hogar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la cotización y protección por desempleo y del FOGASA, es un gran paso, que tras años de luchar por su consecución ha dado

sus frutos a través del Diálogo Social.

Entre otras novedades, la figura del desistimiento desaparece aunque solo en la forma y no en el fondo, pero valoramos el efecto positivo que tendrá denominarlo despido para evitar la inaplicación de la nulidad en los casos de despidos de trabajadoras embarazadas. Por otra parte, es preciso aclarar un sistema de bonificaciones y reducciones complejo, y abordar otras cuestiones que son igualmente urgentes.

Entre ellas, el objeto de esta relación laboral, cuya ambigüedad ha dado lugar a la utilización fraudulenta de la relación laboral especial para contratar cuidados especializados, la intervención de agencias de colocación o plataformas digitales, el incremento de la indemnización por extinción del contrato, la falta de regulación del trabajo nocturno y el trabajo como interna, el uso abusivo de las horas de presencia o como establecer una verdadera y eficaz vigilancia laboral que evite los abusos.

Por su parte, **el Convenio 190, ya en vigor en España desde este año, responde a la histórica demanda del sindicato** de crear un instrumento para proteger a las víctimas de las situaciones de violencia, acoso y violencia de género en el ámbito laboral a nivel internacional.

UGT como sindicato socio-fundador de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), ha reivindicado durante mucho tiempo la ratificación de este Convenio, así como la mejora de las leyes, los servicios y los procedimientos para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desde su adopción en el seno de la OIT desde el 2019, un Convenio para abordar la violencia y el acoso pero, sobre todo, para incluir la violencia y el acoso de género en el ámbito laboral en el marco internacional por primera vez.

El Convenio reconoce como indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y factores de riesgo como los estereotipos de género, o el abuso de poder por razón de sexo. Así mismo, aborda la violencia doméstica y recoge como novedad, a nivel internacional, una definición de violencia y acoso, incluida la violencia de género en el mundo laboral.

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

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual o más conocida coloquialmente como la Ley 'Solo sí es sí' ha supuesto poner el consentimiento en el centro y que se redefina el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres



por el hecho de serlo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance fundamental, pero ahora la Ley de garantía integral de la libertad sexual da un paso más al introducir las siguientes novedades:

- De las medidas adoptadas en las empresas, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral (personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas, contratos de puesta a disposición, becarias y personas que realizan el voluntariado). Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Además, las empresas deberán incluir, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».
- En relación a la prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.
- Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.
- Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.

Por otra parte, la Ley Orgánica **preveía modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores**, que **extendían los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual** con la finalidad de garantizar su protección, destacando la posibilidad de re-

ducción de jornada, suspensión del contrato, nulidad del despido, movilidad, permisos, excedencias o prestación de orfandad para hijos e hijas de mujeres fallecidas víctimas de violencia sexual, encontrándonos a la espera de que dicha previsión, aún pendiente de efectuar, se lleve a cabo a través de la correspondiente adaptación legal en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo consideramos que **nuestra legislación laboral nacional debería adaptarse a lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT**, ya que con ello además de mejorar la protección de las víctimas de violencia machista en el ámbito laboral, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se contribuiría a eliminar interpretaciones jurisprudenciales que en ocasiones ignoran la perspectiva de género arrastrando y perpetuando la desigualdad y la discriminación por razón de sexo que sufren las mujeres en el mundo del trabajo.

### 6.3. Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025**, aprobada el pasado 22 de noviembre de 2022, es un nuevo instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas para contribuir de forma decidida a la prevención, detección, erradicación, y reparación de las violencias contra las mujeres, formulado de forma colaborativa por el Gobierno con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, con los diferentes departamentos ministeriales, las entidades locales representadas a través de la Federación Española de Municipios (FEMP) y con la sociedad civil en su conjunto: mujeres víctimas y supervivientes, Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, personas expertas, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, movimiento asociativo feminista y de derechos humanos y la ciudadanía.

La LOGILS (La Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual) en su artículo 60 obliga a aprobar esta Estrategia estatal como instrumento de coordinación, impulso y desarrollo de las políticas enfocadas a la erradicación de las violencias machistas.

Desde UGT hemos analizado, participado y aportado modificaciones a las medidas propuestas en esta Estrategia para contribuir a la erradicación de todas las violencias machistas en España, especialmente en el ámbito laboral.

El documento de la Estrategia se compone de cuatro ejes:

- Actualización y consolidación del marco de responsabilidades de los poderes públicos frente a la violencia machista
- Sensibilización, prevención y detección de las distintas formas de violencia contra las mujeres
- Protección, seguridad, atención y reparación integral

- Respuesta coordinada para la protección y garantía de los derechos

Los cuatro ejes se desarrollan en 267 medidas en las que se incluyen acciones para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, no sólo en el ámbito de la pareja o expareja, avanzando en el cumplimiento del **Convenio de Estambul** (<https://rm.coe.int/1680462543>). Con esta nueva estrategia se incluyen nuevas acciones en áreas como la violencia digital, la mejora de datos estadísticos sobre diferentes feminicidios, el trabajo en masculinidades o la reparación de las víctimas. Además, la Estrategia Estatal reforzará varias líneas de acción que aún necesitan ser fortalecidas como la violencia vicaria, la violencia sexual o la institucional.



# 7.

## **Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**

---

La negociación colectiva para la igualdad se materializa a través de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que deben implantarse en el ámbito laboral.

El artículo 7 y el Anexo del RD 901/2020 establecen que el diagnóstico del plan de igualdad debe realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

Por otra parte, el artículo 48 de la LO 3/2007 determina que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, por lo que se deben incluir medidas de prevención y sensibilización al respecto.

Si tras realizar el diagnóstico previo se concluye que la empresa no dispone de medidas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, en el Plan de Igualdad deberán negociarse acciones concretas para corregir esta situación.

La forma más adecuada de abordar estas acciones es a través de la negociación de un protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual que contenga un procedimiento específico para la prevención y resolución de los casos que puedan producirse.

El protocolo tiene como objetivo prevenir la aparición de las conductas contra la libertad sexual, estableciendo medidas disuasorias y acciones de información y formación que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a dichas conductas, en todo el ámbito de la empresa y en cualquiera de sus manifestaciones. Además, sirve para identificar y actuar frente a las conductas contra la

libertad sexual para eliminarlas, establecer un sistema de apoyo y reparación a la víctima, evitando su revictimización. Por último, el protocolo sirve para determinar sanciones que prevengan la aparición de otros casos. Las actuaciones preventivas incluirán acciones de fomento de la cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta o acto contra la libertad sexual difundiendo la tolerancia cero frente a ellas.

Es criterio de UGT que los protocolos de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, se diseñen y negocien de forma independiente a los protocolos de acoso laboral.

En el año 2017 se aprobaron en el Comité Confederal de UGT unos **criterios básicos para todos los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**. En primer lugar, que el protocolo manifieste una declaración de principios y posicionamiento empresarial, es decir, un carácter orientador donde se contextualicen las actuaciones que se van a llevar a cabo para la eliminación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. El protocolo recogerá explícitamente el compromiso de la empresa y de la RLT de velar por la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Un segundo criterio establecido en materia de protocolos es la obligación de tipificar y conceptualizar el acoso sexual y por razón de sexo, proponiendo ejemplos que sirvan de orientación sobre determinados comportamientos y aclarando que estos ejemplos no son los únicos y que cualquier otra situación debe ser evaluada.

El tercer criterio se refiere a los recursos humanos, técnicos y materiales, y dice lo siguiente: la empresa debe poner los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para el esclarecimiento de los hechos. Todas las personas que formen parte de este procedimiento tendrán que ser formadas en la materia a cargo de la empresa.

La participación de la RLT es imprescindible, ya que debemos proteger y velar por que ninguna persona trabajadora vea vulnerados sus derechos en el entorno laboral. El grado de participación de la RLT dependerá de distintos factores.

El cuarto criterio establecido se refiere a la comisión instructora del protocolo, la cual estará formada por la RLT y por la empresa. El protocolo contendrá las funciones y competencias que tendrán las personas que participen en su gestión, que pueden ser los siguientes:

La recepción de las denuncias, colaborar con la investigación pertinente, recomendar las medidas cautelares que se precisen, recabar la información necesaria del entorno de las partes implicadas, elaborar un informe con las conclusiones de la investigación, supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y/o velar por las garantías del protocolo de actuación.

En cuanto a los procedimientos de actuación, se toma como criterio imprescindible establecer cauces de denuncia ágiles y rápidos, que garanticen la confidencialidad de las investigaciones y la privacidad de las personas a lo largo del proceso, así como recoger medidas cautelares, que no perjudiquen a la supuesta víctima ni supongan trato de favor a la presunta persona acosadora. Asimismo, proporcionar la ayuda necesaria a la posible víctima, proteger a las personas de posibles represalias por el hecho de denunciar o participar como testigo, velar por la confidencialidad del caso, elaborar un informe por cada caso que se produzca, y en función de la gravedad establecer dos tipos de procedimientos: informales o formales, así como brindar una posible participación de asesores/as externos/as.

Se elaborará un informe de conclusiones, que será la base para la toma de decisiones. El régimen sancionador vendrá determinado por las conclusiones del informe, y la potestad sancionadora le corresponde a la empresa.

Desde UGT consideramos imprescindible garantizar el conocimiento de los protocolos establecidos por toda la plantilla, favoreciendo su difusión a través de correos electrónicos, con su publicación en la Intranet de la empresa, en tablones de anuncios, en la página web de la empresa o por cualquier otro medio pertinente.

El último criterio en materia de protocolos tiene que ver con la evaluación y el seguimiento del mismo. En este aspecto, desde UGT consideramos que la RLT tendrá información de la evolución de las medidas aplicadas en términos de sensibilización y prevención en sus reuniones ordinarias. Además, la RLT deberá tener conocimiento también de los casos que se hayan producido y las medidas tomadas al respecto en un informe anual.

En todo caso, en aquellas empresas en donde no haya Plan de Igualdad, la Comisión Instructora deberá informar a la RLT.

Como consideraciones finales, es importante tener en cuenta que los protocolos no deben formar parte del plan de igualdad, sino que estos deben negociarse por separado.

Asimismo, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo podrá informar a la RLT, que deberá instar a la Comisión Instructora, para que inicien el procedimiento informal.

Como criterio final en materia de protocolos, desde el Comité Confederal de UGT de 2017, se concluyó que si no participamos como RLT no firmamos los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.





## 8.

### **Ciberacoso y violencias digitales**

---

En relación con la violencia en el ámbito laboral ejercida a través de las nuevas tecnologías, hay que señalar en primer lugar que no contamos con datos oficiales al respecto, pero sabemos que es una práctica que se va extendiendo cada vez en mayor medida y que la gravedad de sus efectos es exponencial por la gran capacidad de difusión y de rapidez con la que se pueden viralizar determinados contenidos constitutivos de violencia de género en el ámbito laboral.

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

Con independencia de que el Código Penal puede ser aplicado también en los supuestos en los que el delito se produzca en el ámbito laboral, sería necesario contar con una regulación más específica en esta materia en el ámbito laboral.

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

El desarrollo de protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del marco de la negociación colectiva de los planes de igualdad constituye una excelente vía para la incorporación de las actuaciones protocolarias que debe seguirse en la empresa frente al ciberacoso sexual y por razón de sexo, y cuyo tratamiento recoge ahora expresamente el propio Convenio 190 de la OIT.

Así mismo hay que recordar que desde finales del 2019 contamos también con un novedoso instrumento contra la violencia de género en el entorno laboral

ejercido a través de las nuevas tecnologías y en concreto en relación con los datos que se hayan difundido ilegítimamente en dicho entorno, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles.

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

En dicho Protocolo se señala que “las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos.” Y que, “la grabación y difusión de imágenes personales es uno de los instrumentos más utilizados en los casos de acoso, tanto en el entorno laboral como el escolar y de acoso sexual a menores.”

Dicho Protocolo prevé reforzar los canales de información y las acciones formativas, al objeto de prevenir y poder detectar aquellos casos que presenten indicios de vulneración en materia de protección de datos, de forma que cuando se detecten, se informaría a la persona afectada acerca de las infracciones que persigue la AEPD y sobre como presentar reclamación lo antes posible a fin de minimizar la difusión de los contenidos en Internet y evitar un perjuicio mayor.

Establece específicamente en su cláusula primera que el Protocolo tiene por objeto articular la colaboración entre el MTMSS y la AEPD, para la realización de cuantas actuaciones contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles, así como a incrementar la eficacia de las medidas de atención adoptadas en estos supuestos.

El Protocolo tiene también por objeto convertirse en un instrumento que impulse el conocimiento y la difusión entre las organizaciones empresariales y sindicales, de las responsabilidades penales, civiles, laborales, y de Seguridad Social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos- empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema, así como de fomento de la difusión sobre los medios para hacer frente a estas situaciones, entre las que se encuentra la de presentar reclamación ante la AEPD.

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

En cuanto a la depuración de responsabilidades frente a los ilícitos del cibe-

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

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

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

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

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

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

El Convenio 190 deja claro que su ámbito de aplicación abarca no solo la violencia y el acoso laboral durante el trabajo, sino también aquel que se produce en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Afortunadamente en la jurisdicción social ya encontrábamos con anterioridad al Convenio 190, decisiones judiciales que identifican y sancionan prácticas de acoso cibernético en el trabajo a través de las redes sociales que compartían los compañeros de trabajo como Facebook o WhatsApp, a pesar de que las mismas se realizaran fuera del lugar y el horario de trabajo, cabe citar en este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

1646/2017, de 18 de julio.

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

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

# 9.

## **Seguimos trabajando para erradicar las violencias machistas**

---

Estas son nuestras reivindicaciones para erradicar las violencias machistas:

- Como hemos expuesto en la campaña “En el trabajo, contra la violencia de género”, queremos expresar nuestra rotunda condena a TODOS los tipos de violencias machistas, y de forma más específica a aquellas que permanecen más invisibilizadas especialmente en el ámbito laboral. También condenamos la violencia institucional que sufren las mujeres víctimas de violencia machista por un sistema que en ocasiones acaba encontrando la forma de no cumplir con todo lo que dicta la legislación, así como el discurso negacionista de la ultraderecha que también desde parlamentos y Asambleas está contribuyendo a una regresión en los avances contra la violencia machista, con un coste muy importante para para la justicia y la igualdad.
- Denunciamos que los sistemas de atención integral estén absolutamente colapsados, y que haya mujeres que aunque quieran no pueden recuperarse de la violencia porque están en una lista enorme de espera. Hay juzgados claramente identificados que no dan una orden de protección, y hay un sistema judicial que suma revictimización al daño que ya hay. Esta cuestión no va a resolverse únicamente con la aprobación de normas, por lo que exigimos que se forme a los cuerpos que se encargan de los procesos judiciales, el cuerpo policial y la abogacía para que las víctimas de violencia de género se sientan protegidas y no se las revictimice.
- Desde UGT consideramos imprescindible la implicación de los hombres y de la sociedad en su conjunto para erradicar la violencia contra las mujeres. Consideramos imprescindible subrayar el valor preventivo que tiene la implicación de los hombres en el rechazo contundente de actitudes y comportamientos machistas para erradicar la violencia de género.
- Instamos al Gobierno central y los gobiernos autonómicos y locales a que dediquen más recursos y garanticen el carácter permanente y esencial de

los servicios de prevención y de atención integral a las víctimas de violencias machistas, que cuenten con los equipos interdisciplinarios especializados necesarios, y que se garantice su papel de servicio público. En este sentido, demandamos más atención y recursos para evitar la violencia machista en el medio rural, que ayuden a extender la red de espacios seguros contra esta lacra y que impulsen la sensibilización del conjunto de la sociedad y las empresas. Asimismo, que los recursos lleguen a las mujeres migrantes, se encuentren o no en situación irregular, y se ponga el foco en las cifras que denotan la presencia de mujeres migrantes entre las víctimas de violencias machistas en España al estar en una situación de mayor vulnerabilidad tanto para denunciar como para acceder a ciertos recursos.

- Consideramos necesario abordar las consecuencias que los ambientes de acoso provocan en el desarrollo profesional de las mujeres. Actualmente tenemos poca información de cómo se están aplicando los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. Consideramos imprescindible hacer seguimiento y conocer los beneficios y el acompañamiento que se ofrece a una víctima de violencia de género.
- La negociación colectiva es fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Es imprescindible la inclusión de Protocolos actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los centros de trabajo, incluidas en las administraciones públicas, la atención jurídica y sindical a las víctimas.
- Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de todas las víctimas de trata, con una dotación propia y suficiente en los Presupuestos Generales del Estado.
- Tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT instamos al gobierno central y los gobiernos autonómicos a seguir trabajando por los derechos de las trabajadoras del hogar a través del Diálogo Social. Entre ellas, el objeto de la relación laboral de las trabajadoras, cuya ambigüedad ha dado lugar a la utilización fraudulenta de la relación laboral especial para contratar cuidados especializados, la intervención de agencias de colocación o plataformas digitales, el incremento de la indemnización por extinción del contrato, la falta de regulación del trabajo nocturno y el trabajo como interna, el uso abusivo de las horas de presencia o como establecer una verdadera y eficaz vigilancia laboral que evite los abusos.
- Así mismo instamos al Gobierno a llevar a cabo la adaptación legal a nuestro derecho interno del Convenio 190 de la OIT a través del Dialogo Social, así como a hacer efectiva la equiparación legal de derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales con las víctimas de violencia de género de parejas y exparejas y la recogida y publicación de datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Pedimos más recursos para prevenir y dar una atención integral a las víc-

timas de violencia de género y acelerar la aplicación efectiva de distintos acuerdos y convenios en el ámbito nacional e internacional. En este sentido, demandamos incrementar la efectividad del Pacto de Estado en materia de violencia de género; implementar el Convenio de Estambul de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y demandamos a los distintos gobiernos, autoridades y organismos europeos e internacionales, y de manera especial al Gobierno central, que atiendan y cumplan los compromisos derivados de la aplicación integral de dicho Convenio.

- Instamos a que se cumplan los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que sitúan la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en el centro del desarrollo sostenible, para lo que se requiere garantizarles el derecho a una vida libre de violencias machistas.
- Exigimos tolerancia cero contra todas las violencias machistas y nos sumamos a luchar por la erradicación de todo tipo de conductas de violencia contra las mujeres, por la mejora de sus derechos y de su protección, entendiendo que por nuestra actuación en el ámbito laboral debemos denunciar y participar activamente en la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo y en la mejora de los derechos socioeconómicos y laborales de las mujeres víctimas de estas violencias machistas.
- Reclamamos que se actúe con la mayor celeridad posible, sobre las causas estructurales, en especial sobre la desigualdad y discriminaciones por razón de sexo, impulsando también actuaciones, programas y políticas de prevención, detección e intervención en los ámbitos educativo, cultural, económico, sanitario, etc.





# 10.

## UGT comprometida contra las violencias machistas

---

Este **25 de noviembre** reiteramos una vez más nuestra más rotunda condena y repulsa a las violencias machistas y salimos a las calles en las manifestaciones que se convoquen por las organizaciones de mujeres, sociales y sindicales para manifestar nuestro compromiso con la erradicación de todos los tipos de violencias machistas y nuestra repulsa hacia los asesinatos machistas.

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

Reiteramos **nuestro compromiso con la negociación colectiva** para la adopción de Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, así como de planes de igualdad en las empresas para la eliminación de la discriminación y la desigualdad de género en el ámbito laboral y mejorar la igualdad en los derechos laborales entre trabajadores y trabajadoras.

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



## Conclusiones

---

- Los **datos sobre violencia machista** son alarmantes. Entre otros cabe destacar:

En **2023 los asesinatos de mujeres por parejas o exparejas** se han incrementado respecto de los años anteriores desde 2020. En nuestro país una mujer es asesinada por su pareja o expareja cada seis días.

Los **delitos de agresiones sexuales** investigados han crecido en 2022 un 31,5% respecto de 2021 y resulta especialmente preocupante el notabilísimo ascenso de las **agresiones sexuales cometidas por menores de edad**; en 2022 se ha producido un incremento de un 45,8% de los casos investigados respecto a 2021 y de un 116% desde 2017.

- Nos preocupan las **nuevas formas de violencia machista** que afloran cada vez con mayor fuerza, rapidez y virulencia, como los llevados a cabo a través de las **Tecnologías de la Información y Comunicación, el incremento de agresiones en grupo y el uso de la sumisión química**. La Fiscalía advierte de un aumento de delitos contra la libertad sexual cometidos a través de internet y los que se perpetran en entornos lúdicos.
- Las tasas de violencia machista se incrementan en el caso de las **mujeres migrantes, mujeres del ámbito rural o con discapacidad**, reflejando la múltiple vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres.
- La violencia machista se da en todas las esferas de la vida social, incluido el **ámbito laboral**, en el que su principal manifestación es el **acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo**, que sufren de forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres.

Se trata de una lacra **ampliamente extendida, habitual, normalizada, muy invisibilizada** y de graves consecuencias para la vida de las mujeres que lo sufren.

Pese a que contamos con instrumentos específicos para combatir este tipo de violencia, como son los protocolos de acoso sexual y acoso sexista y los planes de igualdad en las empresas, entre otros, la escasa sensibilización social, el miedo a las represalias laborales y la dificultad de la prueba, hacen que **un gran número de casos de acoso sexual o de acoso sexista no lleguen a denunciarse**.

A la ausencia de denuncias, se une la **falta de datos oficiales** sobre esta materia, lo que dificulta aún más la lucha para su erradicación. Contar con datos oficiales es esencial para poder hacer un seguimiento y evaluación de los resultados de la aplicación de las medidas legales y de negociación

colectiva existentes para combatir el acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo y conocer su evolución.

- Pese a las alarmantes incertidumbres y nuevos retos con los que nos enfrentamos en la lucha contra las violencias machistas, también vamos **contando cada vez con más instrumentos para combatirlos**:

La **ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2022 y la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT en mayo de 2023**, han sido un gran paso para los derechos de las trabajadoras del hogar y contra la violencia y el acoso de género, que ha costado años de reivindicaciones y que han sido resultado del Diálogo Social.

La **Ley Orgánica de Garantía Integral con la Violencia Sexual**, refuerza las garantías frente al acoso sexual y el acoso sexista, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo y prevé la equiparación de derechos laborales de las víctimas de violencia de género de parejas y exparejas, a las víctimas de violencias sexuales, en los términos que se determine en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aún pendiente de hacerse efectivo.

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025**, aprobada el pasado noviembre de 2022, es otro instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas contra la violencia machista, en cuya formulación colaboramos con el Gobierno.

Los **Protocolos de acoso sexual y acoso sexista en el trabajo y los Planes de Igualdad**, son nuestro principal instrumento, desde la negociación colectiva, para combatir la violencia machista en el trabajo, incluido el ciberacoso y la violencia digital. En 2017 se aprobaron en el Comité Confederal de UGT unos criterios básicos para dichos protocolos, en los que resulta fundamental la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, tanto en la negociación de su contenido, como en su aplicación y seguimiento.

- Para seguir avanzando en la lucha contra la violencia machista en el ámbito laboral, **desde UGT instamos al Gobierno** a desarrollar los instrumentos legales necesarios para la aplicación adecuada del Convenio 190 de la OIT, para hacer efectiva la equiparación de derechos socio-laborales y económicos entre las víctimas de violencia sexual y de violencia de género, para que se recojan y sistematicen en las estadísticas oficiales los datos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y a que se realice una revisión y refuerzo de las políticas activas de empleo para todas las mujeres víctimas violencias machistas.
- **Reivindicamos** el aumento de las políticas y recursos para la prevención y la atención integral de todas las víctimas de estas violencias y **apelamos también a los poderes públicos, agencias y organizaciones comprometidas**

**das con esta lucha**, al rechazo frontal y a la condena explícita de los discursos negacionistas de la ultraderecha que ponen en peligro los avances en la lucha contra las violencias machistas, cuestionan las políticas públicas en esta materia y la educación en igualdad y revictimizan a las mujeres que sufren dicha violencia.

- Nuestra **participación y compromiso** en la lucha contra todas las formas de violencia machista y específicamente contra la violencia de género en el ámbito laboral, así como en la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es ineludible y firme.

Síguenos en redes sociales 

 **@ugtfeminista**

 **@ugtfeminista**

**UGT**   
Vicesecretaría General

