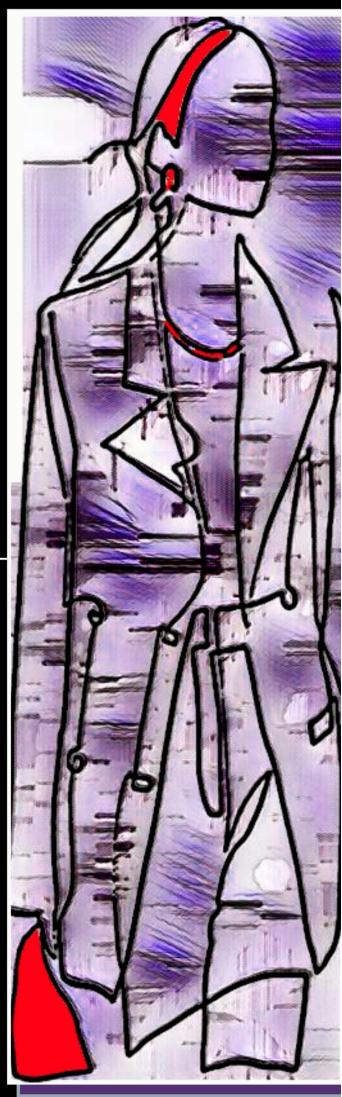
# El acoso laboral contra las mujeres en Andalucía:

LA REALIDAD INVISIBLE

SECRETARIA DE IGUALDAD Y JUVENTUD

UGT ANDALUCÍA

UGT ANDALUCÍA 25 NOVIEMBRE 2020 DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER







#### ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN DEL INFORME
- 2. DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE ACOSO CONTRA LAS MUJERES EN LOS CENTROS DE TRABAJO
  - > EL ACOSO SEXUAL
  - > EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE ACOSO CONTRA LAS MUJERES DE UGT ANDALUCÍA
- 4. NORMATIVA
- 5. PROPUESTAS SINDICALES
- 6. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS
- 7. DATOS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN ANDALUCÍA



#### 1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El objetivo principal del presente informe es mostrar la dimensión que tiene el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de Andalucía.

Queremos reivindicar que estos dos acosos se dan con frecuencia en el ámbito laboral, que son violencia contra las mujeres en los centros de trabajo, y que además, se caracterizan por su habitualidad y por la terrible ausencia de denuncias.

Debemos empezar a nombrar, detectar y denunciar esta realidad invisible, que como otros tipos de violencia machista, se normaliza, se obvia y se convive con ella, afectando tanto a la salud como al desarrollo profesional de las mujeres.

Por esto desde UGT Andalucía, ante la ausencia de datos oficiales, hemos visto pertinente hacer una encuesta que hemos difundido a nuestra afiliación, así como a través de redes sociales y a entidades colaboradoras, para conseguir datos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en nuestra comunidad autónoma.

El presente informe contiene una primera parte de definiciones, algunos datos y ejemplos de acoso sexual y por razón de sexo, así como el trabajo que desde UGT Andalucía se hace en este tema.

Continuamos explicando la encuesta que hemos lanzado para conseguir datos al respecto, destacando los más relevantes.

A posteriori enunciamos las propuestas sindicales para erradicar el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo.

En el siguiente punto explicamos la normativa de referencia, para continuar explicando en el epígrafe posterior cómo negociar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo.



Finalmente acabamos el informe haciendo un resumen de los datos de violencia de género más relevantes a nivel andaluz ya que el 25 de noviembre es el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer y no podemos obviar los feminicidios.

Esperamos con el presente informe, como organización sindical, fomentar una mayor conciencia sobre la violencia de género en general, y en concreto sobre el acoso sexual y el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo, aportando información ante el desconocimiento generalizado y la ausencia de estudios especializados que incidan en la raíz del problema.



### 2. DEFINICIONES Y EJEMPLOS DEL ACOSO CONTRA LAS MUJERES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para entender el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo hay que tener claro dos cuestiones fundamentales: la primera que es una forma de violencia de género en el ámbito laboral, y la segunda que son acosos, y como tales son conductas de abusos de poder, por lo que también se basan en la desigual posición que tienen las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la sociedad.

Sin embargo a diferencia de los asesinatos machistas, cuando nos referimos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, no existe la misma sensibilidad y concienciación sobre qué son, cómo se producen y qué consecuencias tienen para la salud de las víctimas. Desde UGT Andalucía consideramos que existe desconocimiento, así como una importante falta de sensibilidad y de datos en esta materia, por eso hemos considerado importante recopilar datos propios.

### DATOS MACROENCUESTA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2019, DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La macroencuesta de violencia contra la mujer que se hizo en 2019, publicada en 2020, nos ofrece datos de acoso contra las mujeres, pero no se centra en el ámbito laboral.

#### Exponemos los datos más relevantes:

Del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, el 18,1% ha sufrido acoso sexual en los últimos 4 años, y el 10,2% han sufrido este acoso en los últimos 12 meses. Un 18,5% del total de mujeres de 16 o más años residentes en España ha sufrido acoso sexual antes de cumplir los 15 años de edad. Extrapolándolo a la población, se estima que más de ocho millones de mujeres han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida.



En el acoso sexual en el ámbito laboral nos encontramos con que el 2,1% de las mujeres de 16 o más años (que han sufrido acoso sexual) refieren haber recibido amenazas de consecuencias negativas en el trabajo si rechazaban las propuestas sexuales.

Más del 17% de las mujeres que han sufrido acoso, dice que el agresor fue un hombre del entorno laboral.

Estos son los datos más relevantes en cuanto al acoso hacía las mujeres, pero desde UGT Andalucía echamos de menos un estudio especializado en el acoso hacía las mujeres en los centros de trabajo.

#### **DEFINICIONES**

Hay que entender qué es el acoso sexual y el acoso sexista, procedemos en este punto a definir y ejemplificar las conductas.

Se define acoso sexual como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado de connotación sexual, ya se exprese física, verbal o no verbalmente, y tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, dentro del entorno laboral.

#### Acoso Sexual

#### Los elementos definitorios del acoso sexual son:

- ✓ Comportamiento de carácter sexual.
- ✓ No deseado por la víctima.
- ✓ Afecta negativamente a la situación laboral de la misma.

#### **Tipos**

 Chantaje Sexual o de Intercambio: Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o



indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.

 Acoso sexual ambiental: consiste en un comportamiento de carácter sexual de cualquier tipo, realizado por personas de superior o igual categoría profesional que la víctima que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre.

A continuación ponemos ejemplos de conductas de acoso sexual, teniendo en cuenta que no son ejemplos cerrados, ya que hay muchas otras conductas de acoso sexual que no se incluyen aquí.

- ✓ Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo, con la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- √ Notas escritas por el medio que sea (redes sociales, móvil, correo electrónico, etc.), llamadas de teléfonode naturaleza sexual
- ✓ Proposiciones sexuales, insultos, amenazas
- ✓ Miradas, silbidos o cualquier gesto insultante
- ✓ Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, besos, caricias, etc.)
- ✓ Presión directa o indirecta para obtener favores sexuales
- ✓ Cualquier chantaje sexual (conseguir un empleo, mejora de condiciones laborales, etc.)
- ✓ Agresión sexual, etc.

#### Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



#### Ejemplos:

- ✓ Cambio de las condiciones de trabajo.
- ✓ Relegación o otro puesto.
- ✓ Sanciones injustificadas.
- ✓ Rechazo laboral.
- ✓ Conductas vejatorias tras la incorporación de una maternidad o tras la petición de reducción de jornada por cuidado de hijo/a.

Hay que entender que el acoso por razón de sexo es un acoso contra las mujeres o un acoso machista o sexista, ya que son las mujeres las que tienen una posición desigual que los hombres en su desarrollo vital y laboral.

Lo mismo pasa con el acoso sexual, en un porcentaje altísimo las víctimas son las mujeres por las mismas razones que el anterior, estos dos acosos son formas de violencia hacía las mujeres por el hecho de ser mujeres.

#### **ACTUACIONES UGT ANDALUCÍA**

Con respecto al trabajo que UGT Andalucía realiza en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, debemos destacar dos servicios que en nuestro sindicato disponemos:

Desde el año 1999 tenemos un Servicio de Defensa Legal para mujeres en caso de discriminación por razón de sexo: hemos atendido desde entonces a muchas mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación en su trabajo o han sido víctimas de acoso sexual o sexista.

Además, tenemos a diario consultas telefónicas que hemos atendido de mujeres que querían informarse sobre como denunciar o delegados y delegadas sobre procesos de acoso.



Otro Servicio que tenemos en nuestra Organización es el asesoramiento a delegados y delegadas en la implantación de protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con él hemos asesorado en la negociación planes de igualdad en los que hemos incluido medidas para tratar este tema en los centros de trabajo, además de participar en la negociación y asesoramiento de protocolos de acoso sexual y sexista, así como hemos participado en su implantación práctica en las empresas.

Sin embargo, a pesar de esta información, podemos concluir que no hay un diagnóstico claro sobre el problema del acoso contra las mujeres en los centros de trabajo. No conocemos la realidad sobre el acoso sexual y el acoso sexista en el ámbito laboral ya que no existen datos ni estimaciones actualizadas.

UGT Andalucía lleva años solicitando una investigación e indicadores al respecto, ya que la desinformación no solamente trata de las cifras sobre cuántas mujeres sufren estos acosos y en qué circunstancias, tampoco hay ninguna información clara sobre el número de empresas que han implementado protocolos de prevención de este tipo de acoso, aunque es obligatorio que los tengan desde la ley de Igualdad de 2007.

Lo primero que hay que hacer desde los poderes públicos es tratar este problema con la dimensión que tiene: es fundamental hacer un diagnóstico del problema. Este es el primer paso para analizar y visibilizar su verdadera realidad, para luego concienciar y sensibilizar a la sociedad, y posteriormente implementar acciones concretas de lucha contra la violencia hacia las mujeres en los centros de trabajo.



#### 3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

#### PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta realizada por UGT Andalucía tiene como objetivo principal investigar sobre la dimensión que en nuestra comunidad autónoma tiene el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los centros de trabajo.

Ante la ausencia de datos oficiales hemos considerado necesario preguntarle a la población andaluza trabajadora sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para conseguir información sobre el porcentaje de existencia de estos acosos, las herramientas existentes en las empresas para su prevención y tratamiento, y el grado de información y concienciación que existe en esta materia.

Esta encuesta está dirigida a la población trabajadora andaluza, pero hemos hecho especial difusión a las personas que conforman nuestra organización: principalmente nuestra afiliación y nuestros delegados y delegadas sindicales.

También la hemos difundido a asociaciones de mujeres, y demás entidades que defienden la igualdad entre mujeres y hombres, y luchan contra la violencia de género.

La encuesta consta una presentación: dónde se explica el objetivo de la misma así como que es anónima. A continuación se detalla la privacidad de los datos. También le hemos introducido un vídeo sobre acoso sexual que realizamos en 2018 para la campaña "Mi Plan es la Igualdad" para sensibilizar a la población sobre este tema.

La encuesta propiamente dicha consta de treinta preguntas divididas en 4 bloques: preguntas personales, clima laboral, políticas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa y en la negociación colectiva, y descripción de la empresa o entidad.



En el primer bloque de preguntas personales hemos preguntado por sexo, edad y relación con los sindicatos.

En la parte de clima laboral las preguntas son: antigüedad en la empresa, si se ha padecido alguna conducta de acoso o discriminación por razón de sexo, si se ha presenciado, el tipo de conductas, el sexo de la persona que realiza la conducta y de quien la padece, si ha habido una respuesta adecuada, y las medidas tomadas (en su caso).

El bloque de políticas contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y en la negociación colectiva consta de preguntas dirigidas a saber si se conocen los cauces de denuncia, si la representación legal de trabajadores y trabajadoras ha recibido quejas o denuncias y cuáles, si se han negociado medidas de igualdad y cuales, si existe un protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, si este se ha publicitado debidamente y si se ha utilizado alguna vez.

En el último bloque de descripción de la entidad, hemos preguntado por el tamaño de la empresa, por el ámbito territorial, si es pública o privada, por la provincia dónde se ubica, por el sector de actividad y la actividad de la misma, por la categoría o grupo profesional de quien contesta y por el porcentaje de representatividad de mujeres en la entidad.

Nuestra idea fue lanzar una encuesta de la que pudiéramos extraer información relevante para el tema a tratar, pero que no fuera larga ni complicada, para fomentar una mayor participación en la misma.

La encuesta se lanzó el día 5 de noviembre de 2020 en redes sociales y en la página web de UGT Andalucía. Nuestra organización ha hecho una gran labor de difusión enviando circulares internas a todas las estructuras territoriales y sectoriales de UGT Andalucía, que son las uniones provinciales y las federaciones regionales. Hemos difundido la encuesta también a toda nuestra afiliación, y además hemos enviado comunicaciones externas dirigidas a asociaciones y entidades con las que trabajamos habitualmente, y a entidades y asociaciones de mujeres en general.

12



La encuesta se ha cerrado el día 18 de noviembre de 2020, mostramos nuestra satisfacción ya que en poco tiempo la participación ha sido grande: el total de respuestas ha sido de 1412 respuestas.

A continuación exponemos los principales resultados de la encuesta divididos por los mismos bloques que contiene la misma.

#### PRINCIPALES RESULTADOS

#### PERFIL PERSONAS ENCUESTADAS

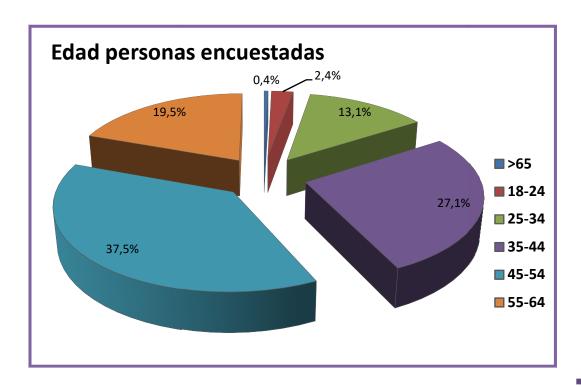
#### **SEXO**

Del total de personas que han contestado a la encuesta, vemos que un 71% han sido mujeres y un 29% hombres.

#### **EDAD**

Las franjas de edad de las personas encuestadas son:

Un 2% de 18 a 24 años, un 13% de 25 a 34 años, un 27% entre 35 y 44 años, casi un 38% tienen entre 45 y 54 años, un 20% de 55 a 64 años y el 1% tienen más de 64 años.







#### RELACIÓN CON SINDICATOS

En cuanto a la relación que tienen con los sindicatos, la mayoría, un 58% están afiliados y afiliadas. Un 19% de las personas encuestadas no tienen ningún vínculo sindical, un 18% de las personas encuestadas son representantes de UGT en las empresas, y un 14% les han hecho consultas o denuncias a través de alguna organización sindical.

La mayoría de las personas que han respondido a nuestra encuesta son mujeres (71%), en una franja de edad mayoritaria de entre 35 a 54 años, con casi el 60% de afiliación a UGT.

#### **CLIMA LABORAL**

#### **ANTIGÜEDAD**



La mayoría de las personas que han participado en nuestra encuesta, en un 70% declara haber trabajado en la empresa más de 5 años, un 12% entre dos y cinco, un 8% entre uno y dos años y un 9% menos de un año.



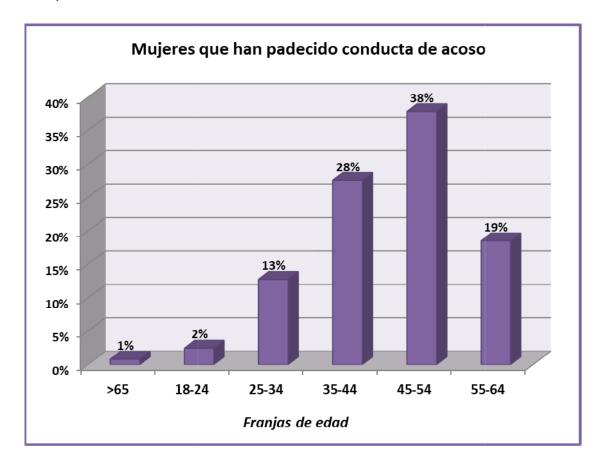
#### CONDUCTAS DE ACOSO

#### **VÍCTIMAS**

Ante la pregunta si has padecido directamente comentarios despectivos, actuaciones discriminatorias hacia las mujeres en tu entorno laboral un 44% han declarado que sí, frente a un 56% que dice que no. Aunque la respuesta mayoritaria es negativa, vemos que el índice de personas que dicen haber sufrido alguna conducta de acoso o discriminatoria es muy alto.

#### MUJERES ACOSADAS Y FRANJAS DE EDAD

Otro dato que hemos destacado son las franjas de edad de las mujeres que han padecido conductas de acoso:



A mayor edad, y supuestamente mayor permanencia en el ámbito laboral, va subiendo el número de mujeres que declaran haber padecido conductas de acoso, siendo el porcentaje más alto el de la franja de edad de 45-54 años en un 38%. Después entre las de 55-64 años baja al 19%



#### MUJERES QUE HAN PADECIDO ACOSO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Si desglosamos las mujeres que han contestado que han padecido conductas de acoso por las categorías profesionales que ocupan observamos el siguiente gráfico:



El porcentaje más alto lo encontramos entre personal técnico: con un 30%, seguido de administrativas: 21%, siguen las operarias: 18%, en un, a continuación las mujeres con cargos intermedios: 11%, siendo muy bajo el porcentaje en mujeres que ocupan cargos de dirección con un 2%.

#### **TESTIGOS**

Ante la pregunta si has presenciado alguna de estas conductas, un 56% declara haberla presenciado, frente a un 44% que responde que no.

En ambas preguntas se demuestra que hay muchas personas que han sufrido acoso y discriminación, y que hay aún más que han sido testigos de estas conductas.





#### TIPO DE CONDUCTAS

Cuando preguntamos por el tipo de conductas, obtenemos los datos que vemos el siguiente gráfico:



En un 39% de los casos las personas encuestadas comentan haber padecido o presenciado bromas o chistes sexistas. Hay un 15% de personas que declaran haber visto o padecido insultos sexistas o machistas. Casi un 9% hablan de acoso sexual. Un 8% son conductas negativas tras la maternidad, un 7% de conductas son la no promoción de mujeres por el hecho de serlo, un 6% de abandono de mujeres por el trato recibido. Un 4% son consecuencias laborales por cuidado de menores o personas dependientes, y un 4% son despido a mujeres por denunciar estos supuestos.

Lo que nos dicen estos datos es que las bromas y chistes sexistas son muy frecuentes en los centros de trabajo, que podría ser la punta del iceberg de la normalización de conductas peores, de hecho un 15% responden que han recibido insultos sexistas en el trabajo. Se muestra un 9% de acoso sexual, un 8% de conductas laborales negativas tras la maternidad y un 7% de casos en los que se ha discriminado a mujeres en la promoción, como datos más relevantes porcentualmente hablando.

Si expresamos estos porcentajes extrapolados a las mujeres en activo en Andalucía, durante el tercer trimestre del 2020 según la Encuesta de Población





Activa (EPA), podríamos estar hablando de que casi medio millón de mujeres tienen que aguantar bromas y chistes sexistas en su puesto de trabajo. Más de 182.000 mujeres han podido recibir insultos machistas mientras desarrollan sus empleos.

También podríamos hablar que más de 113.000 mujeres podrían estar sufriendo acoso sexual en el trabajo en nuestra comunidad autónoma.

Aunque desde UGT Andalucía entendemos que un 9% de acoso sexual es un porcentaje bajo, ya que seguramente sería más alto si hubiera más formación en la materia, puesto que las conductas de acoso sexual no se detectan como tales a no ser que se tenga la formación o sensibilidad adecuada, muchas veces ni las propias víctimas lo saben nombrar, en esos porcentajes de bromas o insultos machistas podrían incluirse conductas de acoso sexual que no han sido detectadas como tales.

También nos encontramos que casi 88.000 mujeres podrían haber sufrido discriminación a la hora de promocionar por el hecho de ser mujeres.

El resto de respuestas han sido minoritarias y variadas, se ha dejado una opción "otro" en la que las personas encuestadas han respondido conductas más puntuales tales como: techo de cristal, mobbing, exhibición de genitales, trato despectivo, salarios bajos por ser mujeres, penalización por reducción de jornada, intimidación, etc... Todas esas conductas se podrían englobar en las anteriores.

#### QUIEN HA REALIZADO LA CONDUCTA

Ante la pregunta sobre quién ha cometido la conducta, el 73% de las personas han respondido que ha sido por parte de compañeros o compañeras de trabajo, en un 60% declaran que han sido responsables o superiores jerárquicos y en un 23% personas que no trabajan en la empresa pero que tienen que ver con ella (clientes o proveedores), en el último lugar un 8% declaran que esas conductas proceden de personal subalterno.



#### SEXO DE LA PERSONA AGRESORA

Ante la pregunta sobre el sexo de quien ha realizado la conducta, en un 70% de los casos ha sido un hombre, en un 27% han sido de ambos sexos, y solo en un 3% de los casos la persona agresora ha sido una mujer.

#### SEXO DE LA PERSONA QUE PADECE LA CONDUCTA

Cuando preguntamos el sexo de quien ha padecido la conducta, en un 85% de los casos han sido mujeres, en un 13% ambos sexos y en un 2% han sido hombres.

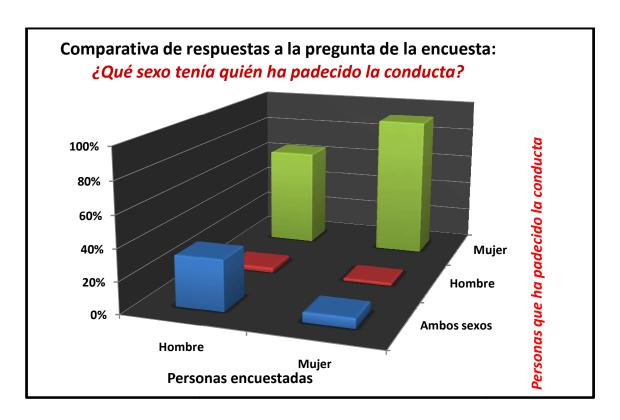
Ambas respuestas pueden estar condicionadas también por la generalizada ausencia de formación sobre qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que al fin y al cabo es acoso machista o sexista, dirigido a las mujeres por el hecho de serlo. Muchas veces no se tiene esa conciencia y los diferentes tipos de acoso se confunden, también con el acoso moral o mobbing.

## PERCEPCIÓN MUJERES Y HOMBRES SOBRE SEXO DE LA PERSONA AGRESORA Y AGREDIDA

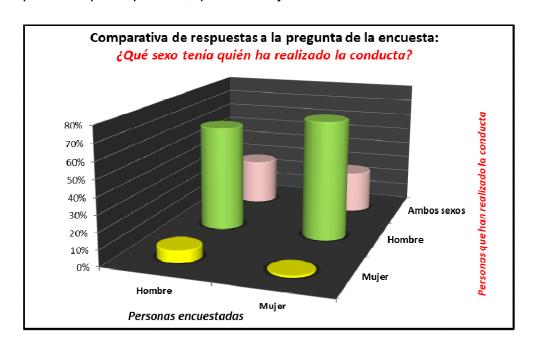
Hemos querido analizar las diferentes respuestas que han dado las mujeres y los hombres con respecto al sexo de la persona que acosa y la que es acosada, para ver la percepción diferenciada que tienen los hombres y las mujeres con este tipo de conductas.

Al considerar que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas que tienen género y que se basan en la desigual posición que tienen mujeres y hombres en la sociedad, hemos querido ver en esta pregunta si es esa la percepción de los hombres y de las mujeres.





En la pregunta sobre qué sexo tiene quien padece el acoso los hombres han contestado con mayor frecuencia que hombres, aunque ambos sexos reconocen que mayoritariamente son mujeres. Esto se debe a la desinformación que existe sobre el propio concepto de acoso por razón de sexo, o la confusión que suele existir entre acoso moral o acoso por razón de sexo, o el no reconocimiento que este tipo de violencia tiene su base en el sexo de la persona que lo padece, que son mujeres.







Ambos sexos reconocen mayoritariamente que las mujeres son las principales víctimas, pero entre los hombres la respuesta de hombres y ambos sexos es mayor que entre las mujeres.

Hay que incentivar la sensibilización especialmente dirigida a los hombres, que como sucede a veces con la violencia de género, no entienden la base en la que se sustenta el acoso sexual y por razón de sexo: la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

#### RESPUESTA SINDICAL

Cuando preguntamos si ha habido una respuesta sindical adecuada, en un 52% de los casos se desconoce la actuación de los sindicatos.

Cuando ha habido quejas o denuncias al comité, entre las personas que sí han comunicado estas conductas a la parte social, responden que en un 70% de los casos la respuesta sindical ante estas quejas ha sido positiva.

#### RESPUESTA EMPRESARIAL

En la cuestión de si la empresa ha tomado alguna medida para corregir dicho comportamiento, en un 53% la respuesta ha sido negativa, en un 33% no se sabe cómo ha actuado la empresa, y en un 13,5% de los casos las personas encuestadas consideran que la empresa ha corregido la situación.

En más de la mitad de las situaciones de acoso las empresas no han actuado. Esto se traduce en impunidad para quienes agreden y daños a la salud y a la carrera profesional de quienes sufren estas conductas. Es un indicador grave del desconocimiento que desde las áreas de recursos humanos y del empresariado tienen sobre el acoso hacia las mujeres en los centros de trabajo.

#### MEDIDAS QUE SE HAN TOMADO

Las respuestas sobre las medidas que ha tomado la empresa ante conductas de acoso contra las mujeres podríamos dividirlas en positivas y negativas (como UGT Andalucía considera que no se debe actuar).





#### En sentido positivo:

- La realización de planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y laboral
- Apertura de expedientes disciplinarios, despidos, escritos, toques de atención a quien acosa, cambio de centro, se ha hablado con la persona para que cambiase el comportamiento
- Procesos de mediación
- Medidas de formación y educación en este tema
- Investigación de los hechos
- Crear y aplicar códigos éticos
- Abrir y aplicar el protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Recibid auditorías externas
- Enviar comunicación a la plantilla para concienciar sobre la importancia de evitar estas conductas
- Prestar atención psicológica a la persona acosada

Las respuestas relacionadas con una mala actuación de la empresa han sido:

- Amenazas a quien denuncia y a testigos
- Desalentar a la persona denunciante
- Despedir a quien denuncia
- Restarle importancia a los hechos
- Activar protocolo y archivar las denuncias sistemáticamente
- Mantener a la persona denunciante aislada
- Cambiar de puesto a la persona acosada



## BLOQUE POLÍTICAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación analizamos el bloque de las políticas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa y en la negociación colectiva

#### SABER ANTE QUIEN DENUNCIAR

Casi el 40%, un 37%, de las personas encuestadas contestan que no sabrían a quién acudir a denunciar un acoso sexual o por razón de sexo. Un 63% si lo sabrían. Este porcentaje de respuestas negativas nos parece altísimo, puesto que los protocolos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo son obligatorios para todas las empresas y los procedimientos de denuncias deben ser claros y conocidos por toda la plantilla.

#### QUEJAS O DENUNCIAS AL COMITÉ O REPRESENTACIÓN SINDICAL

El comité de empresa o la representación sindical ha recibido quejas de este tipo en un 13% de las ocasiones, en un 30% no han recibido ninguna queja y en un abrumador 57% se desconoce si ha habido quejas o denuncias a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

El desconocimiento generalizado ante estas situaciones se repite en muchas preguntas.

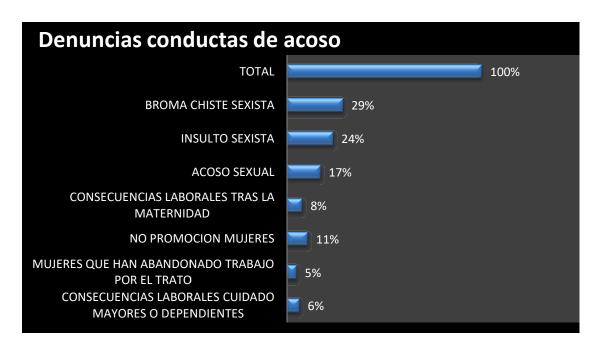
Reiteramos que si cruzamos esta respuesta con la valoración de la actuación de la parte social, vemos que en un 70% de los casos la respuesta sindical ante las quejas ha sido positiva.



#### CONDUCTAS DENUNCIADAS

CONDUCTAS DENUNCIADAS	Total	%
CONSECUENCIAS LABORALES CUIDADO MAYORES O DEPENDIENTES	9	6%
MUJERES QUE HAN ABANDONADO TRABAJO POR EL TRATO	7	5%
NO PROMOCION MUJERES	15	11%
CONSECUENCIAS LABORALES TRAS LA MATERNIDAD	11	8%
ACOSO SEXUAL	24	17%
INSULTO SEXISTA	33	24%
BROMA CHISTE SEXISTA	40	29%
TOTAL	139	100%

Los casos denunciados de mayor a menor han sido:



Bromas o chistes machistas en un 29%, en un 24% insultos sexistas, en un 36% conductas discriminatorias por ser mujer, en un 17% de los casos han sido denuncias por acoso sexual, en un 11% la no promoción de mujeres, en un 8% conductas negativas tras la maternidad, en un 6%, conductas negativas pro cuidado de mayores o dependientes y en un 5% mujeres que han abandonado el trabajo por el trato recibido.



#### DIFERENCIA CASOS PADECIDOS/PRESENCIADOS Y DENUNCIADOS

Nos ha parecido interesante comparar los ítems similares (no todos eran iguales, por eso algunos tienen valor 0) entre las conductas presenciadas o padecidas y las denunciadas, tenemos la siguiente gráfica:

CONDUCTAS	PADECIDAS	DENUNCIAS	%
VIOLENCIA SEXUAL	12	0	0%
NO CONTRATADO MUJERES	40	0	0%
OTRAS CONDUCTAS	0	0	0%
DESPEDIDO A MUJERES POR DENUNCIAR	60	0	0%
CONSECUENCIAS LABORALES CUIDADO MAYORES O DEPENDIENTES	102	18	18%
MUJERES QUE HAN ABANDONADO TRABAJO POR EL TRATO	102	14	14%
NO PROMOCION MUJERES	114	30	26%
CONSECUENCIAS LABORALES TRAS LA MATERNIDAD	152	22	14%
ACOSO SEXUAL	146	48	33%
INSULTO SEXISTA	222	66	30%
BROMA CHISTE SEXISTA	496	80	16%
TOTAL	1446	278	19%



La media de conductas denunciadas es del 27% de las mismas, el porcentaje más alto de denuncia se da en el acoso sexual en un 33%, le siguen las denuncias por insultos sexistas que está en un 30%, posteriormente las 🗓





denuncias por la no promoción de mujeres en un 26%, luego en un 18% las denuncias por consecuencias negativas derivadas del cuidado de una persona mayor o dependiente, un 16% son por bromas o chistes sexistas, un 14% de denuncias por consecuencias negativas tras la maternidad, y el mismo porcentaje de denuncias por mujeres que han abandonado el empleo por el trato recibido.

En general el porcentaje de denuncia es bajo con respecto a la frecuencia de las conductas ya que no llega ni al 20%.

Sin embargo nos sorprende que un 33% de los casos de acoso sexual se denuncian en el ámbito de la empresa, con las pocas denuncias que existen en el ámbito judicial, por ejemplo.

#### MEDIDAS NEGOCIADAS CON EL COMITÉ

En un 35% de las empresas el comité ha negociado medidas de igualdad, en un 19% de las respuestas no existen estas medidas y en un 45% se desconocen si existen o no esas medidas en su empresa.

La medida mayoritaria en un 58% de los casos es tener un Plan de igualdad, en un 17% son medidas de igualdad en el convenio, y en un 19% esas medidas se desconocen.

EXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En un 35% de las empresas de las personas encuestadas hay un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, en un 16% no tienen ese protocolo y en un 49% se desconoce si existe o no protocolo en la empresa.

Aunque el porcentaje del 35% es alto, debería ser mayor puesto que todas las empresas deben tener protocolos de actuación y prevención ante estos tipos de acoso.

9



Las respuestas de estas dos últimas preguntas son positivas ya que el perfil de personas encuestadas proviene de grandes empresas con bastante sindicalización que tienen la obligatoriedad de tener planes de igualdad desde hace muchos años.

#### DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

En las empresas en las que sí hay protocolo, este se ha difundido en un 46% de los casos, no se ha hecho en un 26% y se desconoce en un 28%.

#### APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El cauce de denuncia establecido en el protocolo aplicable de las empresas que sí lo tienen se ha utilizado en apenas un 10% de los casos, mientras que en un 24% nunca se ha utilizado y se desconoce esta información en un 65%.

Hay que destacar que hay muchísima desinformación en estas materias y es necesario incentivar campañas de sensibilización e información, divulgar los protocolos y las actuaciones que se hagan en las empresas (siempre garantizando la confidencialidad)

#### DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

#### TAMAÑO

La mayoría de las personas encuestadas en algo más de un 60% pertenecen a empresas de más de 250 personas en plantilla. El 17% pertenecen a empresas medianas (de entre 50 a 250), el 15% a pequeñas (de 10 a 49 personas en plantilla), y el 8% son personas que trabajan en micropymes (de menos de 10 personas).

#### **TERRITORIO**

El 36,5% de las personas encuestadas pertenecen a empresas locales, el 27% a empresas andaluzas, el 22% a empresas estatales y el 15% a empresas multinacionales.



#### **SECTOR**

Hay mayoría de respuestas de personas que pertenecen al sector público en un 55% de las respuestas, siendo un 40% de las mismas del sector privado, y el 5% mixtas.

#### ACOSO EN EL SECTOR PÚBLICO/PRIVADO



Nos llama la atención que las personas encuestadas que han padecido conductas de acoso pertenecen más al ámbito público que al privado, en un 51% frente al 41%.



#### **PROVINCIA**

En cuanto a la procedencia territorial de las personas que responden, hay representatividad de todas las provincias de Andalucía, y de mayor a menor:

RESPUESTAS PROVINCIALES	%
SEVILLA	24,5
JAEN	17,5
GRANADA	12
CÓRDOBA	11,1
CÁDIZ	8,3
ALMERIA	8
HUELVA	7,6
MÁLAGA	7,2
OTRAS	3,8



#### SECTOR DE ACTIVIDAD

En cuanto al sector de actividad, es mayoritario el terciario en un 61% de los casos (transporte, comercio y turismo), siendo el 20% de las respuestas procedentes de la administración pública, el 8% de otros, un 7,4% del sector secundario (industria, automóvil, construcción) y un 4% corresponde al sector primario (agricultura, ganadería y pesca)

29



#### **ACTIVIDAD**

La actividad de las empresas se plantea de forma mucho más diversa, siendo las más habituales en la encuesta: educación con un 22,6%, un 14,9% de otros servicios, un 12.6% actividades sanitarias y de servicios sociales, un 10.6% de administración pública y defensa. Un 6% de actividades administrativas y servicios auxiliares, un 5.5% hostelería, 3.5% transporte y almacenamiento y el resto son actividades muy diversas, pero con escaso porcentaje de representación.

#### FEMINIZACIÓN DE LA ENTIDAD

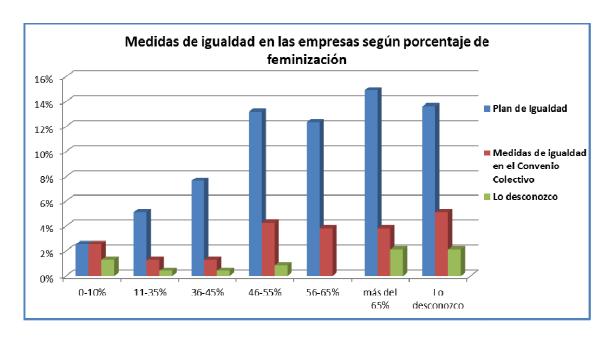
En cuanto a la feminización o masculinización de las empresas, las respuestas mayoritarias de las personas encuestadas han sido: en un 27% de los casos no saben qué representatividad de mujeres hay en la empresa dónde trabajan, en un 24% son empresas dónde hay más de un 65% de representatividad de mujeres, en un 13.7% las mujeres están entre el 55 y el 64%, en un 13.1% de los casos la representatividad oscila entre el 46 y el 55%, en un 7,4% están entre un 36-45% y en otro 7.4% están entre el 11 y el 35%.

Luego podemos decir que la mayoría de las respuestas son de personas que trabajan en empresas con alta representación de mujeres en sus plantillas.

#### MEDIDAS DE IGUALDAD Y FEMINIZACIÓN DE LA EMPRESA

Otro dato de análisis que hemos tenido en cuenta son las medidas de igualdad y la feminización de la entidad





En el gráfico anterior analizamos que, en general, hay más medidas de igualdad en las empresas más feminizadas, sobre todo planes de igualdad, mucho menor es la frecuencia de medidas de igualdad en el convenio. Lo demás es desconocimiento de las medidas.



#### 4. NORMATIVA

Tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo (o acoso sexista), están prohibidos en el ámbito laboral en la UE, y en nuestra normativa estatal y en la autonómica:

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge tanto su definición como su prohibición, como veremos más adelante.

Por su parte el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual en su art. 184, si bien no recoge el acoso por razón de sexo.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una infracción muy grave en el ámbito laboral (art.8.13).

La Ley 3/2007 de igualdad efectiva, establece en su art. 7 que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Asimismo recoge que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Añade también que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la normativa andaluza de igualdad y violencia también hay referencias al acoso sexual y por razón de sexo, con modificaciones que se hicieron en el 2018.



A continuación enumeramos las normas, detallamos los artículos y un resumen del contenido que tiene que ver directamente con el acoso sexual y el acoso sexista:

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Obligación legal de las empresas de promover condiciones de trabajo que los eviten.

Arbitrar procedimientos específicos:

- ✓ De prevención
- ✓ De denuncia y reclamación

Estas medidas deberán negociarse con la representación sindical.

Obligación legal de la representación legal de trabajadores/as de contribuir a la prevención a través de:

- ✓ Sensibilización
- ✓ Información a la empresa de las conductas que se produzcan

#### ¿Cuáles son estos procedimientos específicos?

- √ Códigos de Buenas Prácticas
- √ Campañas de información
- √ Acciones Formativas
- ✓ Protocolos de Actuación

# Art. 62. Protocolo de actuación en la Administración General del Estado (compromiso de implantación en 6 meses y negociados con la Representación Legal de Trabajadores y trabajadoras)

✓ Compromiso

W



- ✓ La instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad, la intimidad y la igualdad de trato
- ✓ Tratamiento reservado de las denuncias
- ✓ Determinación de las personas responsables de atender las denuncias y quejas

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

#### Artículo 3 Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género

El acoso sexual, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

#### Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Administración pública andaluza adoptará medidas, que deberán negociarse con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, para fomentar un entorno laboral libre de acoso sexual y sexista.

La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de protocolos con medidas de prevención y actuación, y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.



En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

Las conductas de acoso deberán tratarse desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento y prevención, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.





#### 5. PROPUESTAS SINDICALES

#### PARA LOS PODERES PÚBLICOS

Analizar el problema: Los poderes públicos deben hacer un diagnóstico del problema, recopilar sistemáticamente datos e información, desglosados por sexo, sector o actividad, ocupación, condiciones de contratación, edad, etc. a escala tanto nacional como por CCAA y por provincias.

Mejorar la regulación: Tiene que haber una regulación integral contra todas las formas de violencia hacia la mujer: las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo deben tener los mismos derechos laborales que el resto de las víctimas de violencia de género.

Debemos ratificar los Convenios 190 y 189 de la OIT endureciendo las sanciones de estos tipos de violencia, con un adecuado resarcimiento del daño a las víctimas y eliminación delas trabas que dificultan la denuncia y prueba de estos tipos de acoso a nivel jurisdiccional.

Recursos y programas públicos: Mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y acciones de lucha contra el acoso sexual y sexista a las mujeres en el trabajo, incluido el realizado a través del uso de las nuevas tecnologías.

Mantenimiento de Servicios de atención y defensa jurídica procesal de atención a las víctimas de acoso sexual y sexista, como viene establecido en la ley de igualdad andaluza. No podemos prescindir de programas que cumplan con el mandato legal, como es el Servicio de Defensa Legal en caso de discriminación laboral por razón de sexo, que desarrolla UGT Andalucía.



#### PARA UGT ANDALUCÍA

Como organización sindical tenemos una especial responsabilidad para combatir estas conductas en los centros de trabajo. Nuestras propuestas, además de hacer sensibilización y formación interna, son trabajar en medidas de tratamiento y prevención del acoso sexual y sexista en los convenios colectivos y planes de igualdad, así como en la negociación e implantación de Protocolos de prevención y denuncia en los centros de trabajo.

Recomendaciones para la Negociación Colectiva.

- Definir, clarificar las conductas tipo de acoso sexual y proteger a la víctima de acoso sexual en todo momento.
- Regular el acoso sexual en el capítulo del texto del Convenio que establezca el Régimen Disciplinario y calificarlo como falta grave o muy grave.
- Se puede designar a una persona, por parte de la dirección y del comité de empresa, que medie en el conflicto informando a la víctima y a la dirección de la empresa y abriendo el correspondiente expediente de investigación de los hechos, tomando como medida cautelar la no coincidencia del presunto acosador y víctima en caso de ser necesario.
- Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación que debe, lo más eficaz y rápidamente posible, acabar con la situación de acoso y garantizar la confidencialidad, el respeto a la víctima y la inmunidad de las personas que testifiquen.

Recomendaciones para los Planes de Igualdad

✓ Realizar una encuesta específica sobre el acoso para profundizar en la información sobre este tema, teniendo en cuenta el alto índice de respuestas de personas que presenciaban o habían sufrido acoso.



- ✓ Negociar con la representación social de trabajadores y trabajadoras un protocolo de actuación para prevenir y eliminar posibles casos de *Acoso* sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
- ✓ La Comisión de *Igualdad* u otra comisión creada al efecto actuará como equipo de asesoramiento ante las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de *sexo*, y velará por el cumplimiento del protocolo de actuación para estos casos. Las personas que formen parte de esta comisión deberán formarse específicamente en acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla.
- ✓ Publicar y difundir el Protocolo de Actuación que se negocie a toda la plantilla y personal de empresas que trabajen en el mismo ámbito espacial.
- ✓ Publicar y difundir un código de buenas prácticas o folleto informativo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Hacer que las personas o empresas ajenas a la empresa, que desarrollen su trabajo en la misma, se adhieran al protocolo vigente.

(M)



### 6. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS

Los protocolos de prevención y tratamiento de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo se crean para intervenir precisamente en el mismo lugar donde ocurre el acoso: en los centros de trabajo, con el objeto de prevenir estas conductas, sensibilizar a las plantillas sobre la problemática del acoso sexual y sexista, y por supuesto, establecer unos cauces de denuncia con un procedimiento prefijado, seguro y eficaz, que garantice la eficacia, la rapidez y la confidencialidad, y erradique las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas.

#### PAUTAS Y PARTES DE UN BUEN PROTOCOLO EN UNA EMPRESA

A continuación enumeramos las partes que debería contener un Protocolo de prevención y tratamiento de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- ✓ Compromiso e implicación tanto de la empresa como de larepresentación legal de trabajadoras y trabajadores, se recomienda que sea fruto de una negociación.
- ✓ Declaración de principiosque establezca que el objetivo a perseguir es un centro de trabajo libre de acoso contra las mujeres.
- ✓ Argumentación Jurídica con los preceptos legales para que la plantilla conozca la normativa de aplicación.
- ✓ Definiciones claras de los conceptos, tipos, conductas, etc. Este punto es muy importante por su valor didáctico: muchas personas no saben qué es el acoso y qué conductas son o pueden ser constitutivas de acoso y cuando lo ven no identifican el problema. También es importante por su valor preventivo, habrá personas que al saber que determinadas conductas pueden tener efectos laborales negativos, no las hagan.



- ✓ Que el ámbito de aplicación del protocolo incluya al personal de alta dirección y al personal externo mediante compromisos con las empresas contratadas (o personal autónomo) para que se adscriban al mismo.
- ✓ Que el equipo de asesoramiento o comisión que se cree para estudiar las denuncias de acoso sexual y sexista, debe ser paritario con representación de la empresa y de la parte social.
- ✓ Deben existir políticas de información y sensibilización contra el acoso sexual y sexista en la empresa.
- ✓ Debe contener un procedimiento de actuación claro y concisoante las denuncias (garantizando la agilidad y la confidencialidad)
- ✓ Se puede establecer una resolución informal previa: si la persona denunciante así lo elige, se puede optar por una confrontación o "aviso", aunque esta vía <u>nunca debe ser impuesta</u> por la empresa, ante el acoso la mediación no es posible.
- ✓ Los mecanismos de resolución formal deben estar muy claros y deben contener:
  - Medidas cautelares: separación de la persona denunciante y la denunciada (sin perjuicio a las condiciones de trabajo de la víctima), y cualquier otra que se estime conveniente.
  - Investigación: con garantías para ambas partes
  - Informe de conclusiones.
- ✓ Un Informe de valoración claro y riguroso que deberá contener:
  - Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
  - Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por las partes implicadas).

40



- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión de Investigación y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones, entre las que ha de constar la declaración de la existencia o no de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo u otra discriminación y propuesta de medidas, debiendo figurar, en caso de acoso:
  - Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
  - Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.
- Incidencias: registro de las principales incidencias que hayan podido surgir en el desarrollo del caso, desde la comunicación hasta la emisión del informe.
- ✓ Aplicación del régimen disciplinario y de las medidas sancionadoras previamente reguladas
- ✓ Protección frente a represalias a víctimas y personas que testifican.
- ✓ Circunstancias agravantes (víctima especial vulnerabilidad, persona denunciada reincide, hay más de una víctima, relación de poder, etc.)
- ✓ Introducir el acoso sexual y el moral por razón de sexo como riesgo laboral psicosocial en el Plan de Prevención de la Empresa.

### RECOMENDACIONES PARA LAS COMISIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ Formarse previamente en acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ✓ Evitar que la víctima tenga que testificar delante de mucha gente o muchas veces, eso le puede ocasionar más daño (victimización secundaria)
- ✓ Intentar garantizar la confidencialidad lo máximo posible y garantizar la objetividad del procedimiento, cualquier persona que tenga relación con el 🗀





- proceso o con las personas que forman parte del mismo no deben formar parte de la comisión.
- ✓ Investigar los hechos sin juicios de valor, no se juzga a las personas ni como son, simplemente si los hechos que se denuncian están lo suficientemente probados y si son conductas de acoso sexual o sexista.
- ✓ Evitar incluir en el protocolo cláusulas que penalicen la falsa denuncia, puesto que lo que produce en realidad es un efecto desalentador para que las víctimas no denuncien, ya que en su situación, normalmente con un daño psicológico ya producido, es habitual que tengan dudas de ser creídas, por su propio estado psicológico y por las dificultades probatorias inherentes a las conductas de acoso. Con estas circunstancias generales que, como hemos visto en el informe, muy pocas víctimas denuncian, menos aún van a hacerlo si temen que pueden penalizarlas aún mas laboralmente, con una sanción o un despido. Hay que tener en cuenta que en un protocolo bien implantado una denuncia falsa nunca va a prosperar, una cosa es una denuncia que no puede demostrarse y otra cosa es una denuncia con mala fe, y aún así, si la persona denunciada entiende que ha habido esa mala fe siempre puede denunciar por los cauces legales.



#### 7. 25 N CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

La Violencia de Género es toda forma de violencia ejercida contra las mujeres por el mero hecho de serlo. Esta violencia tiene muchas formas de materializarse, una de ellas que hemos ya analizado en el presente informe es el acoso contra las mujeres en los centros de trabajo, pero no podemos hacer un informe el 25 de noviembre sin nombrar la peor de todas estas violencias que son los feminicidios de mujeres y los asesinatos machistas.

Presentamos en este punto los datos de Violencia Machista en nuestro país destacando los de nuestra comunidad autónoma de los últimos años.

En España hay **1.073 víctimas mortales por Violencia de Género** desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy. <sup>1</sup>En Andalucía son 215 asesinadas. En 2020 hay 41 mujeres asesinadas en España, de las cuales 9 mujeres muertas a manos de sus parejas o exparejas han sido en Andalucía.

El porcentaje de víctimas mortales por violencia machista en nuestra tierra con respecto a España ha sido diferente según los años, pero podemos afirmar que un 20% de los asesinatos machistas de nuestro país han ocurrido en Andalucía.



<sup>1</sup> 19/11/20



Año	España	Andalucía	%
2003	71	13	18
2004	72	19	26
2005	57	9	16
2006	69	21	30
2007	71	8	11
2008	76	9	12
2009	56	14	25
2010	73	17	23
2011	62	17	27
2012	51	7	14
2013	54	11	20
2014	55	10	18
2015	60	14	23
2016	49	5	10
2017	50	7	14
2018	51	12	24
2019	55	13	24
2020	41	9	22
Totales	1073	215	

Por provincia desde 2003 hasta hoy:

Víctimas mortales Andalucía		
Provincia	Numero	%
Almería	35	16
Cádiz	19	9
Córdoba	22	10
Granada	37	17
Huelva	7	3
Jaén	17	8
Málaga	41	19
Sevilla	37	17
Total	215	1

Si analizamos los datos provinciales de muertes por esta lacra, Málaga es la provincia con más asesinatos, seguida de Granada, Sevilla y Almería, Córdoba



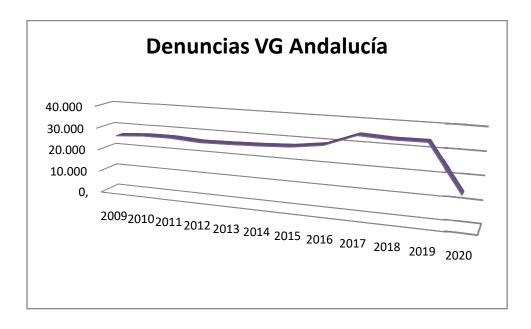


tiene un 10%, Cádiz un 9% y Jaén un 8%, y la provincia con menos porcentaje de víctimas mortales es Huelva con un 3%.

El número de denuncias por año no ha tenido cambios significativos:

Año	Número de denuncias por violencia de género
2009	26.143
2010	27.047
2011	27.050
2012	26.191
2013	26.476
2014	26.910
2015	27.582
2016	29.412
2017	34.571
2018	33.859
2019	33.977
2020	14.094

Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG



Elaboración propia. Fuente Portal estadístico DGVG





No hay variaciones importantes en el número de denuncias, salvo el aumento de las mismas del 2015 al 2017 ya que el descenso de este año se debe a que no está contabilizado el año completo.

Sin embargo es verdad que con las medidas restrictivas derivadas de la pandemia, nuestra organización ya denunció la terrible situación en la que quedaban las mujeres víctimas de violencia de género cuando se vieron obligadas a confinarse con sus maltratadores, pues este maltrato se agrava en un contexto en el que víctimas y agresores no pueden salir de su domicilio salvo para lo imprescindible, y advierte que las mujeres en situación de aislamiento domiciliario, sea por indicación de las autoridades sanitarias, o por aplicación de la limitación de circulación y acceso a espacios públicos podrían ver dificultado el acceso a los medios habituales de comunicación y denuncia de situaciones de violencia de género, con lo que reclamamos a los poderes públicos que la atención a víctimas de violencia se mantuviera como servicio esencial.

UGT Andalucía reivindica que tenemos que continuar en la lucha contra la violencia hacía las mujeres, hemos aprendido en crisis económicas anteriores que los servicios de atención disminuyen, debemos estar alerta a que esto no ocurra ante la crisis económica derivada de la pandemia.

Para salir de la situación de violencia de género es crucial que las víctimas tengan independencia económica, puesto que si la mujer tiene recursos propios les hace más difícil a los agresores ejercer la violencia económica contra ellas.

Las dos medidas económicas dirigidas a la contratación de víctimas de violencia de género han resultado ser de muy poca aplicación. Los contratos bonificados por violencia de género son residuales, siendo en España en 2019 1.194 contratos, y en Andalucía 246: 41 indefinidos y 205 temporales. En 2020 en Andalucía van 100: 21 indefinidos y 79 temporales.





En cuanto a los contratos por sustitución por Violencia de Género son todavía más escasos, a nivel estatal en 2019 son 338 (todos temporales) y en Andalucía en ese mismo periodo 28.

Hay que invertir dinero público en que las víctimas de violencia mantengan sus empleos o consigan tener independencia económica, puesto que es fundamental para salir de la situación de violencia en sus vidas.

UGT Andalucía por un mundo sin violencia hacía las mujeres.