



LA VIOLENCIA MACHISTA TIENE MUCHOS NOMBRES

SOLO HAY QUE SABER IDENTIFICARLOS

INFORME 25N



FECHA: 25 DE NOVIEMBRE DE 2022

25



DÍA INTERNACIONAL DE
LA ELIMINACIÓN DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES.

ÍNDICE:

1. UGT condena todas las violencias machistas

- 1.1** Contra todos los tipos de violencias machistas: La violencia machista tiene muchos nombres
- 1.2** Las violencias machistas dentro del ámbito laboral
- 1.3** Denuncias, órdenes y medidas de protección

2. Acciones impulsadas por UGT contra la violencia de género

- 2.1** 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
- 2.2** Ley Orgánica de Garantía Integral contra la Violencia Sexual
- 2.3** Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025

3. Seguimos trabajando para erradicar las violencias machistas

4. UGT comprometida contra las violencias machistas

1. UGT condena todas las violencias machistas

“**La violencia machista tiene muchos nombres**”. 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.

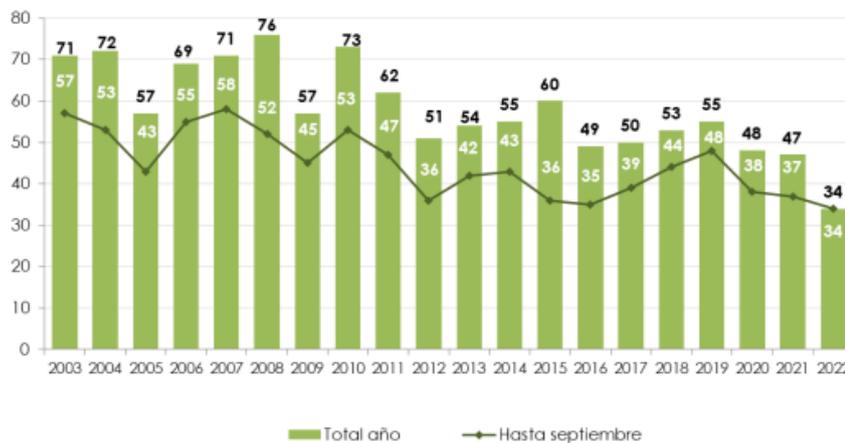
Este año ponemos énfasis en la condena de TODOS los tipos de violencias machistas, y ampliamos el foco en aquellas que permanecen más invisibilizadas y que gracias a la sensibilización que se realiza desde UGT, desde las organizaciones sociales y de mujeres y la Administración Pública consideramos poco a poco se va actuando contra ellas cada vez con mayor rotundidad.

En España **son ya 1.171 las mujeres que han sido asesinadas en España por violencia de género** a manos de sus parejas o exparejas desde que se empezaron a contabilizar en el año 2003¹. Desde el 1 de enero y hasta el 17 de noviembre del año 2022, ya han sido asesinadas 37 mujeres por violencia de género, y el 73,53% de las víctimas mortales tenían edades comprendidas entre los 31 y los 60 años.

¹ Datos del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, entre el 1 de enero de 2003 y el 17 de noviembre de 2022.

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

TOTAL MUJERES VÍCTIMAS MORTALES 2003-2022: 1.164



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

El número de huérfanos y huérfanas por asesinatos machistas menores de 18 años desde 2013, primer año del que se dispone de información, hasta el 31 de agosto de 2022, son ya 357.

Durante el año 2022, hasta el 17 de noviembre, existen 26 huérfanos/as menores de 18 años. El número de menores víctimas mortales entre el año 2013, primer año del que se dispone de datos, y el 17 de noviembre de 2022 ha sido de 48. Hasta el 30 de septiembre se mantienen en investigación los siguientes casos de mujeres víctimas mortales por violencia de género:

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

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

Las víctimas mortales por Comunidades Autónomas/ Ciudad autónoma (datos del Boletín Estadístico Mensual de septiembre de 2022)

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

Fuente: Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno contra 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, la tasa de feminicidios de **mujeres migrantes** fue de 29 por cada millón de mujeres migrantes residentes en España, mientras que la tasa de las mujeres no migrantes fue de cinco por cada millón. Los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2021 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. Según datos de FADEMUR, en 2021 solo el 20% de las mujeres rurales asesinadas por violencia de género había denunciado a su asesino. 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.

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 forzosos, 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.

1.1 Contra todos los tipos de violencias machistas: La violencia machista tiene muchos nombres

Con la campaña “**La violencia machista tiene muchos nombres**” también ponemos de manifiesto nuestra más rotunda condena a la **trata de personas** con fines de explotación sexual y/o laboral. Mujeres migrantes conforman el principal perfil de las víctimas con fines de explotación sexual y 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.

Según los datos de la Memoria Anual 2021 de la Fiscalía General del Estado, el 95% de las 230 víctimas identificadas de **trata sexual** en España en el año 2020 eran mujeres incluyendo a dos menores de edad. De las 71 víctimas identificadas de trata con fines de trabajo forzoso, el 41% eran mujeres. Las mujeres, a nivel

nacional e internacional son las principales víctimas de la trata con fines de explotación sexual.

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. El número de menores víctimas mortales entre el año 2013, primer año del que se dispone de datos, y el 31 de septiembre de 2022 ha sido de 47.

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 este 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 **primeros datos de feminicidios por otras violencias machistas** no perpetradas por la pareja o expareja este año han sido: 19 feminicidios entre el primer y segundo trimestre de 2022, los cuales se dividen de la siguiente forma: El 58% han sido feminicidios familiares, feminicidios sexuales el 10% y feminicidios sociales el 32%.

Por lo que respecta a **la violencia física**, 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)².

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%³.

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

² Datos de la Macroencuesta de Violencia sobre la Mujer 2019.

³ Ídem.

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 diaria⁴.

Asimismo, consideramos imprescindible visibilizar la **doble 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

⁴ Datos de la Macroencuesta de Violencia sobre la Mujer 2019.

profesionales se viesen abocados a la objeción para evitar la penalización en sus carreras profesionales.

1.2 Las violencias machistas dentro del ámbito 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.

Según el **Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2020**, se realizaron 485 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 17 infracciones en acta y 643 personas trabajadoras afectadas, así como 107 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 161 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 43.753 €). También se recoge que se realizaron 246 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 88 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo ascendió a la cifra de 63.094 euros.

En 2019, según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de ese año, se realizaron 451 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 8 infracciones y 121 personas trabajadoras afectadas, así como 182 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 94 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 42.502 €). También se realizaron 325 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 126 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo ascendió a 89.928 €.

Pese a ello, el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y tal y como pone 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, “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 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**. 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.

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 diversos motivos como 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. La existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en numerosas ocasiones. Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.

1.3 Denuncias, órdenes y medidas de protección

El número de mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista en el segundo trimestre de 2022 ha ascendido a 44.543. Esta cifra supone un 10,89% más que las cifras que se registraron durante los tres primeros meses del año anterior. Las denuncias también se han incrementado un 12,33% y suman un total de 45.743.⁵

⁵ Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

Además, **las suspensiones del régimen de visitas a padres maltratadores** han crecido con respecto al mismo trimestre del pasado año un 329% al pasar de 278 a 1.193. Esta es una de las consecuencias de la aplicación por los jueces de la reforma de la **Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia**. El 16,08% de las medidas civiles adoptadas hacen referencia a esta cuestión.

En el caso de las denuncias, en torno a siete de cada diez -un 71,19% del total- fueron interpuestas por las víctimas directamente en el juzgado o en comisaría. Sin embargo, aunque el porcentaje de denuncias presentadas por familiares representan tan solo el 1,77% del total, las informadas por servicios asistenciales o terceros han experimentado un nuevo incremento: pasan de 1.299 de hace un año a 1.766 y representan casi un 3,86% del total de presentadas. Las denuncias por intervención directa de las Fuerzas de Seguridad del Estado suman 7.162 lo que supone un 15,66% del total, algo más que el mismo trimestre del año anterior.

El porcentaje de víctimas de violencia machista refleja un aumento de la tasa de mujeres que sufren esta lacra por cada 10.000 de 1,8 puntos. Así, el indicador queda en el 18,4%. Las comunidades autónomas que se sitúan por encima de la media nacional son Murcia, Balears, País Valencià, Canarias, Andalucía y Madrid. Mientras, por debajo de la tasa se sitúan Cantabria, Extremadura, Castilla-La Mancha, Navarra, Asturias, Aragón, Catalunya, La Rioja, Euskadi, Galicia y Castilla y León.

De las 12.502 órdenes de protección incoadas un total de 10.584 fueron solicitadas ante los juzgados de violencia sobre la mujer y 1.918 ante los juzgados de guardia. Las acordadas en total fueron 8.662, un número ligeramente inferior al del año anterior. Por su parte, los juzgados de violencia sobre la mujer dictaron 7.183 órdenes, es decir, el 67,9% de las solicitadas, y los de guardia acordaron 1.479: el 77% de las solicitadas en ellos.

Las **medidas judiciales penales cautelares** más frecuentes fueron las órdenes de alejamiento, de las que se dictaron 6.361 y representaron el 68,13% del total. Por otro lado, se impusieron hasta 6.200 prohibiciones de comunicación, un 67,35%. Por su parte, las medidas civiles sumaron un total de 5.411 y aumentan un 39% con

respecto al ejercicio anterior. Las más frecuentes fueron las relacionadas con la prestación de alimentos, que se impusieron en 1.657 casos, y las relacionadas con la atribución de la vivienda, que lo hicieron hasta 1.251.

Órdenes de Protección y Medidas de protección y seguridad de las víctimas de los artículos 544 ter y 544 bis por Comunidades Autónomas

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

Fuente: Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2021 del Consejo General del Poder Judicial

**Tasa por cada 10.000 Mujeres y Ratio de Solicitudes de órdenes de protección sobre
Total Mujeres Víctimas de Violencia de Género en las Denuncias recibidas**

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

Fuente: Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2021 del Consejo General del Poder Judicial

2. 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, por eso en este año 2022 hemos impulsado diversas acciones contra las violencias machistas.

2.1 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 como el inicio de ratificación del Convenio 190 de la OIT** han sido un gran paso en este año 2022 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 este año 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 ha costado años de reivindicaciones, resultado 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 responde 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.

2.2 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 incluye **modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de Seguridad Social**, que extienden derechos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual con la finalidad de garantizar su protección, destacando la posibilidad de reducción 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.

2.3 Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025** 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.

Se prevé **que se apruebe la Estrategia por el Consejo de Ministros a finales de noviembre**. 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.

3. SEGUIMOS TRABAJANDO PARA ERRADICAR LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Estas son nuestras reivindicaciones para erradicar las violencias machistas:

- Como hemos expuesto en la campaña "**La violencia machista tiene muchos nombres**", con la que queremos expresar nuestra rotunda condena a TODOS los tipos de violencias machistas, y ampliamos el foco en 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 siempre busca la forma de no cumplir con todo lo que dicta la legislación, y es incuestionable que el avance de la ultraderecha, que esté en nuestros parlamentos y Asambleas ha legitimado el discurso del negacionismo, situación que está teniendo un coste para la justicia y la igualdad. Además, el nuevo escenario que se ha dado por la COVID-19 ha tenido unos efectos perversos sobre las víctimas de violencia

de género, y el retroceso ha sido tremendo, algo que todavía necesita de nuestro compromiso para mejorar.

- 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, y es preciso aclarar un sistema de bonificaciones y reducciones complejo. 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.
- Pedimos más recursos para prevenir y dar una atención integral a las víctimas 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; acelerar la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia

y acoso en el mundo del trabajo, y la ratificación del Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

- 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 del Convenio de Estambul (2011).
- 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.

4. 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.

Síguenos en **redes sociales:**

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

Recursos contra la violencia de género:

- **Anexo I:** Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y propuestas para la negociación colectiva
- **Anexo II:** Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual
- **Anexo III:** Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la Ley Orgánica 10/ 2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Anexo I: Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y propuestas para la negociación colectiva

1. Acceso al ejercicio de derechos laborales: acreditación de la situación de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Artículo 18. Derecho a la información.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho. La información deberá ser accesible para las mujeres que desconozcan el castellano o, en su caso, la otra lengua oficial de su territorio de residencia.»

Artículo 19. Derecho a la atención integral.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios, asegurando, en todo caso, la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los mismos. En todo caso, se procurará una distribución territorial equitativa de los servicios y se garantizará su accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida, o convivan en contextos familiares en los que se cometen actos de violencia de género. A estos efectos, los servicios sociales

deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. En particular, deberán contar con profesionales de la psicología infantil para la atención de las hijas e hijos menores víctimas de violencia de género, incluida la violencia vicaria.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las comunidades autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.»

«Artículo 19 bis. Derecho a la atención sanitaria.

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.

3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia.»

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los

términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 22. Programa específico de empleo.

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Artículo 23. Acreditación de situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

1.2 Derecho a la reparación

Artículo 28 bis. Alcance y garantía del derecho.

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la violencia, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

Artículo 28 ter. Medidas para garantizar el derecho a la reparación.

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el apartado siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

2. Las administraciones públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios, que deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

3. La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las administraciones públicas garantizarán la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el Título II. Asimismo, con el objetivo de garantizar la recuperación simbólica, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

Asimismo, las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación. En particular, dichas víctimas podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

5. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas cuenten con protección efectiva ante represalias o amenazas.

6. Las administraciones públicas promoverán, a través de homenajes y de acciones de difusión pública, el compromiso colectivo frente a la violencia contra las mujeres y el respeto por las víctimas.

2. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena y funcionarias públicas víctimas de violencia de género

2.1 Reducción de jornada/ Reordenación del tiempo de Trabajo /Trabajo a distancia

Artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores establece los derechos laborales para las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
- a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones. Este es un nuevo derecho recogido en el Real Decreto –ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Es decir, en caso de discrepancias para la concreción de estos derechos, la ley remite al procedimiento de concreción horaria para la resolución de las discrepancias en materia de conciliación.

En los casos que las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario existe la posibilidad de suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de. (Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)

En el caso de las funcionarias, el **Estatuto Básico del Empleado Público establece el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria en el Art 49 apartado d)** dice que las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen los siguientes derechos en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso:

- **A la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.**
- **La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo** que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto de reducción de jornada, **la funcionaria mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.**

Respecto al trabajo a distancia, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, no

establece el derecho al trabajo a distancia, como derechos para las víctimas de violencia de género a diferencia de la regulación aplicable a las trabajadoras víctimas de violencia de género por cuenta ajena a las que se aplica el ET.

2.2 Movilidad geográfica Estatuto de los Trabajadores

Artículo 40.4

El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de las trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, **tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.**

En tales supuestos, la empresa, **estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.**

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una **duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.**

Terminado ese periodo, los trabajadores **podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”**

Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 82.1

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán **derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura**. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2.3 Derechos específicos de las trabajadoras por cuenta ajena

Suspensión de contrato de trabajo

El **Art 45 .1 letra n del Estatuto de los Trabajadores** establece que el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (Art 48.8 ET)

El periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo para supuestos de violencia de género tendrá la consideración de **periodo de cotización efectiva** a efectos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia,

maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (Art. 165.5 Ley General de Seguridad Social) .

Esta suspensión de contrato de la víctima de violencia de género es situación legal de desempleo (Art 267 LGSS), lo que permite solicitar y cobrar la prestación de desempleo contributiva o subsidio por insuficiencia de cotización en su caso.

Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, **son periodo de cotización ocupada** a efectos de un nuevo reconocimiento de nueva prestación de desempleo, si se solicita la extinción de la relación laboral, sin tener en cuenta lo percibido en la prestación (Art. 269 .2 LGSS).

2.4 Extinción de la relación laboral

El **art 49.1 I letra m ET** establece que el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Y se considera situación legal de desempleo (Art 267 .5 LGSS) y si se reúne los requisitos de cotización, tiene el derecho al percibir la prestación por desempleo.

En el supuesto de reducción de jornada de la víctima para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, previa a la situación de extinción, el cálculo de la indemnización el salario a tener en cuenta será el que hubiere correspondido sin considerar la reducción de jornada efectuada. (Disposición adicional decimonovena ET).

2.5 Protección frente al despido de las víctimas de violencia de género

Nulidad por discriminación de la decisión extintiva del contrato por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos laborales reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Art. 53.4 b) de ET).

Nulidad del despido disciplinario por el ejercicio de los derechos laborales por víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos laborales reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Art. 55.5 b) de ET.

2.6 Derechos específicos de las funcionarias públicas

Excedencia por razón de violencia de género

Artículo 89.5 EBEP

Las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la excedencia por violencia de género sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Derecho a percibir las retribuciones integras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, durante los 2 primeros meses.

Duración máxima de la excedencia: 6 meses, prorrogables trimestralmente hasta un máximo de 18 meses, si las actuaciones judiciales lo exigieran, acreditando la autoridad judicial la necesidad de mantenimiento de la excedencia.

Reserva del puesto los 6 primeros meses, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

2.7 Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

Si es un contrato indefinido a tiempo completo la bonificación es de 125 euros/mes (1.500€ al año), desde fecha de celebración del contrato durante 4 años. En caso de

contratos temporales, la bonificación mensual de la cuota empresarial 50 euros/mes (600 euros), durante vigencia del contrato.

No es necesaria la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones.

2.8 Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo

Regulada en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda.

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción.

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

2.9 Renta activa de inserción

Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.
- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

2.10 Derecho en materia de Prestaciones de la Seguridad Social

Derecho a la pensión de **jubilación anticipada** por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos. (Artículo 207 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Derecho a la **pensión de viudedad** en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos. (Artículo 220 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho. (Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

2.11 Derechos en materia de orfandad

Pensión de orfandad: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, o sean menores de veinticinco años y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, y que la mujer se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera.

Las hijas e hijos tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta, que alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora cuando los rendimientos de la unidad familiar no superen el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Prestación de orfandad: tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. Podrá ser beneficiario de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha de la muerte fuera menor de veinticinco años, no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual. La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

2.12 Recomendaciones para la negociación colectiva/planes de igualdad

En materia de planes de igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, que aprueba el Reglamento de los Planes de igualdad y su registro, ha recogido que Plan de igualdad contendrán medidas que resulten necesarias en virtud del

diagnóstico, y que podrán incorporar medidas relativas a materias que no están contempladas en el Art 46.2 d la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo como la violencia de genero. Por tanto, se puede incorporar medidas relacionadas con la violencia de género en los planes de igualdad y por supuesto en los convenios colectivos.

Establecer mediante convenio colectivo o en su defecto planes de igualdad, derechos laborales para víctimas de violencia de género, mejorando los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o Estatuto Básico del Empleado Público para las víctimas de violencia de género como, por ejemplo:

- En materia de reordenación de tiempo de trabajo, derecho a la adaptación, horario flexible o elección de turno sin merma de sus retribuciones.
- En supuestos de reducciones de jornada, de un tercio o inferior mantener sus retribuciones íntegras.
- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, por tiempo que determine la trabajadora víctima de violencia.
- Permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia percibiendo el total de sus retribuciones.
- En casos de movilidad geográfica ampliar el derecho a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o categoría equivalente en otro de los centros de trabajo vacantes antes que tenga la empresa durante **12 meses** y reserva durante ese periodo del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora víctima de violencia de género.
- En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, derecho a percibir una compensación (indemnización)
- Ayudas económicas para víctimas de violencia como por ejemplo:
 - ✓ Fondos ayuda escolar, visitas o tratamientos psicológicos, médicos, apoyo jurídico.

- ✓ Cambio de domicilio. Ayudas para gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima que se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual hasta entonces compartido con el agresor. O también en los casos de movilidad a otro centro de trabajo.
- ✓ Prestamos anticipos para hacer frente a esta situación.
- ✓ En supuestos de incapacidad temporal de la víctima, garantizar el cobro de sus retribuciones integrales.
- Establecer medidas de sensibilización y formación sobre la violencia de género, para toda la plantilla y específicamente para personal de recursos humanos.

Anexo II: Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la

extorsión sexual a través de medios tecnológicos. 2. La presente ley orgánica es de **aplicación a las mujeres, niñas y niños** que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, **con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa**; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista en el artículo 51, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, respecto a la competencia de los tribunales españoles.

3. En el caso de la violencia ejercida contra niñas, niños y adolescentes, las disposiciones contenidas en esta ley orgánica deberán estar alineadas con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

4. En el marco de la legislación vigente, habrá que tomar en consideración, junto con la libertad sexual, la protección frente a las violencias sexuales cometidas contra menores o contra personas con capacidad jurídica modificada, como manifestación de la dignidad de la persona humana y el derecho que todo ser humano tiene a un libre desarrollo de su personalidad, sin intervenciones traumáticas en su esfera íntima por parte de terceras personas.

Autonomía económica, derechos laborales y vivienda

Artículo 37. Acreditación de la existencia de violencias sexuales.

1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

Artículo 38. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 39. Programa específico de empleo.

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
2. Las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho, en el momento de demandar un empleo, a participar en las ayudas de contenido económico a que se refiere el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral.

Artículo 40. Derechos de las funcionarias públicas.

1. Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.
2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.
3. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37.

Artículo 41. Ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales.

1. Cuando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en este artículo.

2. El importe de la ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. Dicha ayuda podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos en el apartado uno.

Cuando la víctima de la violencia sexual tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

En el caso de que la víctima tenga personas a cargo, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley orgánica. Dicha ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, en los mismos términos que los anteriores, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

3. Por real decreto se regulará el procedimiento de concesión de estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. En cualquier caso, la concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 37.

4. Estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Igualmente, serán compatibles con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material.

5. Las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Anexo III: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por la Ley Orgánica 10/ 2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

- **la letra d) del apartado 1 del artículo 37, que queda redactada como sigue:**

«d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres.

la letra d) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactada como sigue:

«d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»