



INFORME

La Violencia que sufren las Mujeres en el **Ámbito Laboral**

Noviembre 2018



SECRETARÍA DE IGUALDAD Y MOVIMIENTOS CIUDADANOS

Introducción

Por Violencia de Género se entiende aquella que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra la integridad, la dignidad, el desarrollo personal y profesional y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

La Violencia de Género es pues una de las formas de expresión del poder que ejercen los hombres sobre las mujeres y que se extiende a todos los ámbitos de la vida. Las diferencias de género y la discriminación de la mujer por el hecho de haber nacido mujer se ponen de manifiesto de forma continua, año tras año, en los datos sobre empleo, salarios, acceso a los puestos de responsabilidad y de poder, en la asunción de responsabilidades familiares, en el acoso sexual y en acoso por razón de sexo en el trabajo, en las agresiones sexuales, en la prostitución (en especial en la prostitución forzada con el tráfico de mujeres y niñas para su explotación sexual), en la violencia en el ámbito doméstico y en general en la desigual participación de la mujer en la vida social, política, económica, cultural, etc.

Esta desigualdad es consecuencia del patriarcado imperante aún en nuestra sociedad, y aunque en los últimos cuarenta años se han dado pasos muy importantes hacia la igualdad entre mujeres y hombres, se puede afirmar rotundamente que dicha igualdad aún no se ha logrado, no existe. Las leyes desarrollan con más o menos fortuna el derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo reconocido en nuestra Constitución, y si bien podemos afirmar que la situación de la mujer ha mejorado mucho si la comparamos con la que tenía con anterioridad a la entrada de la democracia, lo cierto es que en la práctica, el patriarcado se sigue manteniendo por encima de la norma jurídica, imponiendo la práctica de la desigualdad y la discriminación de la mujer.

El hecho de que aun se mantengan las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida, tanto privada como pública, al igual que la violencia de género, no deja de ser el instrumento para mantener el sistema patriarcal, el dominio de un sexo sobre el otro. De ahí que el propio orden establecido para el funcionamiento práctico de nuestra sociedad ofrezca tantísimas resistencias para eliminar las discriminaciones y



desigualdades a las que se ven sometidas las mujeres en todas las esferas de la vida.

Cambiar esa realidad es determinante para la erradicación de la violencia de género y por tanto, combatir la discriminación de género en todos los ámbitos y de manera efectiva resulta imprescindible. Descendiendo al terreno de lo concreto y sin ir más lejos, la igualdad en el acceso a cualquier empleo y a cualquier nivel, o la igualdad retributiva en el trabajo, son elementos cruciales para garantizar la independencia económica de las mujeres, y con ello la posibilidad de ir poniendo coto a las situaciones de violencia de género, sin los que resultará imposible eliminar esta lacra.

El sistema patriarcal sigue sesgando a las mujeres en todos los ámbitos y ello acarrea, entre otras consecuencias, que las mujeres, pese a haber superado a los hombres en la formación académica universitaria desde hace ya casi dos décadas, (en España en 2017 la tasa de mujeres con estudios universitarios terminados fue de un 58% frente a un 42% de hombres), sigan, casi cuarenta años después de haberse aprobado nuestra Constitución y proclamado el derecho de igualdad en su art.14, sin poder acceder a todas las profesiones, a todos los niveles profesionales dentro de la jerarquía laboral y a los mismos salarios que los hombres por desempeñar trabajos de igual valor o incluso en muchos casos por desempeñar trabajos iguales.

El porcentaje de mujeres directivas en nuestro país está congelado desde hace más de un año en el 27%. Una de cada cinco empresas españolas no tiene ninguna mujer en los puestos más altos y solo una compañía del Ibex 35 esté presidida por una mujer. Por eso, 11 años después de la Ley de Igualdad, el Gobierno está decidido a tomar medidas y ha redactado la Ley de Igualdad Laboral, que ha iniciado ya su tramitación parlamentaria.

es importante tener en cuenta su impacto, porque los cambios producidos en los últimos años tanto en una cultura social y empresarial favorable a la igualdad, como en los avances de las mujeres en el espacio laboral, político e institucional, tienen mucho que ver con las medidas y la pedagogía que esta ley ha provocado.



Las empresas han empezado a elaborar planes de igualdad que tienen que aplicar, en los consejos de administración hemos pasado de un 3% en el 2007 a más de un 25%, el número de mujeres catedráticas se ha multiplicado casi por tres, la población activa de mujeres ha aumentado, el número de padres que se acoge el permiso de paternidad supera ya el 50%, y las empresas e incluso las grandes consultoras presentan anualmente informes que ponen en evidencia su apuesta por la diversidad de género.

Sin duda, la expresión más atroz de la violencia de género son los asesinatos de mujeres. Es por ello que entre nuestras metas está la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones. **¡Tolerancia cero!**

Según datos del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer el 2017 terminó, con 48 mujeres asesinadas, 8 niños asesinados y 27 huérfanos. Mujeres y niños y niñas asesinados por padres maltratadores que tenían el deber de protegerles.

En lo que va de 2018 llevamos contabilizadas 66 mujeres asesinadas y 9 niños, este dato es estimativo ya que, hasta que no hay resolución judicial, no se contemplan estos asesinatos como violencia de género.

Cifras intolerables, que ponen de manifiesto la necesidad de adoptar medidas para acabar con los salvajes asesinatos, adoptando nuevas políticas y disposiciones que refuercen y garanticen de forma eficaz la protección de las mujeres y la prevención, a la vez que los asesinos encuentren una respuesta de la legislación y la Justicia contundente, adecuada y eficiente ante la gravedad de sus actos delictivos, abominables, intolerables y merecedores del mayor de los castigos, reprobación y coerción por nuestra sociedad.



La precariedad laboral: Otra forma de violencia hacia las mujeres

Según los datos de la EPA del tercer trimestre de este año, las mujeres sufren un mayor desempleo, una mayor tasa de temporalidad y firman más contratos parciales.

Tasa de Actividad:

La tasa de actividad, en el tercer trimestre del año 2018 indica una diferencia de 10,95%, ya que, según datos de la Encuesta de Población Activa, esta tasa es de un 68,29% en hombres, por un 57,34% en mujeres, aumentando ligeramente en relación a la del 2017 cuya diferencia fue de 10,78 puntos.

Tasa de Temporalidad:

La Tasa de Temporalidad que nos indica la Encuesta de Población Activa en el III trimestre de 2018 mantiene una diferencia 2,60 puntos superior en mujeres que en hombres (21,20% de mujeres frente al 18,60 de hombres) incrementándose esta diferencia en relación al mismo trimestre 2017 en la que esta diferencia era del 0,10%, (19,30% de mujeres frente a 19,40% de hombres).

El paro sigue teniendo cara femenina:

Del total de desempleados registrados en la Comunidad de Madrid en el tercer Trimestre 2018 (414.800), 196.600 son hombres (un 48,84%) y 205.900 mujeres (un 51,16%).

La diferencia, entre el número de mujeres y hombres en situación de desempleo, se incrementa, en el tercer Trimestre de 2018 hay 9.300 mujeres más que hombres en desempleo, mientras que en el mismo trimestre de 2017 la diferencia era de 5.000 mujeres más que hombres en esta situación.

En esta comparativa, también, se observa un ritmo de reducción de paro diferente entre hombres y mujeres, se reduce el desempleo entre los hombres el doble de rápido que entre las mujeres.



**Comparativa por sexos en el tercer trimestre personas desempleadas 2017-2018
Comunidad de Madrid**

2017	Variación		2018
Total			
414.800	-12.300	-2,97%	402.500
Varones			
204.900	-8.300	-4,05%	196.600
Mujeres			
209.900	-4.000	-1,91%	205.900

Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del INE

Jornadas parciales:

Las mujeres firman más contratos a tiempo parcial que los hombres. en el tercer trimestre de 2018, 268.100 mujeres tienen un contrato de este tipo, lo que supone un 73,33% del total de este tipo de contratos, es decir casi tres de cada cuatro **(Ver tabla)**.

Tenemos que tener en cuenta que la inmensa mayoría de estos contratos se firman, no por el interés de las trabajadoras, sino porque, sencillamente, no hay otra opción.

Ocupados por tipo de jornada, sexo. Comunidad de Madrid.

	Jornada a tiempo parcial			
	Valor absoluto		Porcentaje	
	2018 III Trim	2017 III Trim	2018 III Trim	2017 III Trim
Total	365.600	358.900	12,2	12,2
Hombres	97.500	102.200	6,3	6,7
Mujeres	268.100	256.800	18,7	18,2

Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del INE

Además podemos observar, comparando con el mismo trimestre del año anterior, como disminuye este tipo de contratos en los hombres 5.000 menos, mientras se incrementa en mujeres en 11.300, lo que aumenta esta diferencia.



Segregación ocupacional:

Tampoco se ha reducido. Las mujeres continúan estando mayoritariamente representadas en sectores en los que se enmarcan las tareas reproductivas y de cuidados. A pesar de la ley y los programas de igualdad impulsados por organismos públicos y privados, sigue habiendo trabajos “de chicas y de chicos”. La presencia femenina en ocupaciones masculinizadas, entre las que destacan ‘Transporte y almacenamiento’, ‘Industria manufacturera’ o ‘Información y Comunicaciones’, entre otros, los porcentajes son muy similares a hace diez años.

Brecha salarial

El principal indicador de las desigualdades que sufren las mujeres en ámbito laboral es la brecha salarial que, se sitúa en un 27%, en nuestra región, según datos de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT.

Desde UGT hemos puesto en marcha, por tercer año consecutivo, la Campaña “YO TRABAJO GRATIS” con el fin de concienciar sobre la repercusión de estas desigualdades en los salarios y posteriores jubilaciones, a partir del 10 de noviembre hasta fin de año, las trabajadoras españolas trabajan gratis.

Feminización de la pobreza.

A partir del año 2012, la tasa de desempleo de las mujeres comienza a crecer a un ritmo mayor que la masculina. Se está recuperando, por tanto, la tradicional brecha de género tanto en términos de desempleo como de pobreza. Según el umbral de rentas autonómicas, esta diferencia es aun más pronunciada: la distribución por sexo de la población AROPE en la Comunidad de Madrid es de 54,6% para las mujeres y 43% para los varones.

Existe una diferencia muy llamativa entre hombres y mujeres a partir de los 65 años. Los hombres en este tramo presentan una incidencia de riesgo de pobreza y exclusión comparativamente baja, que se explica por la estabilidad de sus rentas; el peso de la pobreza en ese tramo lo soportan mayoritariamente las mujeres, que representan el 70,9% de las personas de más de 65 años que están en riesgo de pobreza y exclusión. Ello tiene una notoria vinculación con la tardía



integración de las mujeres al mercado laboral en el contexto nacional, la mayor inestabilidad que caracteriza a la vida laboral de las mujeres.

El grupo que tiene mayor incidencia de riesgo de pobreza y exclusión son jóvenes de 16 a 29 años, un 29,1% de los/as jóvenes de este grupo están en riesgo de pobreza y exclusión, 227.799 personas. Esta elevada incidencia obedece a las altas tasas de paro que este grupo presenta, y que repercute en un mayor riesgo de pobreza y exclusión. El segundo grupo con mayor incidencia de riesgo de pobreza y exclusión son los/as menores de 18 años; lo que conocemos como pobreza infantil. En la Comunidad de Madrid el grupo de menores en riesgo de pobreza y exclusión, calculada según el umbral autonómico, lo conforman 317.077 personas, que equivalen a un 28 %.

La Comunidad de Madrid, si bien tiene bajas tasas de pobreza moderada en comparación con el resto de comunidades autónomas, presenta una alta tasa de pobreza severa.

Las trayectorias vitales de hombres y mujeres presentan características distintivas y riesgos específicos que acaban afectando de manera más intensa a las mujeres, afectadas por relaciones de desigualdad al interior del hogar.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

La igualdad en el empleo es un elemento esencial y una herramienta imprescindible para luchar contra la violencia de género. Por ello, también debe ser abordada con medidas efectivas en el ámbito laboral. Primero por la situación de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que hace necesario un especial tratamiento normativo en cuanto a derechos laborales y segundo porque las mujeres también sufren violencia en el trabajo, cuyas manifestaciones más frecuentes son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por último, hay que garantizar la independencia económica de las mujeres que sufren violencia de género, fundamental para poder alejarse de las situaciones de violencia.



En relación con algunas medidas laborales de apoyo a las víctimas de violencia de género, garantizadas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, relativa a la inserción socio-laboral para las mujeres víctimas de violencia de género, se encuentran las relativas al incentivo a las empresas que contraten a las mismas, así como el derecho a suspender o extinguir la relación laboral con derecho a percepción de prestaciones por desempleo.

Los recortes y el empeoramiento de la situación de las mujeres en el empleo de los últimos años, tras las reformas laborales, confirman el descenso de las mujeres que pueden hacer uso de los derechos laborales que contempla la Ley de Violencia de Género en relación con las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

Resulta indudable que existe una relación directa entre el descenso de mujeres que por suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, conservan su derecho a la percepción de una prestación de desempleo, y el empeoramiento de la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género que, cada vez en mayor medida, se ven privadas del ejercicio de estos derechos en la práctica, mientras que el número de víctimas de violencia de género no ha dejado de aumentar.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también es violencia de género

Por lo que se refiere a las conductas de acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo (o moobing de género), constituyen la expresión más evidente de la violencia que se ejerce sobre las mujeres en el ámbito laboral.

Pese a que la Ley Orgánica 3/2017, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y recoge determinadas obligaciones de las empresas en dicha materia con el fin de prevenir la misma, al mismo tiempo que el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual, el fenómeno del acoso sexual y del acoso por razón de género, siguen siendo un grave problema de gran magnitud.



Un 63,5% de las mujeres admiten haber sufrido situaciones de acoso físico o psicológico, mientras un 26% de ellas declaran haber sido en algún momento víctimas de agresiones físicas o sexuales, de las que solo el 8% denuncia.

Según un estudio realizado por la agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales publicado en 2014, basado en 42.000 entrevistas directas con una muestra aleatoria de mujeres de 28 estados miembros de la Unión europea, más de una de cada tres mujeres, 38%, con edades comprendidas entre los 18 y los 29 años sufrió al menos una forma de acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista, así como casi una de cada cuatro mujeres, 24%, de entre 30 y 39 años.

El uso de las redes sociales también supone un riesgo para las mujeres, siendo las mujeres de entre 18 y 29 años de edad las que más sufren amenazas o insinuaciones ofensivas en Internet duplicando el de las mujeres de 40 a 49 años y más del triple de las mujeres de 50 a 59 años.

En el ámbito laboral, el acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulaciones universitarias y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel: el 75% de las mujeres en puestos de alta dirección y el 74% de las que tienen capacitación profesional han sido víctimas de acoso sexual a lo largo de su vida en comparación con el 44% de las mujeres con capacitación profesional de la categoría "trabajador manual cualificado", o con el 41% de las mujeres que indican que nunca han realizado un trabajo remunerado.

Esto podría deberse a razones diversas, entre ellas que las mujeres profesionales son más conscientes de lo que constituye acoso sexual, así como a su exposición a situaciones y entornos de trabajo en los que el riesgo de abuso es más elevado.

En España, según datos de la Inspección de trabajo, del año 2009 al 2016, unas 2484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual y se efectuaron 1489 requerimientos y se impusieron sanciones por valor de 237.748 €. Este tipo de violencia está muy invisibilizada. Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo. Las



víctimas temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso pero en muchísimos casos no lo denuncia.

Por otra parte la dificultad de prueba en vía judicial, tanto en lo Penal como en lo laboral, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos en la vía jurisdiccional. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y las penas para los agresores en la vía penal son muy bajas. La protección penal solo tiene lugar en casos muy graves y las penas son tan solo de algunos meses de prisión.

Mejorar la prevención del acoso laboral por razón de género, informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, y facilitar la eliminación de obstáculos para la denuncia tanto en vía interna dentro del empresas como en la vía judicial, es otra asignatura pendiente, de ahí la importancia de establecer protocolos de actuación vinculados a los planes de igualdad y a los convenios colectivos.

La inserción laboral de las víctimas de violencia de género, una tarea pendiente

En cuanto a los incentivos a las empresas para el fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, a través de la bonificación en la contratación a dichas mujeres, hay que resaltar que los mismos tienen un alcance muy limitado y no están siendo realmente eficaces.

El último Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, pone en evidencia la ineficacia e insuficiencia de las políticas actuales para garantizar la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Según los datos contenidos en el mismo, de las 44 víctimas mortales por violencia de género en 2016, solo el 41% de ellas estaban trabajando.

Además, la contratación a víctimas de violencia ha descendido un 0,6% con respecto al año anterior. Del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de Empleo en 2016



(8.763.700 nuevos contratos), solamente 801 contratos, es decir, el 0,009% de los contratos, correspondieron a contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia, y sólo 707 fueron suscritos por víctimas de violencia de género. De éstos, 173 tenían carácter indefinido y 534 de carácter temporal, es decir el 75,5% de la contratación es temporal, lo que viene a constatar la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia.

La evolución en la contratación desde que se computan los datos (2003), muestra como apenas un escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de un contrato bonificado.

Según los datos facilitados a UGT por el Servicio Estatal Público de Empleo los Contratos bonificados de mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid han sido 120.

Respecto al número de mujeres víctimas de violencia de género que finalizaron servicios de formación en el año 2017 en la Comunidad de Madrid fueron 8.816.

Esto nos muestra la formación que se esta impartiendo para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, no se corresponde con una inserción real de estas mujeres en el ámbito laboral.

El Pacto de Estado contra la violencia de Género, una oportunidad perdida

En septiembre de 2017 el Congreso de los Diputados aprobó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y pese a que, en líneas generales, se recogen medidas que valoramos positivamente, en el ámbito laboral consideramos que siguen siendo insuficientes ya que no resuelven las carencias detectadas, que se han puesto de manifiesto desde los distintos ámbitos de la prevención.

Teniendo en cuenta la gravedad de la situación, considerábamos necesario que el Gobierno abordara la adopción de nuevas medidas



en materia de violencia de género, también en el ámbito laboral, dotándolas de las partidas presupuestarias necesarias para poder llevarlas a cabo.

Entre las medidas positivas podemos citar,

- Que el acceso de las víctimas de violencia de género a los recursos no esté supeditada a la interposición de la denuncia de la víctima.
- Mejorar el tratamiento del acoso sexual en el trabajo, estableciendo la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas y abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales,
- Promover, desde la representación de España en la OIT un Acuerdo Internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo, la colaboración institucional con los agentes sociales para la difusión y garantía de los derechos laborales,
- Mejorar la protección social en los supuestos de percepción de la renta activa de inserción de las víctimas de violencia de género,
- La revisión del sistema de ayudas económicas
- La incorporación, en todas las etapas educativas, de la prevención en violencia de género.
- La modificación de la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, para que ésta pueda llevar a cabo actuaciones contra la violencia de género
- El establecimiento con carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores, etc.

No obstante, la mejora de los derechos laborales y de protección social de las víctimas de violencia de género, no han quedado suficientemente garantizados en este Pacto, y por ello desde UGT reclamamos la necesidad de mejorar el acceso y el mantenimiento del empleo para estas mujeres, estableciendo un sistema de protección social más adecuado que no las penalice y que les permita garantizar su independencia económica y su autonomía personal.

Tampoco se han incorporado en el Plan, medidas dirigidas a erradicar el problema de desigualdad estructural de género en todos los ámbitos, estrechamente vinculado a la violencia de género, como



podrían ser, medidas contra la discriminación salarial, o contra la segregación en el empleo tanto en sentido horizontal como vertical.

Resulta muy preocupante la ausencia de políticas de igualdad en el Pacto contra la violencia de género, si se tiene en cuenta que sin igualdad real no podremos lograr la eliminación de la violencia de género y que en este país contamos con unos altísimos índices de desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

En este sentido, debemos recordar que el Convenio de Estambul, sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 11 de mayo de 2011 y que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014, en sus arts. 4 a 6 vinculan estrechamente desigualdad y violencia de género, estableciendo como elemento esencial para la prevención de la misma la igualdad efectiva. El art 6 de este Convenio recoge expresamente la obligación de los Estados de aplicar de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En España sin embargo, estos dos elementos: igualdad efectiva y lucha contra la violencia de género, no van de la mano. Hubiera sido una buena oportunidad para dar cumplimiento a lo establecido en el Convenio de Estambul, aprovechar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para haber incorporado la adopción de nuevas políticas y medidas dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva.

En este sentido, entendemos que el Pacto contra la Violencia de Género no solo no recoge dichas políticas, ni de forma concreta ni suficiente, sino que además supone un incumplimiento por no adecuación respecto de lo establecido en mencionado Convenio en el sentido apuntado.

Por otra parte hay que mencionar que compartimos plenamente las directrices recogidas en la Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE, cuyas pautas tampoco se puede afirmar que estén del todo presentes en el Pacto contra la Violencia de Género de forma adecuada y completa.



La mencionada Resolución destaca la necesidad de combatir toda forma de violencia de género, como la violencia doméstica, en particular la violación, la mutilación genital femenina, el abuso sexual, la explotación sexual, el acoso sexual y el matrimonio infantil forzado o temprano, así como las situaciones de violencia económica; llama la atención sobre los elevados, y muy preocupantes índices de acoso sexual en el trabajo, y subraya que, para que el empoderamiento de las mujeres tenga éxito, el lugar de trabajo ha de ser un entorno sin ningún tipo de discriminación ni violencia; pide a la Unión y a los Estados miembros que ratifiquen sin reservas el Convenio de Estambul y organicen campañas de información y concienciación pública acerca de la violencia contra las mujeres, así como que fomenten en el intercambio de buenas prácticas; señala que la independencia económica de las mujeres desempeña un papel fundamental en relación con sus posibilidades de escapar de situaciones violentas; y pide, por tanto, a los Estados miembros que ofrezcan sistemas de protección social para apoyar a las mujeres que se encuentren en esta situación.

Por tanto, consideramos necesario abordar la renovación de políticas de igualdad de género dirigidas a lograr la igualdad efectiva, adaptar el Convenio de Estambul a nuestra normativa interna de forma completa y eficaz, y revisar la normativa de igualdad vigente para dotarla de los mecanismos necesarios encaminados a lograr dicha igualdad efectiva, haciendo especial hincapié en relación con las medidas y normas de igualdad en el ámbito laboral.

Esta lacra sigue cobrándose la vida de demasiadas mujeres al año, y eso es fruto de la desigualdad, la discriminación y la situación de subordinación que siguen sufriendo millones de mujeres. Tenemos que ser conscientes de que no todas las mujeres, ya sean por su condición social, nacionalidad, estatus o circunstancia personal tienen las mismas oportunidades, y son necesarias políticas de acción positiva que corrijan esta situación.

La Comunidad de Madrid ha elaborado la denominada **Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género**. Desde UGT Madrid, hemos denunciado que no se ha contado en su elaboración con la participación de las Organizaciones Sindicales, ni con las Organizaciones de Mujeres que desde hace años venimos denunciando, y trabajando en la prevención y atención a las víctimas de violencia de género.



Hoy más que nunca, tenemos que reivindicar de nuevo que el consenso que la Ley de Igualdad, consiguió hace más de diez años, se recupere ahora para desarrollar las medidas contempladas en el Pacto de Estado, para la mejora de los derechos laborales y económicos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Desde UGT Madrid proponemos:

- Potenciar el Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Difundir y mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, así como garantizar su utilización evitando cualquier tipo de obstáculo o impedimento.
- Trabajar con las organizaciones sindicales y empresariales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.

UGT Madrid se compromete en trabajar, principalmente en los siguientes aspectos:

- La acción sindical, la formación y la sensibilización, para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La negociación colectiva, con medidas de acción positiva y Planes de Igualdad para difundir y mejorar los derechos laborales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nuestra colaboración y actuación con las organizaciones competentes (Administraciones Públicas, asociaciones de mujeres, etc.) para erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

