UGT FeSP Servicios Públicos
Madrid

Febrero - marzo 2018

EQUIDAD

Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT Madrid.

"El feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente"

Simone de Beauvoir

Pensiones y brecha salarial

Febrero y marzo han sido dos meses en los que nuestra organización ha incidido de forma activa y constante en tres asuntos de máxima importancia sindical y social, la DEFENSA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS, que comenzaron el pasado septiembre con "las marchas por #PensionesDignas que continuaron con las Movilizaciones y la campaña #LazoMarrón contra la subida de mierda de las pensiones de este año del 0,25%. A la miseria de subida efectuada a las pensiones hay que sumarle los efectos que supondrán para todos y todas las pensionistas la aplicación del factor de sostenibilidad en 2019.

Las peores condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo repercuten en que en la vejez sean más pobres que los hombres, de tal forma que, si la brecha salarial se sitúa en torno al 23%, la brecha media en las pensiones contributivas supera el 37%. Es decir "si a las mujeres les roban sus salarios, cuando estan trabajando, cuando llegan a la jubilación les siguen penalizando". Las mujeres son las paganas de la crisis, son las que más contratos a tiempo parcial tienen, más contratos temporales, y las que tienen más interrupciones en su carrera profesional y todo esto se ve reflejado en sus pensiones, las consecuencias son las siguientes:

- Las mujeres pensionistas perciben casi 6.000 euros anuales menos que los hombres al año (5.896,1 euros anuales).
- Casi la mitad de las personas que perciben una pensión contributiva son mujeres (el 48,17%), pero es un 37,35% menor que la que perciben los hombres.
- Las mujeres representan al 73,57% de quienes perciben pensiones más bajas.
- Más de un millón y medio de mujeres perciben pensiones por debajo de los 500 euros y más de 3 millones perciben menos de 700 euros y a partir de esa cifra la mayor parte de los perceptores son hombres.
- Independientemente del Régimen al que las mujeres hayan cotizado, la cuantía media de sus prestaciones es inferior a la de los hombres. Las brechas van desde el 56,75% (si han cotizado en el Régimen Especial de la Minería del Carbón) hasta el 2,01% en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (éstas últimas son las pensiones más bajas de todo el Sistema de Seguridad Social (la pensión media de las mujeres es de 380,07 euros al mes frente a 387,85 de los hombres).

- Los hombres suponen el 80,38% de quienes reciben pensiones entre 1.800 y 2.000 euros y el 83,02% entre quienes perciben pensiones por encima de los 2.000 euros. El número de hombres que perciben la pensión máxima (24.912) y triplica al número de mujeres (8.880).
- Hay más hombres que perciben prestaciones de jubilación e incapacidad permanente (63,89% y 65,15%) frente a más mujeres que perciben prestaciones de viudedad y en favor de familiares (96,19% y 70,91%, respectivamente).
- Las viudas perciben una pensión media de 645,15 euros (frente a 483,30 euros que reciben los viudos). Sin embargo, la mayoría de ellos compatibilizan esta prestación con rentas del trabajo o con otra pensión del sistema. Algo que no ocurre en el caso de las mujeres, pues lo habitual es que esta pensión sea su única fuente de ingresos.
- Por Comunidades Autónomas únicamente Cataluña, Ceuta y Melilla tienen mayor número de mujeres que de hombres que reciben una pensión contributiva de la Seguridad Social.
- Castilla La Mancha y Extremadura son las Comunidades Autónomas con menor porcentaje de mujeres jubiladas con derecho a prestación (21,8% y 26.8% respectivamente) y Asturias, con una brecha del 49,69% es la Comunidad que presenta la mayor diferencia entre las pensiones por jubilación de mujeres y hombres.
- Cataluña es donde hay más mujeres jubiladas (438.455); las pensiones cuya cuantía es más elevada son para las mujeres de Madrid, Melilla, Ceuta, País Vasco y Navarra, sin embargo, en ninguno de los casos estas pensiones superan los 1.000 euros.

En la rueda de prensa que se ofreció en UGT-Madrid, la Secretaria de Política Sindical Mujer e Igualdad de la FESP-UGT de Madrid Rosa María Robledano Gómez, hizo referencia a LA BRECHA SALARIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Otra reivindicación ha sido la **ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL**, donde UGT exige una Ley de igualdad salarial y, por segundo año consecutivo, lanzamos la campaña "YO TRABAJO GRATIS", que se llevó a cabo desde el día 8 de noviembre hasta final de año, pues las mujeres en España trabajan gratis en este periodo (que ya difundimos en nuestro boletín de noviembre-diciembre).

Con ocasión del Día Europeo por la Igualdad Salarial, UGT denunció que la brecha salarial entre mujeres y hombres se incrementó por tercer año consecutivo en la Comunidad de Madrid, en este sentido, el salario medio de los hombres fue de 28.562€ en 2016, siendo de 20.850 € el de las mujeres, es decir, **7.712€ menos**, **lo que significa que la brecha salarial se sitúa en el 27%**.

La brecha salarial no hace más que incrementarse y en los sectores en que es menor, no es porque las mujeres tengan una mejora salarial, sino porque los hombres han sufrido un empeoramiento en sus condiciones laborales.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres la encontramos en todos los sectores de actividad, incluso en las Administraciones Públicas.

Los datos ponen de manifiesto que existe una brecha salarial de género en las Administraciones Públicas que aumenta significativamente en los sectores más feminizados como Enseñanza, Sanidad o Servicios Sociales, así como también existe una segregación vertical donde vemos cómo la presencia de mujeres disminuye. Aun así en las Administraciones Públicas o en las empresas de carácter público, las condiciones salariales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generalizadas que en el sector privado.

Los últimos datos facilitados por el INE en junio de 2017 nos indican que de los 2.523.167 empleados públicos que hay en España el 55,29% son mujeres que cobran una ganancia media de 27.305,84 anuales, frente a los 29.827,97 que cobran sus compañeros varones (44,71%), lo que supone una **diferencia salarial de género de más de 2.500 euros a favor de los varones**.

Es especialmente preocupante la brecha salarial en Actividades Sanitarias donde encontramos que la retribución media anual de las mujeres es de 23.889, frente a los 32.830,89 para los hombres, lo que representa un 27,23% de brecha salarial de género.

En el mismo sentido encontramos una diferencia de más de dos mil quinientos euros en el sector de educación, donde las mujeres perciben anualmente una media de 20.981,61 frente a 23.143,33 de los hombres, lo que representa un 9,34 % de brecha salarial.

En términos relativos, teniendo en cuenta los datos facilitados por el INE, la brecha salarial de género en las Administraciones Públicas supone un 16%. (Según Informe elaborado por FeSP-UGT).

#VivasLibresUnidas por la igualdad

En el mes de marzo sin duda el protagonismo y la acción sindical se han centrado en la reivindicación del - DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER con el lema #VivasLibresUnidas POR LA IGUALDAD y en el que se convocó una gran movilización feminista con paros parciales contra las desigualdades estructurales, las brechas de género y las violencias machistas y como forma de visibilizar la precariedad laboral y social.

Exigimos al Gobierno y a las empresas medidas reales y eficaces que combatan la discriminación. UGT junto a CCOO en el 8 de marzo reiteró la denuncia por la inacción institucional y gubernamental de Europa ante el drama de las personas que han huido de sus países en conflicto, buscan refugio o solicitan asilo, y el especial impacto que sufren las mujeres y las niñas, en muchos casos víctimas de abusos y violaciones, esta jornada de paros culminó con una gran manifestación en Madrid.

El 8M continúa

▶ **Cristina Antoñanzas**

No nos equivocábamos cuando decíamos que el 8 de Marzo iba a marcar un antes y un después en la lucha contra la discriminación de las mujeres. La movilización ha sido un éxito, desde la huelga de dos horas por turno, que la Unión General de Trabajadores convocamos con CC OO y que respaldaron más de seis millones de trabajadores, hasta las manifestaciones de la tarde en la que hemos participado junto con partidos políticos, colectivos sociales, feministas, pensionistas, inmigrantes, trabajadores, trabajadoras, mujeres, hombres... todas las personas.

Esta gran movilización no se puede ignorar. Ahora la pelota está en el tejado del Gobierno de nuestro país, que no puede seguir mirando para otro lado; que tiene que responder cuanto antes, y sin excusas, a lo que masivamente le han reclamado las trabajadoras y trabajadores en sus centros de trabajo, y con el resto de la ciudadanía en la calle.

Salimos a la calle para cambiar las cosas y ahora se tienen que cambiar, sin dejar pasar un día más: reformar las leyes para acabar con la explotación laboral de las mujeres, con las brechas salariales, de oportunidades, en prestaciones sociales…; establecer a las empresas obligaciones, para que haya consecuencias si no se cumplen; un sistema educativo que promueva la igualdad y emprenda la transformación cultural que necesitamos; y atajar la violencia de género, en todas sus formas, para que todos y todas ganemos en libertad.

No podemos permitir que el Gobierno intente refugiarse en los debates sobre quienes han sido los vencedores o vencidos de la movilización, porque no los hay. Ni tampoco sucumbir a la tentación que últimamente

se estila entre las gentes de izquierda, de intentar excluir a una parte de esta sociedad tan relevante y legítima como somos las organizaciones sindicales, porque nos respaldan las trabajadoras y los trabajadores con su voto en elecciones democráticas dentro de las empresas, y también en la calle.

Tenemos que centrarnos en el objetivo. Que el Gobierno empiece a trabajar para poner sobre la mesa leyes contra la discriminación de las mujeres. Que los empresarios negocien y acuerden planes de igualdad en las empresas, junto a otras medidas de no discriminación y que nosotros –todos y todas– presionemos para que cumplan con sus responsabilidades.

A día de hoy, sin embargo, el Ejecutivo sigue ofreciéndonos el mismo discurso. Dice que ya ha hecho cosas, que la ley prohíbe la discriminación por razón de sexo; que la brecha salarial se soluciona en la negociación colectiva, etc. Aunque ahora añade que está negociando o incluso ultimando con los interlocutores sociales algunos aspectos como la conciliación laboral y familiar. Algo que desmiento categóricamente.

La Unión General de Trabajadores no va a permitir que se manipule con noticias falsas este debate que se ha generado y que es bueno para la sociedad porque ahora se visibiliza la discriminación y se habla de cuestiones sobre las que no se hablaba, discriminación de las mujeres, violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, o la brecha salarial. Palabras que ahora forman parte del discurso de todas las personas y que hasta hace poco sólo decíamos unas pocas y unos pocos.

Para la Unión General de Trabajadores, la movilización no empezó el 8 de Marzo ni terminó ese día. Empezó mucho antes, muchos años antes –en 2018 cumplimos 130 años–, y continuaremos en ello.

No pararemos hasta cambiar las cosas

La justicia considera discriminatorio anular el alta laboral por embarazo en situación de riesgo

El tribunal aborda el caso planteado por una enfermera que había sido seleccionada de la bolsa de trabajo y había sido nombrada para una sustitución en el hospital Santiago Apóstol, pero no empezó a desempeñar sus funciones al encontrarse en situación de riesgo por embarazo.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad de una resolución de la Dirección Provincial de Álava de la Tesorería General de la Seguridad Social, dictada el 13 de enero de 2014, que anuló el alta laboral de una enfermera que, pese a que había sido contratada para una interinidad, no pudo incorporarse por encontrarse en situación de riesgo por embarazo, al considerar que supone una discriminación por razón de sexo que lesiona el artículo 14 de la Constitución.

Esa solución de la Tesorería General de la Seguridad Social -añade la Sala- "supone tanto como negar la plena integración de la mujer embarazada, a todos los efectos, en una bolsa de trabajo, pues cuando llega su turno, y resulta seleccionada, nombrada y contratada, se impide su alta laboral al concurrir una situación de riesgo por embarazo, por no haber iniciado la prestación de servicios. Lo que pone de manifiesto el carácter discriminatorio por razón de sexo, pues trunca, de entrada, sus posibilidades laborales, situando a la mujer en una situación de desventaja por el riesgo asociado a la maternidad en general y al embarazo en particular".

El tribunal aborda el caso planteado por esta enfermera, en situación de riesgo por embarazo, que había sido seleccionada de la bolsa de trabajo y había sido nombrada para una sustitución en el Hospital Universitario Araba, sede Santiago, pero no empezó a desempeñar sus funciones al encontrarse en situación de riesgo por embarazo. La Tesorería General de la Seguridad Social de Álava, mediante resolución de 13 de enero de 2014, anuló el alta laboral basándose en un informe de la Inspección de Trabajo que concluyó que esta mujer carecía de aptitud para ser contratada debido a esa circunstancia. Ello suponía que podía mantener su puesto en la lista de la bolsa de trabajo para que al recuperar la aptitud pudiera incorporarse a la nueva vacante. Pero al estar suspendida su demanda de empleo, no pudo presentarse a un proceso selectivo, aunque cumplía los requisitos formativos y profesionales. El juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 2 de Vitoria anuló dicha resolución por no ser conforme a derecho; decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y ahora por el Tribunal Supremo en esta sentencia, con ponencia de la magistrada María del Pilar Teso.

Por una parte, la Sala se plantea si este supuesto -alta de una mujer embarazada en situación de riesgo que, únicamente por esa circunstancia, no puede iniciar de forma efectiva una actividad, pese a haber generado el derecho a ser contratada- es compatible con el artículo 7.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social. Este artículo establece que la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce a la persona que "inicia una actividad o se encuentra en una situación conexa con la misma, su condición de comprendida en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social que proceda en función de la naturaleza de dicha actividad o situación, con los derechos y obligaciones correspondientes".

Por otra parte, se trata la interpretación del artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (artículo 186 de la actual LGSS de 2015) que dispone, que "a los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados".

De acuerdo con su propia jurisprudencia, la del Tribunal Constitucional y la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la conclusión a la que llega la Sala es que el acto administrativo de alta se vincula, con carácter general, "al inicio de la actividad laboral", pero también puede ampliarse a "una situación conexa a la misma, como sucede en este caso en que ya se había contratado y dado de alta, a la mujer en situación de riesgo por embarazo".

De modo que la anulación del alta, -explican los magistrados- parte de una interpretación de los citados artículos 184 del TR de la LGSS y 7 del Reglamento General citado, que "limita las legítimas expectativas de la mujer, fundado en las circunstancias antes referidas, lo que lesiona el artículo 14 de la CE, por la restricción de los derechos y expectativas vinculadas a la maternidad, que comportan consecuencias negativas y perjudiciales para la embarazada que, por razón de la biología, afecta únicamente a la mujer. Teniendo en cuenta que el reconocimiento de esos derechos, y la protección y garantías dispensadas por el ordenamiento jurídico, se encuentran concebidas para compensar las dificultades y desventajas que agravan de modo significativo la posición laboral de la mujer por causa de la maternidad".

En su sentencia, afirma que la administración "no realizó una interpretación conforme a los principios del ordenamiento jurídico que proscriben el establecimiento de limitaciones por razón de sexo, debido a su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano" (artículos 10.1 y 14 de la Constitución Española) y afirma que corresponde a los poderes públicos "promover no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real y efectiva, impidiendo que la maternidad sitúe a la mujer en una situación de desventaja".

▶ Ver sentencia.

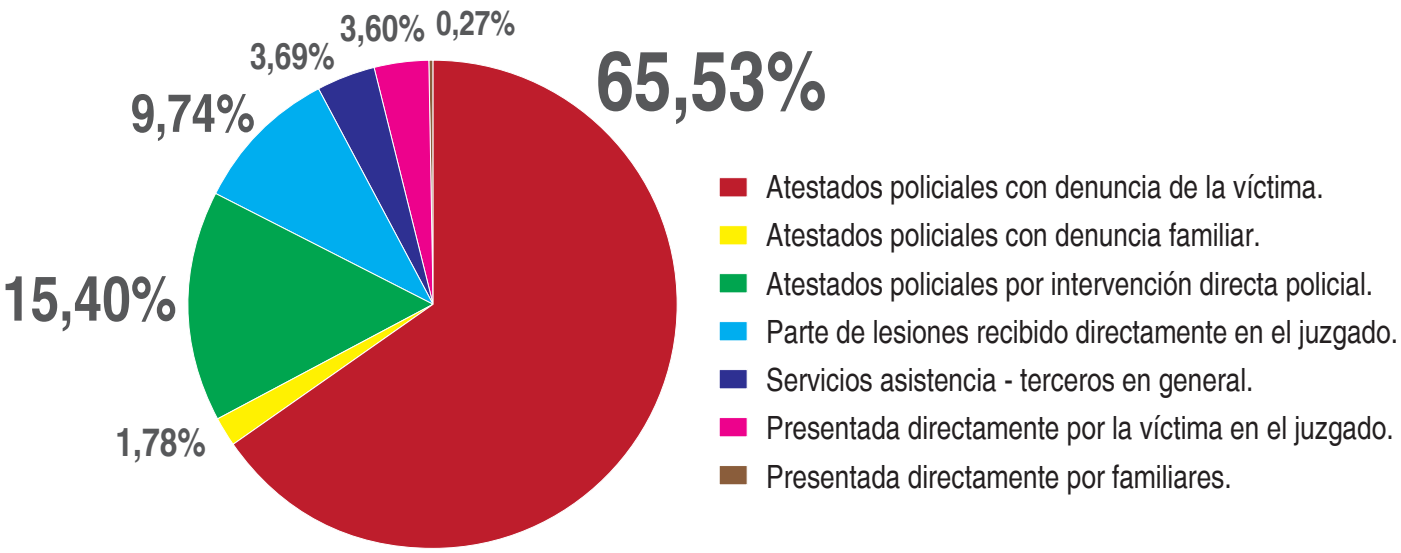
Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer recibieron 166.260 denuncias en 2017

Desde enero a octubre de 2017, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de toda España recibieron un total de 166.260 denuncias,más de la mitad (66,65%) presentadas a través de atestado policial con denuncia de la víctima.
En España, la comunidad autónoma que más denuncias presenta ante juzgados especializados en esta materia en proporción a sus habitantes es Islas Baleares, con un 95,67% y la Comunidad Autónoma con la tasa más baja de nuestro país es Castilla y León con un 41,99%.

JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER: DATOS DENUNCIAS RECIBIDAS EN EL AÑO.
Atestados policiales.

2017 Total Denuncias	Presentada directamente por víctima en el juzgado	Presentada directamente por familiares	Con Denuncia víctimas	Con denuncia familiar	Por Intervención directa policía	Por parte lesiones recibido en el juzgado	Servicios asistencia terceros en general
166.260	5.990	444	108.945	2.957	25.600	16.192	6.132
	3,60%	0,27%	65,53%	1,78%	15,40%	9,74%	3,69%

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS DENUNCIAS POR SU PRESENTACIÓN.



TIPOS DE DELITOS INSTRUIDOS.

Lesiones Art. 153CP	91.249	55.9%
Lesiones Art. 173CP	18.744	11,5%
Contra la libertad	11.626	7,1%
Lesiones Art.148 y stes. CP	5.807	3,6%
Quebrantamientos de medidas	15.432	9,5%
Contra la integridad moral	2.769	1,7%
Contra la intimidad y el derecho a la propia imagen	506	0,3%
Contra el honor	931	0,6%
Quebrantamiento de penas	9.551	5,9%
Contra derechos y deberes familiares	670	0,4%
Contra la libertad e indemnidad sexual	966	0,6%
Homicidio	74	0,0%
Aborto	2	0,0%
Lesiones al feto	1	0,0%
Otros	4.804	2,9%

TOTAL: 163.132

El número de denuncias por violencia de género aumentó un 25 por ciento en 2017 en Madrid

Las 26.959 denuncias presentadas en los órganos judiciales suponen la cifra anual más alta desde que se contabilizan estos datos. Más de 25.000 mujeres aparecen como víctimas de violencia machista en las denuncias presentadas, un 28 por ciento más que el año anterior. Descendió del 15 al 11,7 por ciento el porcentaje de víctimas que se acogió a la dispensa de la obligación de declarar. Aumenta en quince puntos la adopción de medidas judiciales de protección a las víctimas.

El aumento interanual de un 16,4 por ciento en las denuncias presentadas por violencia de género en los órganos judiciales de todo el país, alcanzándose un máximo histórico anual, y el descenso de más de tres puntos en el porcentaje de casos en que la víctima se acogió a la dispensa de la obligación legal de declarar constituyen los datos más relevantes de la estadística del año 2017, que ha hecho pública en marzo el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.

Estos datos nacionales se comparan también con los recogidos por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género en la Comunidad de Madrid, donde el aumento en el número de denuncias se sitúa en el 25 por ciento, también un máximo histórico anual. Del mismo modo, el descenso en el porcentaje de casos en que la víctima se acogió a la dispensa de la obligación legal de declarar fue en Madrid del 1,4 por ciento.

También se observa como dato significativo el incremento en la región madrileña de quince puntos en la adopción de órdenes de protección, incluidas las medidas judiciales penales de protección de las víctimas (tanto de mujeres como de sus hijos e hijas) entre las que sobresalen las órdenes de alejamiento y las prohibiciones de comunicación acordadas.

Las denuncias de 2017, la cifra estadística anual más alta

Durante el año 2017, los juzgados madrileños recibieron un total de 26.959 denuncias por violencia de género, lo que supone un incremento de 25,1 puntos respecto de 2016, cuando las denuncias fueron 21.535. Las mujeres víctimas de violencia machista fueron 25.251 (19.715 en 2016, incremento del 28,08 por ciento), de las que eran extranjeras 10.618, un 42 por ciento.

En cuanto a la tasa de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres, destacan por encima de la media nacional, que es de 66,6, las Comunidades de Baleares, con una ratio de 95,6, Murcia, con 87,8, Comunidad Valenciana, con 85,3 y Canarias, con 84,5 mientras que la ratio más baja se da en Castilla y León y Galicia, con ratios de 42. La ratio en Madrid fue de 74,45.

Algo más de un 69 por ciento de las denuncias presentadas lo fueron por la propia víctima, directamente en el juzgado (839) o a través de atestados policiales (17.816). Las denuncias por intervención directa de la policía (5.472) se sitúan en el 20,3 por ciento de los casos. El número de denuncias presentadas por familiares de la víctima alcanzó el 1,6 por ciento del total. Los partes de lesiones recibidos directamente en el juzgado representaron casi el cinco por ciento de las denuncias.

Cerca de un doce por ciento de víctimas se acogió a la dispensa de la obligación legal de declarar

En el pasado año, en 2.946 casos la víctima de violencia de género se ha acogido a la dispensa de la obligación legal de declarar, lo que supone un porcentaje de un 11,7 por ciento en relación con el total de mujeres víctimas de violencia de género en la región, cifra inferior en más de tres puntos a la del año anterior, que fue ligeramente superior al 15 por ciento.

1.583 mujeres que se acogieron a la dispensa eran españolas, un 57,3 por ciento del total (porcentaje inferior al de 2016), y 1.363 eran extranjeras, un 46,26 por ciento, porcentaje este último que supera en más de tres puntos al del año anterior.

Incremento de órdenes de protección solicitadas y concedidas

Durante 2017 se solicitaron 6.313 órdenes de protección en los órganos judiciales madrileños. Un total de 5.739 órdenes de protección (que incluyen medidas de protección y seguridad de las víctimas) fueron solicitadas en los juzgados de violencia sobre la mujer y otras 574 lo fueron en los juzgados de guardia.

El incremento de solicitudes de órdenes de protección en los juzgados especializados con respecto a 2016 fue de un 8,6 por ciento. Un 55 por ciento de las órdenes de protección solicitadas fueron adoptadas (3.150), cinco puntos por encima del año anterior.

Sólo el dos por ciento de las órdenes de protección fueron inadmitidas, y se denegó el 43 por ciento de las solicitadas (2.496). En 3.617 casos la víctima era mujer española mayor de edad; en 63, menor de edad; en 609 ocasiones se trataba de mujeres extranjeras mayores de edad y en otras 14 de extranjeras menores de edad.

En el 17,70 por ciento de las ocasiones el denunciado era el cónyuge de la víctima; el excónyuge en el 10,63 por ciento de los casos; mantenían una relación afectiva en el 32,78 por ciento de las veces o habían roto esa relación en el 38,89 por ciento de los incidentes de maltrato.

Medidas judiciales penales y civiles derivadas de las órdenes de protección

Además, derivadas de las órdenes de protección y otras medidas cautelares, se adoptaron 6.926 medidas judiciales penales de protección de las víctimas (mujeres y menores), lo que supone un aumento de quince puntos respecto al año 2016, ya que ese ejercicio se dictaron 6.018 medidas. Entre las medidas adoptadas destacan la orden de alejamiento, que se concedió en 2.379 casos, y la prohibición de comunicación, en 2.690 ocasiones.

Al mismo tiempo se dictaron 2.478 medidas civiles cautelares, tendentes a la protección tanto de la mujer como de los menores, mientras se resolvía el proceso penal. El número de medidas civiles adoptadas aumentó en Madrid con respecto al año anterior, en el que se acordaron 2.144. Un 37 por ciento de las medidas adoptadas lo fueron en relación con la prestación de alimentos y un 33 por ciento resolvieron la atribución de la vivienda.

Un 5,32 por ciento de las medidas adoptadas (826) supusieron la suspensión de la guarda y custodia mientras que un 3,5 por ciento de las medidas (87) tuvieron como finalidad la suspensión del régimen de visitas.

Valoraciones de la presidenta del Observatorio, Ángeles Carmona

Los datos estadísticos correspondientes al año 2017 nos indican, de manera fehaciente, un importante aumento de denuncias presentadas en los órganos judiciales, lo que nos sitúa por un lado en un escenario en el que es positivo que afloren todas las conductas violentas hacia la mujer y hacia los menores y, por otro, es evidente que nos sacude internamente pues estamos hablando de cifras inasumibles, impropias de una sociedad madura y civilizada.

Es muy positivo comprobar, una vez más, como aumentan las condenas y también resulta satisfactorio ver como se incrementan de nuevo las medidas de protección de las víctimas, sean mujeres o sean hijos o hijas. Que las órdenes de alejamiento o las prohibiciones de comunicación adoptadas por los órganos judiciales afecten a dos de cada tres casos en que se ha solicitado una orden de protección, unido al dato de las medidas civiles de protección, esencialmente de menores, no es sino el fiel reflejo de la sensibilización judicial hacia el fenómeno de la violencia de género.

Una vez más, pues, el mensaje a trasladar a la ciudadanía tiene que ver con que, pese a todos los imponderables que coexisten en una materia tan sensible como es la violencia de género, no hay impunidad alguna y el Estado de Derecho funciona.

Los datos de este pasado año nos alertan, sin embargo, de que sigue creciendo no sólo el número de víctimas sino también el de menores enjuiciados por la comisión de delitos de violencia de género. Como presidenta del Observatorio me preocupa que persistan todavía actitudes de violencia machista en nuestros jóvenes, que debieran ejemplificar mejor que cualquier otro segmento social los valores de igualdad, respeto y libertad.

Como presidenta del Observatorio quiero finalizar abriendo una puerta a la esperanza. El trabajo que las dos cámaras legislativas y los grupos políticos han llevado a cabo en nuestro país para lograr un Pacto de Estado contra la violencia de género es, sin duda, uno de los hitos más importantes acaecidos desde la aprobación en 2004 de la Ley Integral. El Observatorio así lo ha reconocido, al conceder a las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado el premio anual a la mejor labor para combatir la violencia de género.

- FUENTE: CGPJ.
- Datos sobre Violencia sobre la mujer en la estadística del CGPJ.

Defensor del Pueblo: Informe anual 2017

El informe del Defensor del Pueblo recoge una visión de las condiciones de desigualdad en sentido amplio, empleo y condiciones de trabajo en nuestro país.

Desigualdad y pobreza laboral

En los análisis de la desigualdad hay un elemento constante: la relación entre desigualdad, empleo y condiciones de trabajo. El desempleo explica el 80 % de la desigualdad, que se relaciona también con la caída de ingresos del 40 % de la población con menor renta. Existe una elevada proporción de hogares con baja intensidad laboral y un elevado porcentaje de trabajadores con bajos salarios y en riesgo de pobreza (14,1 %). Los niveles de pobreza laboral son similares a los de países europeos con un nivel mucho más bajo de renta per cápita, y están bastante por encima del promedio de la Unión Europea. El trabajo ya no es garantía de salida de la pobreza.

Una recuperación económica sin efectos redistributivos de la renta.

El crecimiento de la desigualdad se ha agudizado en la gran recesión, por la pérdida deempleo, y también por políticas que no han favorecido la igualdad, como han sido las derecuperar competitividad vía salarios y la contención del déficit público con incidencia enprestaciones sociales.

La salida de la recesión no corrige estas situaciones.

Un mercado de trabajo que favorece la desigualdad

El mercado de trabajo español tiene características que potencian la desigualdad, comoson la fragilidad del empleo, las elevadas tasas de temporalidad y la evolución de lossalarios.

La temporalidad cayó con la crisis, pero está reapareciendo con la recuperación, ya la precariedad de las contrataciones temporales se une la de su corta duración. Latemporalidad tiene un importante papel generador de desempleo: del total de salidas delempleo, el 78,4 % lo fueron por finalización de contratos temporales.

El empleo de los jóvenes está beneficiándose poco de la recuperación. Las tasasde empleo femeninas continúan siendo más bajas que las masculinas. La cronificaciónde estas tendencias, que están llevando de la segmentación del mercado de trabajo a ladesigualdad, puede llevar a que de esta se pase a la discriminación.

Reformas laborales y desigualdad

Las valoraciones sobre los efectos de las reformas laborales son distintas. Pero si sepodría hablar de un escaso efecto real en el empleo y de poca efectividad de lasmedidas contra el uso fraudulento de la contratación temporal.

Han proliferado medidas de fomento de la contratación a través de la rebaja delas cuotas sociales, criticables por su efecto «peso muerto» y su incidencia en laestabilidad financiera de los sistemas de protección social.

La opción de la Reforma 2012, por la negociación de empresa,puede estar contribuyendo a debilitar el papel institucional de la negociación colectiva,clave contra la desigualdad.

Bajos salarios y desigualdad

La escasa redistribución hacia los salarios de las ganancias de productividad ayuda aexplicar la pérdida de peso de las rentas salariales. La caída salarial ha incidido en loscolectivos en los que más se acusa la desigualdad, y existe una mayor dispersión salarialen los empleos creados en esta recuperación.

El factor de género es muy significativo: un 34,6 % de varones se sitúan en laszonas de salarios altos, frente a un 24,9 % de las mujeres, mientras que un 40,3 % demujeres se sitúa en la zona de salarios bajos, frente a un 20,7 % de hombres.

Existe una fuerte correlación entre niveles salariales y tamaño de empresa. La descentralización de la negociación colectiva propiciada por la reforma laboral reduce lacapacidad reguladora del convenio sectorial, típico de las pymes.

Se puede hablar de carencias de elementos reductores de la desigualdad, por eldebilitamiento de la capacidad reguladora de la negociación colectiva. Y también decarencias redistributivas, por falta de adaptación de las prestaciones redistributivas a lasnuevas circunstancias del mercado de trabajo.

DESIGUALDAD DE TRATO

Consideraciones generales

La actuación del Defensor del Pueblo en este ámbito durante el pasado ejercicio se ha dirigido principalmente a la defensa de la diversidad social e impedir cualquier tipo de discriminación. Se ha querido contribuir a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y colectivos sea una realidad. De la misma forma es objetivo de estainstitución remover los obstáculos que impidan que esta igualdad sea efectiva. En especial, ha sido intensa la labor de supervisión en cualquier tipo de acto que pudiera serconstitutivo de infracción o delito de odio.

Las personas con discapacidad ha sido el colectivo que más ha sufrido elaumento de agresiones por delitos de odio en el año 2017.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

Se ha de insistir en la necesidad de atender al tratamiento que hacen los medios decomunicación sobre las personas con discapacidad psíquica y de garantizar la dignidadde todas las personas y el disfrute de los derechos y libertades sin discriminación. Porello, se solicitó a la Oficina de la Atención a la Discapacidad de la Secretaría de Estadode Servicios Sociales e Igualdad que se actualizara la Guía de estilo sobre discapacidadpara profesionales de los medios de comunicación, que había sido publicada hacía diezaños. Se formuló una recomendación para la actualización de la guía de estilo de 2006,a fin de conseguir una imagen normalizada y ajustada a la realidad actual de laspersonas con discapacidad en los medios de comunicación. En 2017 el Real Patronatosobre Discapacidad informó de que, debido a la situación de desequilibrio financiero, eraimposible acometer el objetivo marcado de redacción de una nueva guía. No obstante,se ha informado de que es una prioridad para 2018. La aprobación de esta guía sepretende que esté acompañada por la promoción y el fomento de acuerdos con losrepresentantes de los medios de comunicación en la utilización del lenguaje procedente en relación con las personas con discapacidad. Se solicitó que se continuara informandoacerca de las actuaciones que se lleven a cabo durante el próximo ejercicio para elcumplimiento de la recomendación que esta institución formuló en mayo de 2016.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Como ya se destacó en informes anteriores, la discriminación y las agresiones físicas contra lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero e intersexuales (LGBTI) continúan siendo objeto de quejas individuales y colectivas y actuaciones de oficio por parte del Defensor del Pueblo.

Han continuado las actuaciones tras la solicitud que una asociación hizo a esta institución ante hechos presuntamente delictivos, que podrían ser constitutivos de discurso de odio por motivos de orientación sexual de un particular en una página web.

Se remitió el enlace al ministerio fiscal para que diese cuenta sobre las diligencias y las resoluciones que se estimara oportuno adoptar. Se ha iniciado un procedimiento penal que actualmente se ha convertido en procedimiento abreviado y se han dictado medidas cautelares personales y reales contra el investigado. Se ha solicitado a la FiscalíaGeneral del Estado que amplíen la información remitida, concretando los resultados delas diligencias y de las novedades que pudieran producirse en el procedimiento.

Han finalizado las actuaciones ante la **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades** relativas al estudio sobre el acoso homofóbico y la situación potencial de discriminación por orientación sexual en los centros escolares titulado Abrazar ladiversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico.

Se ha dirigido de nuevo a esta institución la asociación que formuló queja por las actuaciones iniciadas en su día acerca de la disparidad de criterios de los encargados de los registros civiles, en las resoluciones de las solicitudes de rectificación registral del nombre propio inscrito por el usado habitualmente, en los casos de los menores transexuales.

La **Secretaría de Estado de Justicia** considera que el posible cambio de nombre está vinculado a determinadas circunstancias, entre ellas, que la solicitud de un nombreneutro no induzca a error en el sexo, que el diagnóstico de trastorno de identidad sexual esté basado en un número mínimo de tres informes médicos, en la edad del interesado igual o superior a catorce años y en la existencia al menos de un informe favorable .o fiscal o del juez encargado del Registro Civil.

Esta institución consideró que debía suspender sus actuaciones, ya que existe una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala Primera del Tribunal Supremo sobre la limitación de la legitimación para solicitar el cambio en la mención registral del sexo y del nombre a las personas transexuales mayores de edad (artículo 1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas). Se está a la espera de que el Tribunal Constitucional se pronuncie al objeto de estudiar la reapertura de las actuaciones iniciadas en su día conla Secretaría de Estado de Justicia.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Uno de los pilares fundamentales para la igualdad de género es la utilización del lenguaje no sexista. Por esto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala la necesidad de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

A lo largo de 2017 se han continuado las actuaciones ante la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para conocer el estado en que se encuentra la elaboración y difusión de un manual de uso de lenguaje no sexista. Este manual se encuentra entre las medidas específicas del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado en el Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

La **Subsecretaría del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** ha informado de que ya se ha publicado en su intranet y en la página web una guía de buenas prácticas para el cumplimiento de sus responsabilidades como garantes del derecho de igualdad. Desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se ha comunicado que se encuentra en la página web del mencionado instituto el Repositorio de guías para el uso no sexista del lenguaje, donde se recogerán las diferentes guías, manuales y demás materiales sobre el uso no sexista del lenguaje. Se han empezado a incluir en el citado repositorio documentos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y se continuará con los editados por las diferentes entidades. Una vez recopilados, se elaborará el Catálogo previsto en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Se ha solicitado queamplíe la información remitida, una vez se elabore el catálogo previsto en el mencionado plan.

En 2016 se había solicitado la intervención del Defensor del Pueblo ante un caso de posible discriminación por razón de género, sufrida por las peticionarias de empleo para acceder al grupo profesional correspondiente al puesto de estibadoras, en los puertos dependientes de la **Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras (Cádiz)**. La Plataforma algecireña de mujeres se había dirigido a las autoridades competentes a fin de reclamar el acceso al desempeño de estibadoras portuarias en condiciones de igualdad. El Defensor del Pueblo inició actuaciones ante la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, a fin de conocer el número de mujeres en plantilla, tanto en régimende relación laboral especial o común, contratadas por las empresas estibadoras en los puertos dependientes de esta autoridad portuaria.

Se continuaron las actuaciones ante la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objeto de conocer la posible discriminación por razón de sexo sufrida por las peticionarias y las eventuales medidas tomadas al respecto. Ese centro directivo informó de que desde el año 2015 se están desarrollando actuaciones por la Inspección Provincial de Cádiz respecto de la Sociedad de estiba y desestiba de la bahía de Algeciras (SAGEP). En concreto, con fecha 24 de noviembre de 2016, el comité de empresa y la dirección de la SAGEP firmaron en las dependencias de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social el Plan de la igualdad de la Sociedad de estiba y desestiba del puerto de la bahía de Algeciras, y firmaron también el Protocolo para la prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo. En este plan se recogen medidas de discriminación positiva para la contratación de personas del sexo menos representado. Desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Algeciras se están realizando controles para velar por su aplicación y se han establecido medidas de seguimiento y evaluación a través de la formación de una comisión de igualdad compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

En el pasado ejercicio se ha seguido igualmente con la actuación de oficio iniciada ante la **Secretaría de Estado de Seguridad** sobre la distribución de equipamiento de protección adecuado para las agentes de la Guardia Civil, en concreto, de chalecos de protección personal específicos para mujeres. Como ya se indicó en el informe anual del año pasado, se tuvo conocimiento de la sanción por insubordinación a una agente de la Guardia Civil al usar su propio chaleco antibalas femenino ante la carencia de uno oficial adaptado a mujeres. De la información recibida se desprendía que no existen chalecos de protección externa específicos para las agentes de la Guardia Civil que desempeñan labores de seguridad ciudadana. La Secretaría de Estado de Seguridad indicó que se había iniciado un expediente de procedimiento ordinario y tramitación anticipada para la contratación del suministro de 5.250 chalecos antibala externos, modelo seguridad ciudadana (1.750 masculinos y 3.500 femeninos), con destino a personal de la Guardia Civil. El actual pliego de prescripciones técnicas prevé dos modelos distintos (uno masculino y uno femenino), con tallaje específico para cada uno de los dos modelos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Consideraciones generales

El número de víctimas mortales de violencia de género en 2017, según los datos provisionales de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, ha aumentado con respecto al año anterior. Han sido 49 las víctimas mayores de edad y 24 los menores huérfanos por violencia de género. Es tristemente destacable que 8 menores de edad han muerto víctimas de sus padres o de las parejas de sus madres, siendo esta la cifra más alta desde que se computa. Esta situación es objeto de especial preocupación para el Defensor del Pueblo. Para ayudar a su visibilización, con motivo del día de la infancia, se celebró una jornada con el título «Avanzando hacia la protección efectiva de los hijos de las mujeres víctimas de violencia de género», el 20 de noviembre de 2017. En el momento de cierre de este informe se están estudiando las propuestas realizadas. El enlace con su contenido completo está disponible en: https://www.defensordelpueblo.es/noticias/dia-la-infancia/

Se ha continuado la investigación iniciada con la Dirección General de la Policíapara conocer el estado de la actualización de la segunda versión del Manual deprocedimiento de las unidades de familia y mujer, así como de los avances en la coordinación con las distintas policías locales al amparo de los convenios marco suscritos por el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias. Igualmente se ha recabado información de la Secretaría de Estado de Justicia sobre el nuevo Protocolo médico-forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género y de la regulación de las unidades de valoración forense integral (UVFI), que en el momento de cierre de este informe están en elaboración.

Actuaciones de oficio por fallecimiento

Como ya se ha indicado anteriormente, desgraciadamente las víctimas de violencia de género aumentaron el año pasado. Al objeto de conocer posibles fallos en casos concretos que acabaron con el fallecimiento de las víctimas, se han continuado las actuaciones de oficio, iniciadas en 2015, en el caso del fallecimiento de dos menores y la madre de ellos en el domicilio conyugal, asesinados presuntamente por el padre. Se han detectado deficiencias de coordinación entre los Mossosd´Esquadra y las policías locales, en especial en los casos en que no existe denuncia y la víctima o sus hijos se encuentran en situación de riesgo. Al momento de redactar este informe se está a la espera de la remisión por la Consejería de Interior de la Comunidad Autónoma de Cataluña de información relativa a la adopción de un protocolo marco de actuación que coordine los Mossosd´Esquadracon las diversas policías locales. De la misma forma, no se ha recibido la información requerida de la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia de la citada comunidad autónoma, sobre las medidas que se tiene pensado tomar para mejorar la comunicación con los servicios sociales comunitarios en casos como el que motivó la actuación de oficio del Defensor del Pueblo.

También se inició de oficio una investigación al tener conocimiento del fallecimiento de un menor en Galicia a manos de su progenitor que, al parecer, contaba con antecedentes psiquiátricos. De la información obtenida de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se desprende que existía una orden de alejamiento dictada en el año 2008, a fin de proteger a la madre del menor que estuvo en vigor hasta el año 2013. Al parecer, la madre del menor volvió a presentar otra denuncia en el 2013 por amenazas recibidas a través de las redes sociales. Se ha informado igualmente que la unidad contra la violencia sobre la mujer de la provincia de residenciadel menor cumplimentó la ficha correspondiente al menor sin que se apreciara laexistencia de algún tipo de riesgo para el menor de edad que finalmente fue asesinado.

A juicio de esta institución, estas situaciones se podrían evitar fortaleciendo la comunicación entre los distintos organismos con competencias en el caso concreto. Se ha solicitado a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que amplíe la información remitida, en concreto, sobre la posibilidad de impartir las instrucciones correspondientes para que los puntos de encuentro familiar comuniquen cualquier riesgo tanto a las unidades contra la violencia sobre la mujer como a los juzgados y a la fiscalía.

Valoración del riesgo policial

Se han continuado las actuaciones que se iniciaron en 2015 ante la Secretaría de Estado de Seguridad para la implantación del nuevo protocolo para la valoración policial del riesgo (VPR) y la valoración policial de la evolución del riesgo (VPER). Asimismo, siguen abiertas las actuaciones respecto a la implantación de las previsiones de la Instrucción 7/2016, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género y de gestión de la seguridad de las víctimas, de la Secretaría de Estado de Seguridad, de 8 de julio de 2016. Del análisis del protocolo citado se desprende que el Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género (VioGén) incorporará nuevos formularios que permitirán enfrentarse a la violencia de género desde un enfoque preventivo y anticipativo.

Este enfoque incluye un estudio pormenorizado e individualizado de la peligrosidad de los maltratadores, la vulnerabilidad de las víctimas y las circunstancias concretas de cada caso individual. El protocolo añade, además, algunas novedades destacables, como la intensificación de la vigilancia policial en casos de violencia de género detectadas entre adolescentes; una adaptación de la valoración del riesgo y procedimientos dirigidos a las mujeres con discapacidad maltratadas, así como una atención especial a la seguridad de menores de edad a cargo de las víctimas de violencia de género.

El documento, que pretende la mejora de la coordinación con jueces y fiscales, incluye una guía con recomendaciones de seguridad para las víctimas, así como nuevos cuestionarios que la policía deberá utilizar para valorar el nivel de riesgo de la mujer que denuncie amenazas, malos tratos o agresiones. Se informó por parte de la Secretaría de Estado de Seguridad de que durante el año 2017 se tenía previsto integrar en el Sistema VioGén sobre la valoración policial del riesgo (VPR) y la valoración policial de la evolución del riesgo (VPER) a los servicios sanitarios. A la finalización de este informe se continúa a la espera de la remisión de información sobre este proceso de incorporación.

Víctimas menores de edad

Con el objeto de conocer el impacto de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, y la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, en relación con los menores que se encuentran en un entorno de violencia de género o violencia doméstica, se iniciaron actuaciones ante la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. En la información recibida se indica que las unidades de coordinación y de violencia sobre la mujer remiten informes periódicos a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Continúan abiertas las actuaciones para conocer el contenido de estos informes y la valoración que se realiza de estos, de cuyo resultado se dará cuenta en el próximo informe anual.

Por su parte, la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia, informó de la existencia de un Protocolo básico de intervención contra el maltrato infantil en el ámbito familiar. El citado protocolo incluye aspectos relativos a supuestos de menores de edad víctimas de violencia de género. Este documento tiene funciones de protocolo marco ya que debe ser desarrollado por cada comunidad autónoma. De la misma manera, se ha informado de que se habían iniciado los trabajos de evaluación final del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia, cuyos resultados se tendrán en cuenta para el diseño del III Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia. La Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación informó delas actuaciones de la Comisión Contra la Violencia de Género. Entre estas destacan la recogida de

datos de hijos e hijas a cargo de víctimas de violencia de género, en casos detectados en los servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud, la edición en 2015 del Protocolo común de actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina, así como las acciones desarrolladas por las comunidades autónomas en esta materia.

Según los últimos datos publicados por el Consejo General del Poder Judicial, ofrecidos por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, el quebrantamiento de medidas de alejamiento se ha triplicado. De la misma forma, se observa la necesidad de otorgar protección de manera rápida y eficaz a los hijos e hijas de las víctimas de violencia de género. En virtud de estos datos, el Defensor del Puebloha solicitado información a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, con el objeto de conocer el impacto de la Instrucción 7/2016 de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género y de gestión de la seguridad de las víctimas, así como de la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en todo loconcerniente a los menores hijos e hijas de víctimas de violencia de género. A la fecha de redacción de este informe no se había recibido la información, solicitada en julio de 2017.

Recursos de acogida

Entre otros objetivos del Protocolo de derivación entre centros de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas aprobado en 2015, están la coordinación de las redes de los recursos de acogida para las mujeres víctimas de la violencia de género y el establecimiento de un listado común de la documentación exigible para tramitar el ingreso en estos recursos. En el año 2016 se solicitó información a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad para conocer el impacto que estaba teniendo el protocolo y la implantación del mismo, firmado entre todas las comunidades autónomas (excepto Cataluña, País Vasco y Melilla) y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Por ese organismo se informó de que no se había comunicado ninguna incidencia en su aplicación y que se continuaba con la labor de recogida de sugerencias y propuestas de mejora que realizan las comunidades autónomas para el seguimiento y ejecución del protocolo de derivación. No obstante, se ha informado de que hasta la fecha no se ha celebrado ninguna reunión presencial de la comisión, ni se le han encomendado acciones concretas.

Dotación de medios

En el anterior informe anual ya se indicó que se habían recibido quejas concretas sobre deficiencias en el funcionamiento de los recursos disponibles para actuar de maneraglobal e integral sobre la violencia de género. Se participó a esta institución la escasez en la implantación y ausencia de funcionamiento de los servicios forenses adscritos a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en el Partido Judicial de Madrid, así como las dificultades para acceder a un servicio de guardia para los casos de violencia de género fuera del horario laboral establecido de 8 a 21 horas de lunes a viernes. Se iniciaron actuaciones ante la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid, que comunicó que actualmente está pendiente la aprobación de un acuerdo sobre la propuesta económica de las guardias de Equipos Psicosociales en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Madrid. A la fecha de redacción de este informe se está a la espera de recibir información de la mencionada consejería en el caso de que se alcance un acuerdo sobre la propuesta económica de las guardias de los equipos psicosociales.

Seguimiento de recomendaciones

Durante este año se han concluido las actuaciones en virtud de la recomendación hecha por el Defensor del Pueblo a la Secretaría General de Inmigración y Emigración, para que elabore con carácter urgente un Protocolo para la prevención y la respuesta a la violencia sexual y por motivos de género para su implantación en el Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Melilla. Con motivo de las visitas realizadas en 2016,se constataron las dificultades en la convivencia de personas extranjeras de distintasedades y procedencias en los CETI de Ceuta y de Melilla. A juicio del Defensor del Pueblo, la posibilidad de que en estas circunstancias se produzcan situaciones de violencia sexual y por motivos de género, justifica la adopción de medidas preventivas.

De la misma forma el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para losRefugiados (ACNUR) en España había propuesto la elaboración con carácter urgente de un protocolo para la prevención y la respuesta a la violencia sexual y por motivos de género en el CETI de Melilla. Se ha informado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración de que, aunque no se ha adoptado un protocolo exclusivo para el CETI de Melilla, sí se ha aumentado el equipo de profesionales e incrementado las acciones de prevención, información, sensibilización y actuación en relación con la violencia sexual y de género en los centros de migraciones dependientes de esa Secretaría General, CETI y centros de atención al refugiado (CAR).

Programa de Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctima de Violencia de Género

Esta institución viene realizando actuaciones desde el año 2014 ante la **Administración autonómica de Andalucía y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** enrelación con la falta de créditos específicos para sufragar las becas por participación encursos de formación profesional para el empleo e incentivos al desplazamiento paracompensar diferencias salariales, previstas en el Programa de Inserción Sociolaboralpara Mujeres Víctimas de Violencia de Género, aprobado por Real Decreto 1917/2008,de 21 de noviembre.

El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, dispone que estas becas son competencia del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal. La norma específica que la financiación de estas subvenciones se efectuará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

De la lectura de los preceptos de aplicación puede colegirse que en el presupuesto anual de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, destinados a fondos de empleo, deben consignarse específicamente y desagregados de otras partidas presupuestarias los créditos destinados a financiar las medidas previstas en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.

En el último escrito recibido del SEPE, en relación con este asunto, se reconoce la necesidad de dar cumplimiento legal a lo contemplado en dicho artículo, y se comunica que este organismo ha planteado desarrollar una partida específica para este programa, así como incluir en el Plan Anual de Política de Empleo estas actuaciones e, incluso, modificar el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, respecto a laconsideración de subvenciones de las medidas por otro tipo de ayudas. A este respecto, comunica que ha elevado informe con este planteamiento a la Secretaría de Estado de Empleo en relación con un Pacto de Estado de Violencia de Género.

A la vista de esta información, esta institución ha proseguido estas actuaciones ante la Secretaría de Estado de Empleo. La petición de informe fue cursada en el mes de septiembre, encontrándose a la fecha de cierre de este informe a la espera de respuesta.

No obstante, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, establece en la disposiciónadicional quinta que las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los servicios públicos de empleo, y remite a la regulación del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, lo que incide en la necesidad de habilitar una partida específica para atender estas ayudas.

▶ FUENTE: DEFENSOR DEL PUEBLO INFORME ANUAL 2017

---

7 Mujeres asesinadas por violencia de género
3 Huérfanos / menores víctimas
0 Casos en investigación
0 Menores víctimas mortales

Hasta el 2 de ABRIL de 2018. FUENTE: Mº. de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (violencia de género).

La última actualización se corresponde con el caso de Albox(Almería) de fecha 30 de marzo que tenía una hija menor de edad y la confirmación de la víctima de Santa Cruz del Retamar (Toledo) de fecha 24 de marzo que se encontraba en investigación y que también tenía una hija menor de edad.

UGT DICE NO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

016

Atención victimas de maltratos.
Teléfono 24 horas.
No deja rastro en la factura del teléfono.