



Frente a la violencia contra las mujeres

UN PASO ADELANTE

POR ENTORNOS LABORALES
LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS

RADIOGRAFÍA DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN CASTILLA Y LEÓN 2024-2025

La violencia que se ejerce contra las mujeres tiene múltiples formas y manifestaciones. Las cifras oficiales no recogen ni todas las formas, ni computan el total de las violencias que sufren las mujeres, ni pueden expresar el profundo daño, dolor y sufrimiento de las víctimas y de sus familias y allegados.

Desde UGT somos conscientes de que dichas cifras son solo la punta del iceberg y que sobre todo, detrás de cada acto de violencia contra cada mujer, existe una dramática e inadmisible experiencia vital, que en los casos de violencia más extremos y graves suponen el asesinato machista de las mujeres.

65 mujeres
asesinadas desde
2003 y 31 menores
huérfanos desde 2013

A continuación, se recoge la información disponible más relevante respecto a la violencia de género en Castilla y León y Provincias durante el ejercicio 2024 (algunos datos disponibles del primer semestre de 2025), a partir de la información disponible en el Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, dependiente del Consejo General del Poder Judicial, para Castilla y León:

- Desde el año 2003, en el que se unificaron los criterios para el recuento de asesinatos por violencia de género en la pareja o expareja, 65 mujeres han sido asesinadas en Castilla y León, 1 de estas mujeres fue asesinada en Burgos, este año 2025.
- Desde 2013, se contabiliza una persona menor víctima mortal de la violencia género (Valladolid 2023) y 31 personas menores huérfanas hasta la fecha, como consecuencia de los asesinatos machistas en Castilla y León.
- En España el número de feminicidios fuera de la pareja o expareja durante el primer semestre de 2025 ha sido 15. De ellos, 1 en Castilla y León. 11 han sido feminicidios familiares (73,3%), 2 feminicidios sexuales (13,3%), 2 feminicidios sociales (13,3%). Salvo en un caso, el resto de feminicidios fueron cometidos por hombres conocidos
- El número de denuncias por violencia en la pareja o expareja durante el 2024 fue 6.052 en Castilla y León; son más de 16 denuncias diarias en esta Comunidad Autónoma. (El número de denuncias por violencia en la pareja o expareja en Castilla y León, se ha

incrementado un 1% en el primer semestre de 2025 respecto al mismo semestre de 2024: 1.542 y 1.529 respectivamente).

- Las mujeres víctimas de violencia de género de esas denuncias fueron 5.680, en 2024, (1.444 mujeres durante el primer semestre de 2025). Las personas menores tuteladas víctimas de violencia de género, en ese año, ascendieron a 36 menores (11 en el primer semestre de 2025).

5.680 mujeres
víctimas y 36
menores en 2024

DATOS DISPONIBLES DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR PROVINCIAS



VIOLENCIA SOBRE LA MUJER							
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS POR QUIEN LA PRESENTÓ							
	Presentada directamente por víctima en el juzgado	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	Servicios asistencia-Terceros en general
			con denuncia victima	con denuncia familiar	por intervención directa policial		
Ávila	1,2%	0,0%	78,6%	1,2%	12,6%	1,9%	4,5%
Burgos	0,1%	0,0%	77,5%	1,8%	12,7%	1,3%	6,7%
León	3,1%	0,0%	75,1%	1,4%	15,3%	3,6%	1,5%
Palencia	0,5%	0,0%	97,4%	0,2%	1,7%	0,2%	0,0%
Salamanca	0,0%	0,0%	97,5%	0,2%	2,4%	0,0%	0,0%
Segovia	0,0%	0,0%	89,4%	2,2%	6,9%	1,6%	0,0%
Soria	1,4%	0,0%	67,8%	2,9%	9,1%	1,0%	17,8%
Valladolid	0,3%	0,0%	70,1%	8,4%	19,6%	1,4%	0,2%
Zamora	1,9%	0,0%	81,7%	1,6%	12,1%	1,9%	0,8%
Castilla y León	0,9%	0,0%	79,3%	3,0%	12,5%	1,6%	2,6%

VIOLENCIA SOBRE LA MUJER					
MUJERES VÍCTIMAS Y DENUNCIAS					
	Mujeres víctimas de violencia de género	Mujeres españolas víctimas de violencia	Mujeres extranjeras víctimas de violencia	Nº Total Menores tutelados Víctimas de violencia*	Denuncias recibidas
Ávila	486	381	105	4	486
Burgos	1.100	553	547	6	1.183
León	934	779	155	1	1.036
Palencia	417	281	136	4	417
Salamanca	506	429	77	0	510
Segovia	448	189	259	6	451
Soria	177	94	83	0	208
Valladolid	1.245	890	355	13	1.390
Zamora	367	287	80	2	371
Castilla y León	5.680	3.883	1.797	36	6.052



VIOLENCIA SOBRE LA MUJER									
ORDENES DE PROTECCION Y MEDIDAS									
Total Órdenes de protección y Medidas solicitadas									
	Nº Total	Víctima: Mujer Española mayor de edad	Víctima: Mujer Española menor de edad	Víctima: Mujer Extranjera mayor de edad	Víctima: Mujer Extranjera menor de edad	Nº Total* menores tutelados víctimas de violencia	Denunciado: Hombre-Español	Denunciado: Hombre-Extranjero	
Ávila	152	115	2	35	0	3	119	33	
Burgos	341	193	0	148	0	1	172	169	
León	246	196	12	32	6	0	188	58	
Palencia	63	44	2	17	0	3	48	15	
Salamanca	141	108	0	33	0	0	110	31	
Segovia	125	56	0	69	0	4	59	66	
Soria	116	61	0	55	0	0	61	55	
Valladolid	499	274	1	224	0	5	242	257	
Zamora	197	148	0	49	0	0	140	57	
Castilla y León	1.880	1.195	17	662	6	16	1.139	741	

VIOLENCIA SOBRE LA MUJER					
PERSONAS ENJUICIADAS					
Totales					
	Número	Condenado Español	Condenado Extranjero	Absuelto Español	Absuelto Extranjero
Ávila	51	30	8	12	1
Burgos	165	74	85	6	0
León	159	110	30	15	4
Palencia	70	54	14	2	0
Salamanca	66	32	6	21	7
Segovia	126	82	43	1	0
Soria	55	29	24	2	0
Valladolid	104	72	0	32	0
Zamora	20	11	2	5	2
Castilla y León	816	494	212	96	14

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL:

Los datos que se ofrecen a continuación se refieren a hechos conocidos registrados, publicados en el Informe sobre delitos contra la libertad sexual en España en 2023 del Ministerio del Interior.

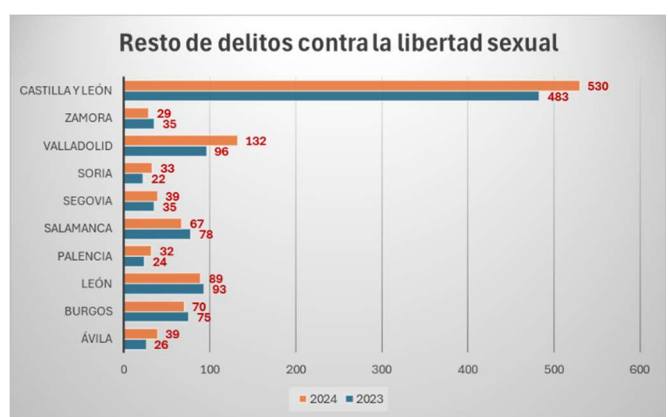
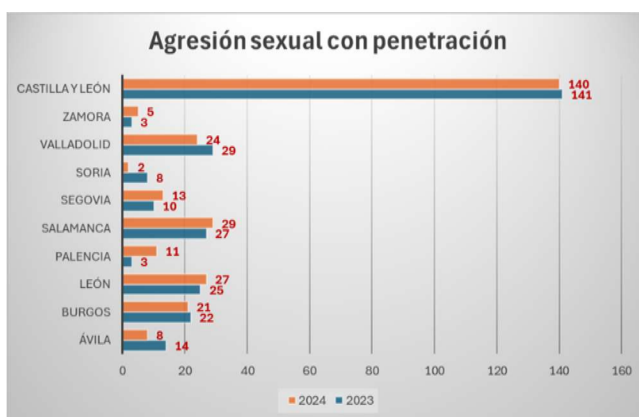
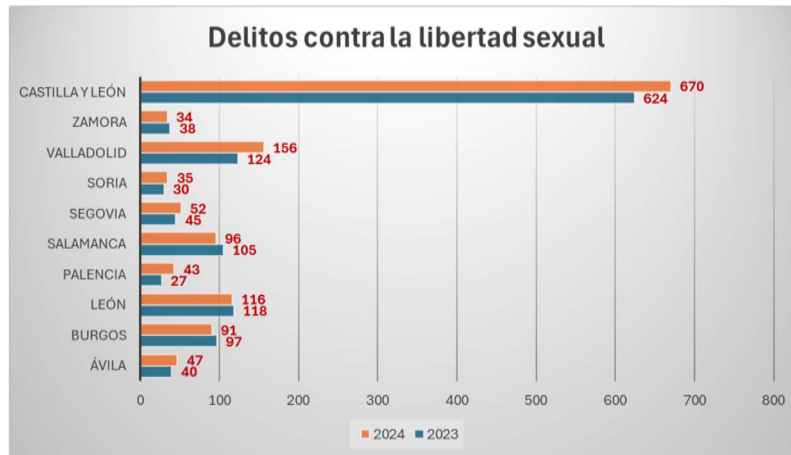
Los delitos a los que se refiere incluyen agresión y abuso sexual, agresión y abuso sexual con penetración, pornografía de menores, exhibicionismo, acoso sexual, contacto tecnología menor de 16 años, corrupción de menores/incapacitados, delitos relativos a la prostitución, provocación sexual, promoción de la prostitución a través de las nuevas tecnologías. De todos ellos el 81% son agresiones sexuales y 91% de las víctimas son mujeres y niñas.

- En el primer semestre de 2025 (último dato disponible-Ministerios del Interior) 332 delitos conocidos contra la libertad sexual, un 7,1% más que el mismo semestre del

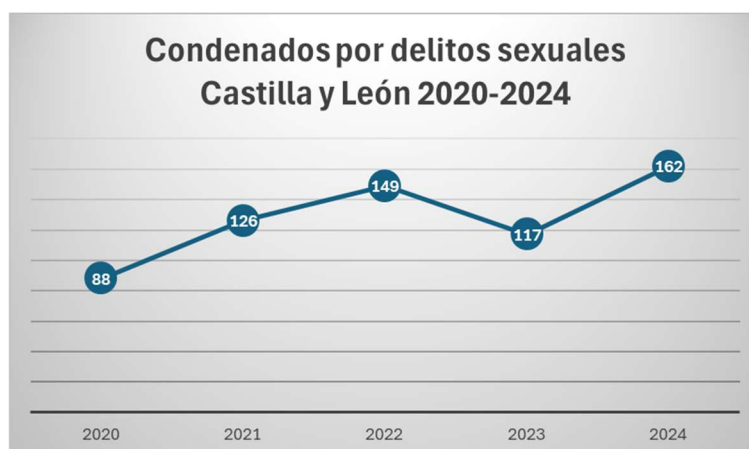
año anterior (el incremento en el conjunto de España fue del 5,3%). De ellos, 72 son hechos conocidos de agresión sexual con penetración (un 1,4% más que en este semestre de 2024). El resto (260 hechos) corresponden a otros delitos que incluyen el acoso sexual, el exhibicionismo y la provocación sexual, prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores. Los delitos correspondientes a estas tipologías se incrementan, en Castilla y León un 8,8% frente a un 4,4% en España, en la primera mitad del 2025.

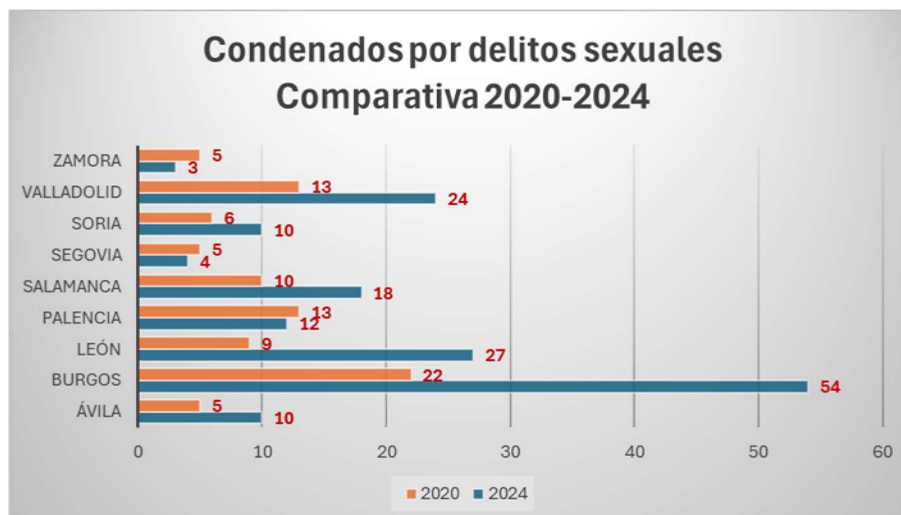
- Según el informe del Ministerio del Interior, y tomando los datos del año completo, 2024, los delitos conocidos contra la libertad sexual fueron 670, un 7,4% más que el año anterior (un 5.7% en el conjunto de España). De ellos, las agresiones con penetración prácticamente se mantienen en 140 (141 en 2023), pero suben el resto de agresiones sexuales significativamente un 9,7% en un año, muy por encima de la media nacional que lo hace un 5,4%, contabilizándose en 530 agresiones en este año.

VIOLENCIA SOBRE LA MUJER									
DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL									
	Total Delitos contra la libertad sexual			Agresión sexual con penetración			Resto de delitos contra la libertad sexual		
	2023	2024	Var.% 24/23	2023	2024	Var.% 24/23	2023	2024	Var.% 24/23
Ávila	40	47	17,5	14	8	-42,9	26	39	50,0
Burgos	97	91	-6,2	22	21	-4,5	75	70	-6,7
León	118	116	-1,7	25	27	8,0	93	89	-4,3
Palencia	27	43	59,3	3	11	266,7	24	32	33,3
Salamanca	105	96	-8,6	27	29	7,4	78	67	-14,1
Segovia	45	52	15,6	10	13	30,0	35	39	11,4
Soria	30	35	16,7	8	2	-75,0	22	33	50,0
Valladolid	124	156	25,8	29	24	-17,2	96	132	37,5
Zamora	38	34	-10,5	3	5	66,7	35	29	-17,1
Castilla y León	624	670	7,4	141	140	-0,7	483	530	9,7



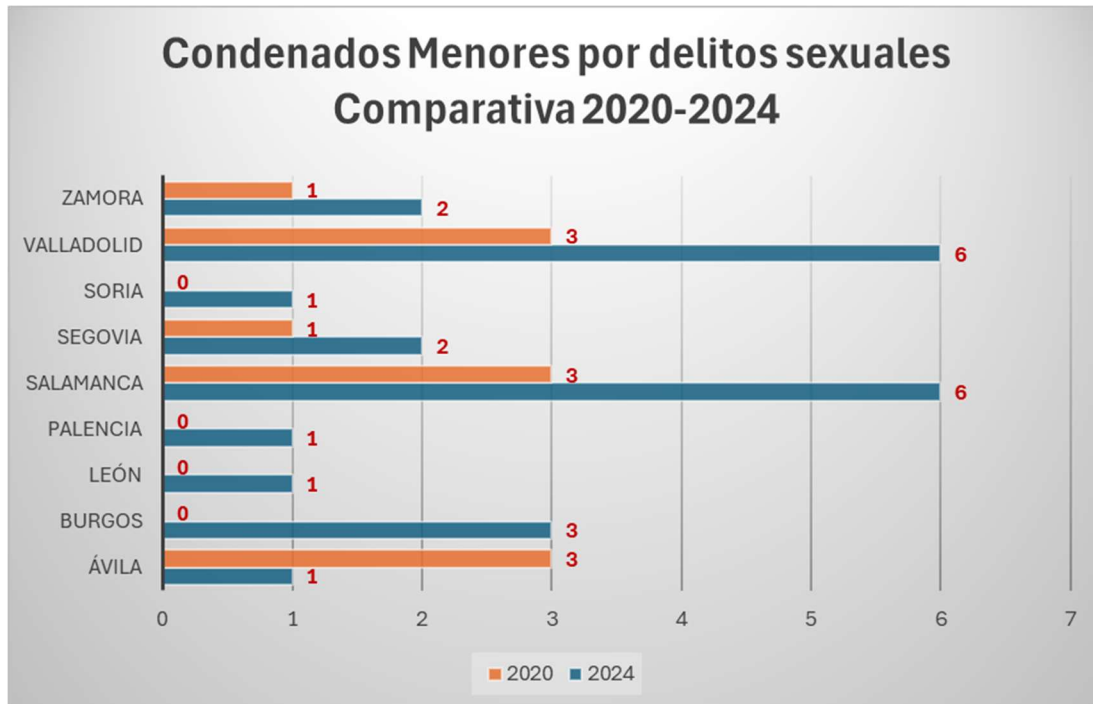
- En cuanto a los condenados por delitos sexuales, crecen nuevamente en 2024 y registran un incremento respecto de 2023 del 27,7%, el mismo porcentaje que en el conjunto de España. Son los valores más altos desde 2017 en Castilla y León, pasan de 71 en 2017 a 162 en 2024 (un incremento de 128% en solo 7 años, un 45% si tenemos en cuenta los últimos cinco años)





- De los condenados por delitos sexuales en 2024, 23 son menores (22 en 2023). Esos menores condenados de Castilla y León representan el 12% del total. La esta contención es poco significativa si tenemos en cuenta que el incremento, en últimos cinco años, ha sido del 52,2%. Una evolución de menores condenados por delitos sexuales e comparativamente peor que la del conjunto de España, cuyo ascenso es del 29% en esos cinco años.





Acoso sexual en el ámbito laboral

No existen estadísticas sobre víctimas de Acoso sexual laboral, menos con desagregaciones territoriales. Volvemos a vocal los datos de la «Macro-encuesta de Violencia contra la Mujer 2019», a modo de recordatorio:

- 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida
- 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor «señalaban a alguien del trabajo, lo que implica que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral».
- El acoso reiterado (stalking) es sufrido por el 15,2% de las mujeres españolas en algún momento de su vida.
- 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)».

Para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con un importante instrumento en la Negociación Colectiva, como son los protocolos de acoso dirigidos específicamente a eliminar esta forma de violencia machista, que es la más frecuente en el ámbito laboral, junto con los planes de igualdad en las empresas.

CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGATORIEDAD LEGAL EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

- **Total de empresas en Castilla y León (2024): 148.398.**
- **Distribución por tamaño:**
 - El 53,3% no tienen ninguna persona asalariada
 - El 28,9% entre una y dos personas asalariadas
 - El 95,7% son microempresas, tiene entre 1 y 10 asalariados
 - En torno al 99% menos de 50 empleados.
 - Unas **900 empresas** superan el umbral de **50 trabajadores**.

Conforme a la normativa de aplicación, todas las empresas están obligadas a tener un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, independientemente de su tamaño y teniendo en cuenta que esta obligación se aplica tanto a empresas de gran tamaño como a PYMEs y autónomos con personal contratado, las empresas obligadas a tener Protocolos en Castilla y León rondan las 70.000 empresas (todas las que cuentan con personas asalariadas).

DIRCE 2024	Castilla y León
Total CNAE	
2024	
Sin asalariados	79.068
De 1 a 2	42.872
De 3 a 5	14.319
De 6 a 9	5.709
De 10 a 19	3.531
De 20 a 49	2.012
De 50 a 99	493
De 100 a 199	216
De 200 a 249	33
De 250 a 999	108
De 1000 a 4999	32
De 5000 o más asalariados	5
Total	148.398

De ese total de empresas, son en torno a 900 empresas las obligadas (según el DIRCE-2024) a contar con Plan de Igualdad, aunque en el REGCON los Planes de Igualdad registrados, vigentes son 652 de los 880 registrados a fecha de hoy.

Teniendo en cuenta además las obligadas por Convenio Colectivo y las que voluntariamente cuentan con planes de igualdad, sumando aquellas que no están obligadas a tener planes de igualdad, pero sí tienen protocolos, los análisis de UGT Castilla y León concluimos que a penas llegan al 30% las empresas que cuentan con protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género, implantado y registrado. Se trata en su mayoría de empresas medianas y grandes, cuyo Protocolo acompaña ya al plan de igualdad (estas serían en torno al 70% de las que cumplen). Pero las empresas pequeñas, especialmente de menos de 20 personas trabajadoras solo el 11% aproximadamente cumplirían con esta obligación¹, si descendemos en tamaño ese porcentaje a penas alcanza el 5%.

¹ Los datos son propios de UGT CyL. Secretaría de Igualdad y Políticas Sociales: análisis de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, con la colaboración de los Centros AIOP-UGT CyL). No existen estadísticas oficiales al respecto)

INSPECCIÓN DE TRABAJO

En 2024, las sanciones por no contar con protocolo aumentaron un 33,3% respecto a 2023 en Castilla y León (el número de actuaciones se ha mantenido en 700). Las multas oscilan entre 751 y 7.500 euros, dependiendo de la gravedad. La cuantía de las infracciones en conjunto, ha crecido un 35,6% en 2024 (en torno a 110.000 €). El número de requerimientos no baja de 600.

VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL						
ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL						
		ACOSO SEXUAL	DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO	PLANES DE IGUALDAD (OBLIGACIONES LEGALES)	PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL
2022	ACTUACIONES	810	2.206	146	4.778	625
	INFRACCIONES	36	67	0	1.058	31
	IMPORTE SACIONES	77.529	635.842	0	2.588.621	S/D
	P.TRABAJADORAS AFECTADAS POR LAS INFRACCIONES	1.532	4.640	0	248.451	S/D
	REQUEIMIENTOS	266	214	44	3.072	S/D
2023	ACTUACIONES	720	1.353	152	4.469	697
	INFRACCIONES	13	26	2	1.629	54
	IMPORTE SACIONES	140.506	461.673	15.002	2.095.434	80.989
	P.TRABAJADORAS AFECTADAS POR LAS INFRACCIONES	17	114	2	220.390	2.092
	REQUEIMIENTOS	133	108	15	2.255	261
2024	ACTUACIONES	627	754	126	3.943	700
	INFRACCIONES	20	30	0	553	72
	IMPORTE SACIONES	279.019	303.416	0	1.180.149	109.803
	P.TRABAJADORAS AFECTADAS POR LAS INFRACCIONES	30	226	0	100.521	5.299
	REQUEIMIENTOS	76	85	10	1.259	261

PERFILES DE EMPRESAS INCUMPLIDORAS

Las empresas que incumplen con la obligación de tener un protocolo de prevención del acoso sexual suelen ser pequeñas, con escasos recursos en gestión de personal, baja cultura de cumplimiento normativo y poca sensibilización en igualdad

Sectores con alta precariedad laboral

- Hostelería, comercio minorista, agricultura y cuidados son ámbitos donde se detecta menor implantación de protocolos.
- En estos sectores, la rotación de personal y la temporalidad dificultan la aplicación de medidas de igualdad

Empresas con baja cultura de cumplimiento normativo

- Negocios familiares o tradicionales que priorizan la operativa diaria sobre la gestión de riesgos psicosociales.
- Falta de formación en igualdad y prevención de acoso.

Entornos con fuerte jerarquía o masculinización

- Sectores como la construcción, el transporte o la industria pesada presentan más resistencia a implementar medidas de igualdad.
- La falta de diversidad en la plantilla puede invisibilizar la necesidad de protocolo

El incumplimiento no se da tanto en grandes corporaciones —que suelen tener protocolos por obligación y presión reputacional— sino en **microempresas y pymes de sectores precarizados o muy masculinizados**, donde la falta de recursos, formación y cultura de igualdad hace que la normativa se perciba como secundaria.

Perfil típico de las empresas incumplidoras

- Pequeñas y microempresas
 - Muchas veces carecen de departamentos de recursos humanos o de asesoría jurídica propia.
 - Tienden a percibir la obligación como una carga administrativa más que como una herramienta de prevención

Sectores más vulnerables en Castilla y León

- Hostelería y turismo
 - Alta rotación de personal y contratos temporales.
 - Plantillas jóvenes y precarizadas, con poca formación en igualdad.
 - Escasa implantación de planes de igualdad en bares, restaurantes y pequeños hoteles.
- Comercio minorista
 - Predominio de microempresas y negocios familiares.
 - Falta de departamentos de RRHH.
 - Protocolos vistos como “trámite burocrático” y no como herramienta preventiva.
- Agricultura y ganadería
 - Trabajo estacional y en cuadrillas.
 - Plantillas masculinizadas, con baja sensibilización en igualdad.
 - Dificultad para aplicar protocolos en explotaciones pequeñas.
- Cuidados y sanidad privada
 - Centros pequeños de atención a mayores o clínicas privadas.
 - Alta feminización de la plantilla, pero sin protocolos claros.

- Riesgo elevado: estudios señalan que casi la mitad de las enfermeras en España han sufrido acoso sexual en algún momento.
- Construcción e industria pesada
 - Sectores muy masculinizados, con fuerte jerarquía.
 - Baja cultura de cumplimiento normativo en igualdad.
 - Protocolos poco implantados en subcontratas y empresas medianas

Factores comunes de incumplimiento

- Tamaño reducido de la empresa (microempresas y pymes).
- Falta de recursos para asesoría legal o planes de igualdad.
- Desconocimiento normativo o percepción de la obligación como “papeleo”.
- Sectores precarizados o masculinizados, donde el acoso se invisibiliza.
- Las empresas que cumplen destacan por formalizar protocolos claros, garantizar la confidencialidad, formar a su plantilla y contar con apoyo institucional o sindical. En contraste, las incumplidoras suelen ser microempresas de sectores precarizados, donde la falta de recursos y cultura de igualdad dificulta la implantación.

En este 25 N, la UGT, como cada año quiere poner de manifiesto su más contundente repulsa contra todos y cada uno de los actos de la violencia que padecen las mujeres por el mero hecho de serlo bajo los patrones y reglas del patriarcado, que siempre busca la manera de resistir y garantizar su supervivencia de distintas maneras, así como nuestro más firme compromiso de lucha para la erradicación de todas y cada una de las

formas de violencia machista y de tolerancia cero con las mismas, a través de nuestra acción sindical en cada empresa y participando activamente con las instituciones en la implantación de políticas públicas dirigidas a la eliminación de las violencias contra las mujeres.

Desde UGT reivindicamos y exigimos la adopción urgente de nuevas medidas más eficaces y efectivas contra esta barbarie.

Los datos que se recogen en este informe, aun siendo limitados, reflejan por sí mismos la situación de vulneración de los derechos fundamentales más básicos que padecen las mujeres, como lo son el derecho a la vida, a la igualdad entre mujeres y hombres y a la libertad.

La violencia machista contra las mujeres constituye un grave problema social, que requiere de una respuesta contundente y eficaz.

Las medidas legales y las políticas públicas adoptadas hasta la fecha, si bien han supuesto un avance muy importante, están mostrando la insuficiencia y la ineficacia para erradicar esta lacra intolerable que en pleno siglo XXI sigue presente, pese a ser contraria e incompatible con una sociedad democrática.

Es por ello que consideramos necesario que, en un contexto de incertidumbre y de avance del discurso y las políticas negacionistas y antifeministas, contrarias a la igualdad real entre mujeres y hombres, y abanderadas por la ultraderecha, actuemos con rotundidad y redoblemos nuestros esfuerzos y acciones contra todas las formas de violencia contra las mujeres, reivindicando el incremento de las políticas y recursos para la eliminación de dicha violencia, así como para la prevención y la atención integral de todas las víctimas de violencias machistas, al mismo tiempo que es necesario adoptar nuevas medidas que puedan garantizar eficazmente la protección, la seguridad, la libertad y la igualdad de las mismas.

Para UGT, el ámbito laboral, es nuestro primer y principal escenario de actuación. Aunque no es el único, nos incumbe de manera más directa y tenemos herramientas específicas para actuar en él, especialmente mediante la lucha

compartida contra acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se produce en la empresa, en el centro de trabajo o como consecuencia de la relación laboral.

Desde UGT

Manifestamos nuestra más rotunda condena y repulsa contra el machismo, los abusos y las agresiones sexuales contra las mujeres, la discriminación laboral y social que padecen éstas, y muy especialmente contra la violencia que se ejerce contra ellas en todos los ámbitos y a todos los niveles.

Luchamos contra la violencia machista de forma específica pero también contra las discriminaciones laborales por razón de sexo, cuya relación intrínseca e impacto en la lucha contra la violencia que sufren las mujeres, es esencial e imprescindible.

Eliminar la brecha de género en las retribuciones, en la protección social, en la conciliación de la vida familiar y laboral, en el acceso y mantenimiento del empleo, en el acceso a los puestos de responsabilidad, entre otras, es fundamental para combatir la violencia machista que sufren las mujeres.

La brecha de género en el ámbito laboral agrava la situación de las mujeres que sufren violencia de género y garantizar su acceso al empleo y la no discriminación por razón de sexo en el mismo es fundamental para que puedan ser independientes y autónomas económicamente pero también emocional y personalmente; algo que resulta imprescindible y fundamental para que puedan salir de las situaciones de violencia.

Por otra parte, la violencia machista, al igual que en resto de los ámbitos de nuestra sociedad también se pone de manifiesto en la esfera laboral.

Desde UGT, en nuestro firme compromiso de lucha contra la violencia machista que padecen las mujeres, y especialmente en el ámbito laboral, que es nuestro ámbito de competencia más directa, llevamos a cabo entre otras acciones, las de:

- Formar y sensibilizar a nuestro activo sindical frente a las violencias machistas.
- Negociar y aplicar los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo previstos en la legislación.

- Negociar Planes de Igualdad y medidas de acción positiva en la Negociación Colectiva que contribuyan a la erradicación de las discriminaciones, los estereotipos y la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral.
- Implantar la figura de los agentes de igualdad en las empresas y cuya labor es esencial en la vigilancia, implantación, y control de la aplicación efectiva de medidas de igualdad de género, dirigidas, entre otras, contra la violencia machista.
- Formar y sensibilizar a las plantillas en los centros de trabajo.
- Colaborar permanentemente con las administraciones públicas y asociaciones de mujeres en el objetivo de erradicar todas las formas de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos y esferas.
- Asesorar a las víctimas y mujeres supervivientes.
- Luchar por la mejora y la equiparación de los derechos laborales y de protección social de todas las víctimas de violencia machista.

Pese a ello, consideramos que es necesaria y exigimos la adopción de nuevas medidas para erradicar esta lacra.

Celebramos la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT por parte de España, pero reivindicamos que se implementen las medidas necesarias para hacer efectiva la aplicación de los mismos.

Así mismo consideramos necesario que el Gobierno desarrolle los instrumentos adecuados para la correcta aplicación del Convenio de Estambul (Convenio sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica), así como para la transposición de la Directiva de 2024 para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

En el ámbito laboral, es indispensable mejorar las políticas activas de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género, que no acaban de lograr el objetivo que sería deseable en relación con la inserción laboral de las mismas, y que resulta de gran trascendencia en la ayuda para salir de las situaciones de este tipo de violencia.

Avanzar en los derechos laborales y de protección social de las víctimas de las violencias machistas es también otro de nuestros objetivos en el ámbito laboral, así como también lo es lograr que podamos contar con datos estadísticos oficiales sobre violencia machista en el mundo laboral (acoso sexual y acoso por razón de sexo).

También en otros ámbitos es imprescindible seguir avanzando, como por ejemplo en la inclusión de la violencia económica de género en nuestra normativa legal, incluida su tipificación en nuestro Código Penal, o el ciberacecho, entre otras conductas, siguiendo las directrices del Convenio de Estambul y de la Directiva de 2024 para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

La adopción de un nuevo Pacto de Estado, en el que participamos activamente con nuestras propuestas, es fundamental para luchar contra la violencia machista, así como para avanzar en garantizar la seguridad y la protección de las mujeres víctimas de esta violencia, y que en la actualidad presenta importantes déficits. Mejorar y asegurar los recursos necesarios para poder combatir dicha violencia, así como las actuar frente a la misma en todo el territorio español, debe ser también un objetivo prioritario.

UGT es un sindicato feminista que lucha y va a seguir luchando con todas sus fuerzas para acabar con esta lacra, y que no va a dejar nunca solas a las mujeres y a todas las trabajadoras de este país.

Hay que luchar todos y todas, desde los centros de trabajo, en todos los lugares donde estemos presentes para denunciar estas situaciones, para acompañar a las víctimas y denunciar a los acosadores y asesinos. Toda la sociedad debe movilizarse y, especialmente, los sindicalistas de UGT. Hoy esta lucha es, sin lugar a dudas, una prioridad de nuestro sindicato.

¡Hay que acabar con el terrorismo machista! ¡UGT dice NO a la violencia machista!