

EL DERECHO A TRABAJAR EN IGUALDAD

Actas de las IV Jornadas
La Violencia Doméstica y
sus efectos en el **Ámbito Laboral**

Granada, 18 y 19 de mayo 2004



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

EL DERECHO A TRABAJAR EN IGUALDAD

La Violencia Doméstica y sus efectos en el Ámbito Laboral

Granada, 18 y 19 de mayo 2004

Instituto Andaluz de la Mujer.
Consejería para la Igualdad y el Bienestar.
UGT Andalucía. Secretaría de la Mujer.
CC.OO. Andalucía. Secretaría de la Mujer.
Fondo Social Europeo.



Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Secretaría de la Mujer



Secretaría de la Mujer

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Depósito Legal: SE-5028-04
Maquetación e impresión: ECO-PRINT

ÍNDICE

1. INAUGURACIÓN	7
2. La Unión Europea y la protección a las víctimas de la violencia doméstica <i>María Durán Febrer</i>	15
3. MESA DEBATE Estrategias legales y su eficacia frente a la violencia contra las mujeres: Un enfoque desde el ámbito labora	35
4. La violencia contra las mujeres: un problema social <i>Miguel Lorente Acosta</i>	79
5. MESA DEBATE Experiencias de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica desde el centro de trabajo	99
6. La Negociación Colectiva como instrumento normativo para apoyar a las víctimas de violencia doméstica <i>Rosa Quesada Segura</i>	125
7. MESA DEBATE Medidas para la prevención y erradicación de la violencia doméstica desde los centros de trabajo	149



INAUGURACIÓN

Teresa Jiménez Vílchez

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

Dolores Gavilán Sánchez

Secretaria de la Mujer de UGT

Loren Cabral Oliveros

Secretaria de la Mujer CC.OO. Andalucía

Teresa Jiménez Vílchez*Directora del Instituto Andaluz de la Mujer*

Como podéis comprobar no somos ni Julio Ruiz, ni Manolo Pastrana, ni Micaela Navarro, pero estamos encantadas de recibirlos en estas Jornadas, de daros la bienvenida y sobre todo de disculpar a Julio a Manolo y a Micaela, que no han podido estar aquí en Granada con nosotras y con vosotros y vosotras, como habría sido su deseo. Como veis me acompañan en estas IV Jornadas sobre el Derecho a Trabajar en Igualdad, Dolores Gavilán, Secretaria de la Mujer de UGT de Andalucía, y Loren Cabral Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía a ambas, como a todas y a todos ustedes yo quiero daros la bienvenida a mi ciudad a la ciudad de Granada, agradeceros vuestra presencia y el trabajo que me consta que os disponéis a realizar y sobre todo quiero sacar a la luz para también daros las gracias por ese esfuerzo continuado que día a día en vuestras distintas responsabilidades mostráis a favor de la igualdad.

Creo sinceramente que la Secretaría de la Mujer, las secretarías de la mujer son las verdaderas protagonistas de estas Jornadas, en tanto que ellas nos representan a todas las mujeres que día a día enarbolamos esa bandera de la igualdad en un ámbito como tantos otros aún masculinizado. Ha sido precisamente la implicación de las Secretarías de la Mujer de los dos sindicatos, ha sido también su sensibilidad, la que nos ha permitido abordar los efectos de la violencia ante las mujeres en los centros de trabajo, las que nos están permitiendo abrir puertas al intercambio de experiencias, poniendo sobre la mesa una óptica de análisis poco estudiada y poco atendida, ahora y que en los últimos años cobra cada vez más importancia, además de la toma de conciencia de ese enfoque necesario y multidisciplinar con el que tenemos que abordar la violencia de género, por eso yo quiero que sean ellas dos, las Secretarías de la Mujer de CCOO y de UGT, los dos sindicatos con los que compartimos trabajo, proyectos y desde luego una ideología en común, quienes intervengan en primer lugar al tiempo que quiero expresarle públicamente mi gratitud, si me lo permitís en nombre de todas las mujeres andaluzas, va a tomar la palabra en primer lugar María Dolores Gavilán Secretaria de la Mujer de UGT de Andalucía.

Dolores Gavilán Sánchez
Secretaria de la Mujer de UGT-Andalucía

Hola, buenos días a todas y a todos, en primer lugar quiero agradecer que estéis aquí con nosotras, como no, os traigo un saludo de la Comisión Ejecutiva Regional de la UGT y sobre todo quiero agradecer al Instituto Andaluz de la Mujer en la persona de Teresa Jiménez, que haya hecho posible la realización de estas Jornadas que, supongo que como todos los años van a ser excepcionales y excelentes.

Vosotros sabéis que UGT la Unión General de Trabajadores, es un sindicato con más de un siglo de historia, formado por generaciones de hombres y mujeres que han luchado y luchan por la igualdad, por la justicia social, y que como no podía ser menos ante estos principios fundamentales que tiene la Unión General de Trabajadores, no podemos estar pasivos ante el grave problema que tiene esta sociedad en la violencia contra las mujeres, sabéis que en lo que va de año van ya 24 mujeres asesinadas por sus parejas o por sus ex - parejas, de las cuales 8 son andaluzas, nosotros como organización sindical que somos, incidimos fundamentalmente en el mundo laboral, nuestras propuestas van dirigidas a solucionar o paliar los problemas añadidos que tienen las mujeres que sufren violencia de género en los centros de trabajo.

Sabéis que estas mujeres sufren bajas continuas por las agresiones físicas, por las depresiones, y eso en muchas ocasiones supone que las despidan de su puesto de trabajo, las marginen aún más de la sociedad, de ahí que nosotras como organización sindical hemos empezado a trabajar en esta línea ¿Cómo solucionar o paliar sus problemas en el mundo del trabajo?.

UGT Andalucía en el año 2000, 2001 a propuesta del Sindicato Británico GMB de Birmingham participó en el Programa Daphne, un programa cuyo objetivo era formar, informar y asesorar, a los delegados y delegadas sindicales en las empresas, y a los comités de empresa, para poder percibir como llegar a estas mujeres y que propuestas podíamos incluir en los convenios colectivos.

Por otro lado, también estamos trabajando en otra línea con el Servicio de Defensa Legal del Instituto Andaluz de la Mujer, en el que asesoramos, informamos y trabajamos judicialmente con mujeres que no son víctimas de malos tratos pero sí sufren acoso sexual que es, a fin de cuenta, otro maltrato por razón de género.

Bueno, yo no me voy a extender más porque ahora tenemos en una de las mesas a M^a José Casero, responsable del Departamento General de la Mujer de UGT, anteriormente responsable del Departamento de UGT Andalucía y que llevó a cabo, trabajó en este Programa Daphne y nos va a explicar con más detenimiento cuales son nuestras propuestas y por la línea en la que estamos trabajando, sin más, vuelvo a agradecer al Instituto Andaluz de la Mujer, el que haya realizado estas Jornadas y a vosotras por estar aquí con nosotros, gracias.

Loren Cabral Oliveros *Secretaria de la Mujer CC.OO. Andalucía*

Buenos días a todas en particular y a todos en especial, porque que vengan hombres a estas Jornadas también es importante para que reflexionen conjuntamente sobre la violencia que padecen muchísimas mujeres.

En primer lugar agradecer al Instituto Andaluz de la Mujer, con el cual hemos venido trabajando, en proyectos comunes ya que nos une un interés también común de mejora de la situación laboral de las mujeres y lo que hoy nos trae aquí que es abordar desde el punto de vista laboral la violencia de género.

En segundo lugar justificar a mi Secretario General, estamos en un proceso congresual dentro de Comisiones, y el trabajo interno le ha impedido poder estar aquí hoy, daros un saludo de parte de él y de parte de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Andalucía.

Quisiera compartir una breve reflexión, cuando abordamos el contenido de estas Jornadas, vimos que era un espacio donde se ha trabajado poco, hemos trabajado más como ha dicho la compañera Mari Lola en la violencia, en acoso sexual, el mobbing, también hemos empezado, pero es un tema que cada vez en Comisiones Obreras ha ido calando más, como la violencia de género tanto en cuanto se ha dado en el ámbito interno como cuando se ha dado en trabajadores, o en mujeres, hemos estado participando juntas en plataformas contra la violencia, como es el caso de Córdoba, o como es el caso de Sevilla, es decir, que no hemos sido ajenas a la violencia de género ejercida contra las mujeres, aunque estemos en el Sindicato, porque creemos que nadie puede ser hoy ajeno a este hecho que se viene produciendo y que desgraciadamente ni remite ni disminuye la violencia y los asesinatos, porque ya no hay perfiles ni hay realmente una situación en que la mujer pueda tener más riesgo, si acaso algunos añadidos más. El último asesinato de una mujer de Córdoba con 19 años, es ya para preocuparse, porque la juventud sigue teniendo los mismos parámetros ideológicos y de estereotipos con lo que han venido funcionando sus padres, no todos afortunadamente, esto no es un fenómeno nuevo como todos y todas sabemos, pero es verdad que cada vez salen más a la luz casos flagrantes, abordarlo desde el punto de vista de la Negociación Colectiva es uno de los Objetivos de Comisiones Obreras.

Introducir cláusulas en los Convenios donde se protejan a la mujer objeto de violencia, cuando se sepa y se sepa detectar, que es una formación que desde Comisiones estamos dando, detectar cuales son las consecuencias que tienen las mujeres cuando hay una mujer, una compañera que está a su lado en el empleo, detectar que esa mujer está siendo objeto de malos tratos, por tanto hay que introducir cláusulas en los Convenios Colectivos para que estas mujeres en el ámbito laboral no se sientan privadas, no se sientan desprotegidas y muchas veces, la depresión, la falta de rendimiento dentro de la empresa puede llegar incluso a un despido y en muchas ocasiones son ellas mismas las que pueden retirarse de ese empleo, por tanto no exagero el que los sindicatos aborden la violencia de género, para eso tenemos experiencia de haber hecho, folletos, jornadas, charlas en las empresas,

para que se sepa detectar y que por tanto unir un esfuerzo más para que podamos algún día decir que la violencia de género va disminuyendo y que la violencia de género se le ve un punto y final para que no se produzcan los asesinatos que se están produciendo. Yo nada más, luego vendrá una ponente también que nos explicará como abordamos desde Comisiones Obreras, y que es lo que hemos hecho en temas de violencia, y por tanto daros la bienvenida también en nombre de Comisiones Obreras y gracias por vuestra asistencia.

Teresa Jiménez Vílchez
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

La violencia que se ejerce contra las mujeres constituye una clara vulneración de los derechos humanos y es como sabéis una consecuencia derivada de la relaciones de poder que históricamente ha determinado el papel de las mujeres y de hombres en la sociedad. Conscientes de la gravedad de este fenómeno, conscientes también de que de él sólo conocemos una mínima parte, la comunidad internacional ha incorporado la perspectiva de género a sus análisis y resoluciones y ha reconocido la necesidad de regular, de forma integral todos los aspectos que intervienen en la violencia que se ejercen contra las mujeres. Nuestro punto de partida es pues, la declaración de la violencia como un atentado contra los derechos fundamentales, contra la libertad individual y la integridad física de las mujeres, así como la firme constatación de que estamos ante un fenómeno complejo, ante un fenómeno multidimensional que requiere un marco jurídico específico, tanto en la legislación penal como en la civil, pero también en la laboral y en la administrativa, un marco jurídico que otorgue respuestas adecuadas a esta problemática.

El Instituto Andaluz de la Mujer viene poniendo en marcha desde su creación en 1989 diversas medidas, programas y planes de atención a mujeres víctimas de violencia consiguiendo estructurar una importante red de centros, de servicios y de programas, para prevenir y para paliar las consecuencias de estas agresiones. Pusimos en marcha el Plan de Acción del Gobierno Andaluz sobre la Violencia de Género contra las mujeres, un plan que está actualmente en vigor que, además de reforzar los servicios consolidados, asume como objetivo principal la erradicación de la violencia a través de medidas preventivas de sensibilización, de asistencia en temas jurídicos y sociales, coordinación institucional y, de acuerdo con todos estos planteamientos, pero sobre todo sabiendo que los efectos y las consecuencias de los malos tratos se proyectan en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelven la vida de todas la mujeres. Creemos que es fundamental abordar la participación de los agentes implicados en el sector laboral, a fin de evitar que se produzca la violencia en el trabajo, pero fundamentalmente también para apoyar a las mujeres, que sufren violencia en sus hogares rompiendo de este modo ese círculo trágico de la violencia y sobre todo incorporando a los centros de trabajo la red de recursos para la prevención y la erradicación de esta lacra social en Andalucía.

Sabéis que la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, puso el dedo en la llaga al denunciar la violencia contra las mujeres como uno de los indicadores más importantes de desigualdad y de discriminación, además de significar una importante merma en su estado de bienestar físico y social.

Desde el Gobierno Andaluz en ese esfuerzo por evidenciar ese campo de los malos

tratos hemos promovido, un trabajo de investigación sobre los costes de la violencia contra las mujeres en Andalucía en el año 2002 y de este estudio se desprende que los efectos de la violencia trascienden ampliamente el ámbito familiar y social, y desde luego que estos efectos se extienden al conjunto de la sociedad. Me vais a permitir que os ofrezca estos datos que yo creo que son suficientemente expresivos que hablan por si solos, el coste directo total para la sociedad andaluza es de 834 millones de euros anuales, lo que significa que el coste social de la violencia en Andalucía supone un 0.9% del producto interior bruto de nuestra comunidad en el año 2002, y un segundo dato, las pérdidas para el empresariado y para las empresas, se estima que ascienden a 385 millones de euros anuales, esto es más de un millón de euros cada día, una cifra que supone 2,6 veces el valor que las empresas andaluzas destinan a investigación y desarrollo. Por otra parte, de esta investigación se perfilan nuevas líneas de trabajo, de acción en las políticas contra la violencia de cara a que aumentemos su eficacia, por eso centrándonos específicamente en el tema que nos reúne estas jornadas me gustaría también decir que del mencionado estudio se indica que los costes anuales del itinerario laboral de las mujeres víctimas de violencia ascienden a 707 millones de euros en Andalucía, siendo las situaciones de incapacidad temporal y permanente que representan el 27% las que originan un mayor coste y un mayor sufrimiento, seguidas de las pérdidas de producción por el absentismo laboral, y retrasos con un 21% y las pérdidas de productividad que representan el 13 % restante.

Asumir entonces el reto de combatir la violencia doméstica desde los centros laborales, es una propuesta de trabajo sobradamente justificada incluso en el ámbito de lo económico, pero sobre todo es una propuesta que surge amparada en un fructífero clima de colaboración y de entendimiento con las dos centrales sindicales mayoritarias en Andalucía, y sobre todo amparada también en un empresariado que cada vez más va comprendiendo que una cultura de la empresa favorable a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, supone crecer en eficacia, en eficiencia y en competitividad, pero además es preciso recordar que estamos ante un espacio de colaboración que ya tiene una amplia trayectoria en su haber aunque sigue siendo novedoso en nuestro país. Junto al proyecto de actuación conjunta que iniciamos en el año 2000 en el proyecto Daphne, el Instituto Andaluz de la Mujer viene desarrollando junto a UGT y CCOO Andalucía un amplio esfuerzo, un enorme trabajo que se centra en diversas actividades orientadas fundamentalmente a asentar en la empresa una cultura de la igualdad y de la no violencia. Yo creo que buenos ejemplos de esta colaboración y de estos trabajos, que yo tengo que decir que trabajan fundamentalmente las centrales sindicales, son nuestro Servicio de Defensa Legal, que con carácter gratuito ofrece asistencia jurídico procesal a las mujeres andaluzas en caso de discriminación o acoso sexual en el ámbito laboral, el Programa Optima de Igualdad de Oportunidades en las empresas, o el proyecto comunitario EQUAL Construyendo Futuro, que queremos sea una oportunidad de empleo para las mujeres en el ámbito de la construcción, por otra parte como ellas ya han dicho anteriormente. Son razones económicas y de rentabilidad empresarial las que además de nuestra convicción ideológica y ética, sustentan cualquier actuación que se emprenda en este sentido, pero creo que sin obviar esas consideraciones económicas yo creo que tiene que prevalecer en todas y todos nosotros esa sensibilidad y sobre todo una firme voluntad de respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos. Las mujeres sabemos muy bien hasta que punto el acceso al empleo nos ha permitido

alcanzar mayores cotas de libertad, y sobre todo de igualdad, pero también sabemos de los obstáculos que aun hoy permanecen y que es preciso seguir removiendo para convertir la igualdad en un valor social.

Conscientes de la magnitud y del interés de estas jornadas, estamos seguras de que a través de las intervenciones de ponentes y participantes y sobre todo al hilo de las experiencias que vamos a presentar vamos a ser capaces de situarnos en el camino de establecer nuevas estrategias que hagan de los centros de trabajo espacios de diálogo, de libertad, y de igualdad efectiva, y como no puede haber diálogo real, libertad real, igualdad real, mientras una sola mujer siga siendo maltratada, mientras tantas y tantas mujeres en Andalucía y en nuestro país sigan perdiendo la vida, a mí me gustaría que cerrásemos esta inauguración con un minuto de silencio por todas esas mujeres andaluzas , por todas las mujeres del mundo que cada día siguen viendo vulnerados sus derechos humanos y su libertades fundamentales.

2

LA UNIÓN EUROPEA Y LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

María Durán Febrer

Abogada

Ex-presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS

Secretaria de EUROPEAN WOMEN LAWYERS ASOCIATION

Rosa López Castilla

Coordinadora del Centro Provincial de la Mujer en Huelva

Buenos días de nuevo a todas y a todos, vamos a comenzar ya estas IV Jornadas y vamos a hacerlo con la ponencia "La Unión Europea y la Protección a las víctimas de la violencia doméstica", para ello contamos con la presencia de una mujer, creo que de sobra conocida por todas nosotras, se trata de María Duran Febrer. Es licenciada en Derecho y ejerce la abogacía desde el año 1.985, especializada en defensa de la mujer en el campo del Derecho Civil y Penal. María también es profesora desde el año 1.994 de Derecho y Género en los Seminarios de Práctica Jurídica no discriminatoria organizados por Themis. Fue Delegada del Consejo de Abogados de Baleares en el Partido Judicial de Manacor. Así mismo es miembro de la Coordinadora Estatal de Mujeres Abogadas desde 1991; también es socia fundadora del Lobby de Dones de Mallorca; Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, desde el año 1998 hasta el año 2002. Es integrante del Comité Científico del XVII Congreso de la Federación Internacional de Mujeres de Carrera Jurídica celebrado en Toledo en el año 2000. Es coordinadora del proyecto Europeo Daphne "PROTEGER" en materia de violencia contra mujeres e infancia, y así mismo es vocal del Consejo de admisión del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, también es coautora de diversos libros, entre ellos: "Los Desafíos de la Familia Matrimonial", "Tratamiento Penal de la violencia doméstica", es coautora de distintos CD-ROM tales como "Aspectos Civiles de la Violencia de Género", y ha participado en diversas investigaciones jurídicas. Como veis he intentado hacer, un resumen, un breve resumen del extenso currículum, pero creo que lo más importante en estos momentos es escuchar a María, así que María tienes la palabra.

María Durán Febrer

*Abogada. Ex-presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS
Secretaria de EUROPEAN WOMEN LAWYERS ASOCIATION*

INTRODUCCIÓN

Buenos días a todos y a todas, antes que nada quiero agradecer a Teresa Jiménez, a Magdalena Márquez, a Daphne Rodrigo, a Juan Luis Marrero, a Isabel Arroyo, Arrancha Bengoechea y a todos y todas la mujeres y hombres de buena voluntad, que hacen que el Instituto Andaluz de la Mujer sea un organismo vivo y dinámico. Quiero agradecer digo, haber depositado en mí la confianza para haber estado aquí hoy, también creo que desde este espacio tengo que hacer un reconocimiento a las sindicalistas por el gran trabajo que están haciendo en un mundo mayoritariamente masculino donde incorporar la perspectiva de género muchas veces parece lo secundario.

Me han pedido, me invitaron a hablar de la Unión Europea yo siempre procuro partir de una premisa como es que la violencia contra la mujer es una discriminación, por razón de sexo, tendréis que perdonarme pero soy catalano parlante y hago algunas “eses” en lugar de las zetas y al revés al igual que traducción simultanea, por favor disculpadme.

Para analizar la situación de protección de las víctimas de violencia doméstica en la Unión Europea es preciso tener en cuenta:

- a) Los Convenios y Declaraciones de Naciones Unidas y las Conferencias mundiales sobre las mujeres.
- b) Que el Consejo de Europa creado en 1949 y el Convenio de 14 de Noviembre de 1950 para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales fue desde que se ratificó por un número suficiente de Estados una herramienta jurídica para combatir la discriminación.
- c) Que la CEE surge en 1957 inicialmente como un acuerdo basado en intereses industriales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, hace la primera referencia a la igualdad de derechos sin distinción de sexo, sin embargo no es hasta la I Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en México en 1975 cuando se destaca de forma específica la problemática de la violencia en el ámbito domestico.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, que reconoce expresamente “la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de los hombres y mujeres para que acepten la igualdad de derechos, y superen las prácticas y los prejuicios basados en papeles estereotipados”. La Convención, que es el referente internacional para el logro de la Igualdad. En 1992 el CEDAW formuló una recomendación reconociendo la violencia de género como una

violación fundamental de los derechos humanos y encomendando a los Estados el uso de políticas preventivas y educativas acerca de los roles y la posición desigual de hombres y mujeres.

La Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Diciembre de 1993 por la Asamblea General, afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Entiende que la violencia contra la mujer abarca, la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación. Define la violencia de género como *" Todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada"*.

La Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1.995, que hace entre otras, estas consideraciones:

"La violencia contra las mujeres es un mecanismo social fundamental por el cual las mujeres están en una posición de subordinación respecto de los hombres. Producida a menudo en la familia, se tolera y apenas se denuncia".

"La violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación contra las mujeres por parte de los hombres, y a impedir su pleno desarrollo".

"La violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo vital tiene su origen en pautas culturales, la lengua y la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a las mujeres en la familia, en el trabajo y en la sociedad. El tema se agrava por el miedo y la vergüenza a denunciar".

La Plataforma de Acción de la Cumbre de Pekín, dio un salto cualitativo con respecto a la respuesta que ha de darse a la violencia de género y considera que ha de ser global, abarcando todos los problemas desde su origen, que está fundamentalmente en la consideración devaluada de la mujer, después de siglos de dominación masculina.

Se reitera en Pekín el reconocimiento de que los derechos de las mujeres reconocidos por primera vez en la Cumbre de Viena de 1.993 sobre derechos humanos, en todo su ciclo vital, *"constituyen parte inalienable, integral, e indivisible de los derechos humanos universales sin que pueda alegarse ninguna costumbre, tradición o consideración de carácter religioso para justificar su vulneración"*.

La Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de 1997 también de Naciones Unidas, *"Condena todos los actos de violencia sexista contra la mujer, exige que se*

elimine la violencia sexista en la familia, y en la comunidad y pone de manifiesto el deber de los gobiernos de actuar con la necesaria diligencia para prevenir, investigar y de conformidad con la legislación nacional, castigar los actos de violencia contra la mujer y proporcionar a las víctimas el acceso a unos medios de reparación justos y eficaces y a una asistencia especializada". Exhorta a los Estados a "condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o práctica por motivos religiosos para eludir esa obligación", "adoptar medidas para erradicar la violencia en la familia y en la comunidad", "reforzar en la legislación nacional sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar cualquier forma de violencia infringidas a mujeres y niñas", "mejorar la formación del personal judicial, jurídico, médico, social, pedagógico, y de policía e inmigración para evitar los abusos de poder que dan pie a la violencia contra la mujer y sensibilizar a esas personas en cuanto a la naturaleza de los actos y las amenazas de violencia sexista, para conseguir que las mujeres víctimas reciban un trato justo", "enmendar los códigos penales cuando sea necesario para garantizar una protección eficaz contra la violación, el acoso sexual y otras formas de violencia sexual contra la mujer" y por último, entre otras muchas consideraciones recuerda a los Gobiernos "que las obligaciones que les impone la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer deben aplicarse plenamente en relación con la violencia de género".

La Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de Junio de 2.000 de evaluación los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Beijing llegó al unánime consenso de considerar que la violencia de género es un asunto de interés público aún cuando ésta tenga lugar en la vida privada. Esta es una de las causas en las que ha habido mayor sensibilización en el ámbito mundial, no obstante la falta de datos adecuados, la persistencia de actitudes socio-culturales no condenatorias de ciertas manifestaciones de violencia de género obliga a programas integrales que den orden y forma a las distintas dimensiones a considerar.

El Consejo de Europa surge después de la II Guerra Mundial como un antídoto que, a través de la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, pretende evitar futuras situaciones como las violaciones de los Derechos Humanos ocurridas durante la guerra; al Consejo de Europa pertenecen también los Estados de la Europa del Este.

El Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales firmado en Roma el 14 de Noviembre de 1950 es el instrumento básico del Consejo de Europa, Este Convenio tiene como antecedente inmediato la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

- En este tratado hay tres artículos que son fundamentales en la protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- El artículo 14 que reconoce el Principio de Igualdad y no Discriminación por razón de sexo.
- El artículo 8 que establece el Principio de no injerencia de la autoridad pública en la vida familiar, salvo (entre otros supuestos) que sea precisa para la protección de los derechos y las libertades de los demás (integrantes de la familia).

Ni en este texto ni en otros posteriores, como puede ser el borrador de Constitución Europea, no hay una referencia directa a la violencia de género, ¿Cómo encajan las Normas relativas a la Violencia contra las Mujeres en las Normas generales sobre la igualdad? Porque el fundamento último de la violencia de género es el dominio del hombre sobre la mujer.

El Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, prevé la creación de dos órganos para tutelar el cumplimiento por los Estados de las normas establecidas. Son el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la Comisión Europea de Derechos Humanos, en principio el acceso de la ciudadanía al Tribunal Europeo de Derechos Humanos es muy restringido y a partir del Protocolo 11º de 1998, la ciudadanía tiene un mayor acceso al TEDH.

Del artículo 50 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y el Protocolo 11º al Convenio del Consejo de Europa, se deduce la obligación del Estado de reparar desde una perspectiva integral las consecuencias que se derivan de su falta de diligencia debida en la prevención del delito y protección de las víctimas.

En el año 1979 el Consejo de Europa crea el Comité Director para la Igualdad el cual trabaja especialmente en dos campos:

- Reuniones de personas expertas
- Conferencias ministeriales.

El Comité ha trabajado sobre diferentes aspectos estructurales de la desigualdad entre hombres y mujeres, proponiendo medidas dirigidas a eliminar la discriminación institucional o difusa de las mujeres, los principales temas han sido:

- Democracia Paritaria
- Acciones positivas, entendidas como estrategias y programas dirigidos a corregir las desigualdades en que se encuentran las mujeres respecto de los hombres.
- Mainstreaming (transversalidad) entendida como la organización, mejora desarrollo y evaluación de los procesos políticos desde una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas.
- Violencia contra las mujeres y niños

La I Conferencia Ministerial en materia de Igualdad de Género tuvo lugar en Estrasburgo en el año 1986 sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la vida pública, aprobándose una resolución sobre políticas y estrategias para conseguir la igualdad.

La II Conferencia tuvo lugar en Viena en el año 1989 y tuvo como objetivos la aceleración de la igualdad real y la necesidad de adoptar medidas para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales.

La III Conferencia tuvo lugar en Roma en 1993 y se dedicó exclusivamente a la

violencia contra las mujeres, aprobándose una Resolución sobre la violencia y el abuso sexual a las mujeres.

En cuanto a la violencia doméstica son de significar:

- El Informe del Grupo de Expertos en Medidas para combatir la violencia, de Junio de 1997, que propone dentro de un plan de acción la necesidad de que los Estados puedan proveer a las víctimas de violencia domestica una plaza de acogida cada 7.500 habitantes.
- La Recomendación de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa de 15 de Marzo de 2000, que entre otras consideraciones recomienda que los estados pertenecientes al Consejo de Europa deben establecer la prohibición de que quien arremete contra los demás miembros de la familia continúe en el hogar y la necesidad de que establezcan procedimientos especiales para una tutela jurídica eficaz para combatir la violencia doméstica.

La Carta Social Europea promulgada el 18 de Abril de 1980 por el Consejo de Europa y ratificada por España el 29 de Abril de 1980 establece el derecho de tod@ trabajador/a a la seguridad en el trabajo, explicitando en el artículo 8 que *las trabajadoras, en caso de maternidad y las demás trabajadoras en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo*. Esta referencia es de suma importancia a la hora de combatir los efectos de la violencia doméstica en el centro de trabajo.

La Comunidad Económica Europea surge en 1957 de la necesidad de hacer competitiva la industria del acero y el carbón. De este objetivo se derivan dos principios:

1. Principio de Libre Circulación
2. Principio de Igualdad de trato remuneratorio.

El Tratado de Roma (1957) en su artículo 119 establece que cada Estado garantizará la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor, especificando que la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad do obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida, y b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

En el año 1974 el Consejo adoptó el primer programa de acción social dirigido a la protección de las condiciones de vida de algunos grupos mas vulnerables y el 10 de Febrero de 1975 se aprueba la Directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, y el 9 de Febrero de 1976 se aprueba la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación

profesional y a las condiciones de trabajo, esta Directiva ha sido enmendada en el año 2002. La igualdad en materia de Seguridad Social está recogida en la Directiva 70/7/CEE de 19 de Diciembre de 1978.

La igualdad retributiva del artículo 119 no tuvo efectividad hasta el año 1978 en que el Tribunal de Justicia reconoció en la Sentencia de 15 de Julio (Caso Defrenne III) que el principio de la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los derechos fundamentales cuyo respeto se garantiza por el Tribunal de Justicia en virtud del art. 164 del TCE (hoy art. 220 del Tratado de Ámsterdam). Para el TJCE el objetivo del artículo 119 es la eliminación de todas las discriminaciones entre trabajadores masculinos y femeninos y la prohibición afecta tanto a las discriminaciones directas y abiertas como a las discriminaciones indirectas y encubiertas.

Los iniciales intereses de la CEE eran básicamente industriales y mercantiles, y en aras a una mayor competitividad y rentabilidad de la mano de obra se regula desde el primer momento tanto la libre circulación como la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, no obstante, a diferencia de otros temas, la igualdad retributiva no entró en vigor a la fecha prevista. Los Estados miembros se dieron un periodo inicial de franquicia o vacación legal: la igualdad retributiva debía de alcanzarse a finales del año 1961 y se postergo hasta que en 1978 el TJCE se pronunció al respecto. La Comisión que debía tutelar el cumplimiento exacto de los Tratados se "olvidó" de la vigilancia de la igualdad retributiva hasta 1976 y aún entonces la Comisión desde la parcialidad de los derechos de los empresarios y para evitar reclamaciones con carácter retroactivo, estimaba que el artículo 119 no tenía efecto directo en las relaciones entre particulares hasta tanto no se hubiera desarrollado mediante actos legislativos en cada Estado.

Los derechos sociales no formaron parte de la CEE hasta el Tratado de Maastrich de 1992, en este Tratado se introducen con total moderación algunas competencias comunitarias en materia social.

El Tratado de Ámsterdam de 2 de Octubre de 1997 introduce el genérico de la igualdad del hombre y la mujer, no limitado al empleo, en el artículo 3.2 establece que *la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad*. El artículo 13 establece que el Consejo por Unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo podrá adoptar *acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*. Finalmente el artículo 141 (que recoge el anterior artículo 119 del Tratado de Roma) establece en su apartado 4 que *con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales*.

Los aspectos laborales que se derivan de la violencia doméstica no están contemplados expresamente en el acervo comunitario, sin embargo y desde el Tratado de Ámsterdam, puede afirmarse que del reconocimiento explícito de la NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO COMO UNA COMPETENCIA COMUNITARIA EN MATERIA SOCIAL se derivan las previsiones laborales específica sin las cuales continuará vigente la discriminación de las mujeres.

LA VIOLENCIA DOMESTICA: EL DEBER DE RESTITUIR A LA VICTIMA EN SU PROYECTO DE VIDA

La violencia de género no sólo causa lesiones, graves daños físicos y psíquicos a sus víctimas, sino que quiebra su proyecto de vida.

La violencia de género consigue que la víctima se quede indefensa frente al agresor, se caracteriza por un proceso continuado que se inicia con actitudes socialmente toleradas incrementándose paulatinamente en el tiempo. Así la víctima padece un dolor y sufrimiento emocional que comienza con la confusión y la duda, sigue con la renuncia y la anulación personal, hasta llegar a padecer un intenso temor frente al maltratador hasta llegar a la indefensión.

La reparación de los daños y perjuicios causados prevista en el Código Penal no repara el daño al proyecto de vida de la víctima.

La mujer víctima había realizado un aprendizaje y desarrollado unas habilidades que le permitían desarrollar unas expectativas sobre su vida profesional, personal y social con una razonable posibilidad de llevar a cabo.

El comportamiento despreciativo hacia la mujer, los ataques verbales persistentes contra la autoestima, el limitar y otras veces prohibir que se relacione con sus parientes o amistades, el control del dinero, las acusaciones repetidas de infidelidad, de culpabilidad unido a los ataques a la integridad física de la mujer o de los hijos/as truncan el proyecto de vida de la mujer.

Son de tal magnitud las consecuencias de la violencia que en el mes de Octubre de 2002 la Organización Mundial de la Salud publicó el "**Informe mundial sobre la violencia y la salud**" destinando, de un total de nueve capítulos, tres a la violencia de género.

En la búsqueda de estrategias innovadoras que permitan superar la problemática de la violencia de género y que la prohibición de la violencia se convierta en una realidad tangible para las mujeres del mundo, el análisis realizado para elaborar este informe recurre a un modelo ecológico que tiene en cuenta numerosos factores biológicos, sociales, culturales económicos y políticos que puedan influir en la violencia.

El modelo de análisis consta de cuatro niveles:

- El individual que examina la historia personal que hace que una persona se convierta en víctima o perpetradora de actos violentos.
- El nivel relacional que investiga el modo que las relaciones con la pareja, familia, amigos y compañeros influyen en el comportamiento violento.
- Los contextos comunitarios en los que se desarrollan las relaciones sociales, como el lugar de trabajo, la escuela, el barrio.
- Por último la estructura social, las normas y costumbres que contribuyen a crear un clima en el que se alienta o se inhibe la violencia.

Indica el Informe que las consecuencias de la violencia doméstica afectan gravemente a la salud y al bienestar de la comunidad. Vivir con un violento perjudica a las mujeres hasta hacer desaparecer su autoestima y habilidades para desenvolverse en el mundo. Las mujeres que conviven con un violento tiene un alto riesgo de padecer depresión, dolores crónicos y suicidarse.

En general las consecuencias del maltrato conyugal sobre la salud persisten largo tiempo después de que haya cesado la violencia, tiene un permanente impacto en el estado físico y mental y suelen aparecer síntomas de enfermedades diversas de forma acumulativa con muchas probabilidades de una reducción cuantitativa del tiempo de vida de la mujer.

El impacto en los/as niños/as que son testigos de la violencia familiar es un elevadísimo riesgo de padecer problemas emocionales y conductuales incluyendo anorexia, depresión, bajo rendimiento escolar y baja autoestima.

El informe señala que la violencia afecta directamente e indirectamente en una mayor mortalidad de los menores. Los niños/as y mujeres que han sido físicamente y sexualmente agredidos por sus personas próximas tiene unas expectativas de vida cinco años menos que las personas que no han sufrido estas agresiones.

La violencia domestica no afecta sólo y gravemente a la salud, afecta también a la autonomía de la mujer y mas concretamente en el mantenimiento del puesto de trabajo.

La violencia doméstica no se limita al hogar, cuando la víctima va al trabajo suele ser vigilada, perseguida y acosada por el cónyuge violento, asimismo el maltratador no respeta ni los tiempos ni el lugar de trabajo por lo que muchas veces acosa a la mujer mediante llamadas telefónicas o con su presencia física en el centro de trabajo de aquella. La violencia domestica en el trabajo incluye todo tipo de comportamientos que afectan a la habilidad de una persona para hacer su trabajo.

En la medida que se conoce la dimensión de la violencia doméstica se evidencia que la misma genera un problema de salud y seguridad que afecta al lugar del trabajo, que puede ser un problema laboral que no puede ser ignorado. La violencia afecta a la productividad de la empleada y puede impactar no sólo sobre la víctima sino también

sobre el resto del personal.

La violencia doméstica impacta a la víctima en absentismo, tiempo y salarios perdidos, lesiones físicas y psíquicas, daños materiales, menor productividad y hasta la pérdida de empleo.

La restitución del proyecto de vida implica que estos perjuicios no han de cargarse sobre la víctima, para ello es preciso que desde el Poder Legislativo se establezca una normativa dirigida a evitar esta victimización secundaria que afecta notablemente a la autonomía de la mujer, prohibiendo el despido basado en las consecuencias de la violencia doméstica, estableciendo una normativa específica sobre seguridad que abarque previsiones específicas sobre la seguridad de las víctimas de violencia doméstica en el trabajo, como pueden ser cambios de centro de trabajo, cambios del puesto de trabajo e incluyendo al empleador o empresario como una de las personas que puede solicitar una orden de alejamiento.

Para que sea posible restituir a la víctima en su proyecto de vida es precisa una política patronal de no discriminar a las mujeres que son víctimas de violencia doméstica en decisiones relacionadas con sus condiciones de empleo, contratación, ascensos y evaluación y desempeño de su actividad laboral. El empresariado tiene que hacer explícita su tolerancia cero a la violencia doméstica de modo que si tiene constancia de que entre el personal hay maltratadores debe considerar requerirles para que hagan un tratamiento rehabilitador como parte de la política de la empresa, y en los supuestos de que cometan actos de violencia doméstica en el horario de trabajo, iniciar acciones disciplinarias.

Los sindicatos y la negociación colectiva es otro espacio de actuación, tanto en la regulación de las modificaciones laborales como en la prevención de acciones disciplinarias a las víctimas de violencia doméstica que por esta causa incumplen sus deberes laborales.

La negociación colectiva tiene que recoger el apoyo a las mujeres víctimas de violencia doméstica con medidas tales como la previsión de permisos temporales, traslados, seguridad en el centro del trabajo, etc., etc.

Las mujeres inmigrantes víctimas de violencia doméstica que se encuentran en una situación alegal o que cuentan con permiso de residencia por reunificación familiar, ven restringidos sus derechos o privadas de reclamarlos ya que de la formulación de la denuncia puede depender una posible expulsión.

La violencia doméstica causa un daño al proyecto de vida de la mujer, las alteraciones del entorno objetivo de la víctima y de la relación de ésta con aquel, se prolongan en el tiempo mucho más allá del momento en que cesa la situación violenta, privando a la perjudicada de afectos y satisfacciones que le permiten disfrutar de la vida o la dotan de sentido.

Estas modificaciones de las condiciones de existencia deben ser reparadas, pero las indemnizaciones por los daños materiales, morales y las lesiones y secuelas no son

suficientes para reparar el daño al proyecto de vida, pues este daño afecta en última instancia al propio sentido que cada persona atribuye a su existencia.

Restituir a la víctima de violencia doméstica en su proyecto de vida exige reconocerle derechos sociales en aquellos ámbitos que le permitan recuperar su autonomía y libertad, entre otros el derecho a la vivienda, salud integral y seguridad en el puesto de trabajo.

LA EVOLUCIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.

La ampliación de la Unión Europea con diez nuevos Estados con economías emergentes y legislaciones que a duras penas contemplan la igualdad formal entre hombres y mujeres unido a la regulación de la igualdad entre las mujeres y los hombres del Tratado de Amsterdam, que establece como misión de la Comunidad que ha de aplicarse en el conjunto de las políticas comunitarias y los precedentes, tanto normativos como jurisprudenciales o de acciones y programas específicos, justificaría, con base directa en los arts. 3 y 13 del Tratado CEE (texto consolidado en Amsterdam) que se reconsidere la elaboración de una directiva que fije las medidas de prevención, de sanción y de asistencia eficaz a las víctimas de la violencia contra las mujeres y la infancia, donde los aspectos relativos a la salud y a los derechos laborales de las víctimas de violencia doméstica sean contemplados a tenor del mayor conocimiento de esta problemática, coordinando de este modo las políticas comunitarias y de los Estados miembros en los ámbitos social, administrativo y jurisdiccional.

El Consejo ha adoptado ya un considerable número de directivas, recomendaciones y resoluciones en el ámbito de la igualdad de trato y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que estas normas comunitarias han desempeñado un papel esencial para mejorar la situación de la mujer. Entre ellas la Resolución del Consejo de 20 de mayo de 1999 sobre la mujer y la ciencia; la Directiva del Consejo 97/80/CEE de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; la Directiva del Consejo 97/81/CEE de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial; la Directiva del Consejo 96/34/CEE de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental; la Resolución del Consejo 186/C/CEE del 27 de marzo de 1995, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisión; la Directiva del Consejo 89/391/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la instauración de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores embarazadas y la protección de la maternidad; la Resolución del Consejo 490Y0627-05 de 29 de marzo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; la Directiva del Consejo 86/613/CEE de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; la Directiva del Consejo 86/378/CEE de 24 de julio de 1986, para asegurar la igualdad de trato entre hombres

y mujeres en materia de seguridad social; la Segunda Resolución del Consejo 386Y0812 (02) de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres; la Recomendación de 13 de diciembre de 1984 84/635/CEE, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer; la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Ello no obstante, no se ha adoptado todavía ninguna disposición legislativa específica en relación con la violencia de género, existiendo al respecto un vacío que es necesario llenar para que la igualdad real entre las mujeres y los hombres cobre la eficacia pretendida por el Tratado.

El Parlamento Europeo ha instado insistente y repetidamente a la Unión Europea en materia de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Concretamente, en la audición del 20 de abril de 1999, la Comisión de los Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo se ha insistido en la necesidad de desarrollar las políticas de prevención y represión de la violencia contra las mujeres (Comunicación COM (1988) 122 final, 4.3.1998). Además, en el reglamento de aplicación de los fondos estructurales, el Parlamento Europeo ha propuesto y el Consejo Europeo ha incorporado definitivamente, la obligación de integrar la dimensión de la igualdad de género (Reglamento nº 1260/1999 del 21 de junio de 1999. JO 161 del 26).

El Informe de 16 Julio de 1997 del Parlamento Europeo, la Comisión de los Derechos de las Mujer, que dio lugar a la campaña de -tolerancia cero- contra la violencia de género, considera que "de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Estados miembros que no apliquen una política adecuada que prevenga y persiga la violencia contra las mujeres están incumpliendo sus obligaciones internacionales con arreglo a esta Declaración" y " que la violencia contra las mujeres esta sin duda alguna vinculada al desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religioso y político, pese a las legislaciones nacionales e internacionales en favor de la igualdad". Pide el Parlamento a la Comisión de la Unión Europea y a los Estados miembros de las Naciones Unidas que la Declaración de Pekín se convierta en un convenio vinculante para todos los signatarios, y considera "que la violencia de género no solo refleja el desequilibrio en las relaciones de poder que existe en nuestra sociedad, sino que también supone un obstáculo enorme a los esfuerzos que se están realizando para superar las desigualdades entre hombres y mujeres". Manifiesta su preocupación por el "hecho de que muchas mujeres se vean expuestas a abusos continuos a raíz de resoluciones judiciales que permiten los contactos entre un cónyuge o ex cónyuge violento y sus hijos". "Se insta a los Estados miembros a establecer procesos simplificados en el derecho de familia en lo que se refiere al divorcio, la custodia de hijos o la compensación económica". Se pide también, entre otras muchas recomendaciones que "se aumente el nivel de conciencia entre los adolescentes de ambos sexos sobre los efectos de la violencia de género y a desarrollar métodos que permitan contrarrestar actitudes y comportamientos que tiendan a considerar el cuerpo de la mujer como una mercancía y que inevitablemente conducen a la violencia". También se destaca la necesidad de que "no se rechace a

mujeres procedentes de terceros países que se hayan separado de un maltratador, a no ser que existieran otras razones para ello". Se propugna pues, el asilo político para las mujeres, migrantes víctimas de la violencia de género.

Se pide a los Estados miembros que "en aquellos casos más graves en los que las víctimas estén incapacitadas para actuar, se permita a las ONG's de mujeres, intervenir ante los Tribunales en defensa de las víctimas". Subraya el papel esencial que desempeñan las ONG's, en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, y pide a los Estados miembros que apoyen activamente el desarrollo de dichas organizaciones, estableciendo para ello, un marco financiero adecuado.

Se insiste también en el aspecto publicitario, en la imagen, en la necesidad de que "se presenten imágenes, mensajes y publicidad positivos y visibles" y subraya algo que es esencial "que la violencia contra las mujeres, la violencia de género, afecta a todos los ciudadanos de la Unión, que es una cuestión de ciudadanía, de derechos fundamentales y de valores democráticos".

La Comisión Europea, en el marco de la integración de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (mainstreaming) ha incluido las políticas, los programas y los instrumentos jurídicos dirigidos a combatir la violencia contra las mujeres en el ámbito de la política social. Destacaremos al respecto el marco de aplicación de los fondos estructurales FEDER (fondo europeo de desarrollo regional), FEOGA (fondo europeo de orientación y garantía agrícola) e IFOP (instrumento financiero de orientación de la pesca) y la iniciativa comunitaria EQUAL (COM (1999) 476 final del 13 de octubre de 1999), que cuenta con un presupuesto destinado a luchar contra toda discriminación laboral fundada, entre otros, en el sexo o la orientación sexual. También se pueden citar la iniciativa LEADER sobre las mujeres y los jóvenes en el ámbito rural, la iniciativa INTERREG sobre programación de fondos estructurales y la iniciativa URBAN, todas ellas de 1999. Desde otro orden de consideraciones, en el ámbito educativo el Programa SOCRATES, el Programa JEUNESSE sobre los intercambios, o el Programa MEDIA Plus de apoyo a la industria audiovisual europea, integran también la dimensión de género. Las políticas de cooperación al desarrollo deben también tener presente la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, habiendo ya entrado en vigor el Reglamento del Consejo (CE 2836/98) de 22 de diciembre de 1998, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo. Y la igualdad entre los sexos debe estar también presente en las relaciones exteriores de la Unión Europea, como exigencia estructural y transversal en el proceso de ampliación (Conferencia Europea sobre el seguimiento de la Plataforma de Pekín, Bruselas, 3 y 4 de febrero del 2000) y como promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo (Reglamentos del Consejo 975/99 y 976/99). También en el marco del Programa ODYDDEUS, en el terreno de las políticas de asilo, inmigración y control de las fronteras exteriores la Comisión ha sostenido proyectos a favor de las mujeres refugiadas o solicitantes de asilo y, por otra parte, en relación con la actividad de la OSCE, la trata de mujeres ha constituido objeto de especial atención durante estos últimos años.

Entre las misiones de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales se establece la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la integración de la dimensión de género en todas las políticas comunitarias, incluyendo entre ellas la lucha contra la violencia contra las mujeres bajo todas sus formas. En el Informe sobre la Igualdad de Oportunidades de 1999, COM (2000) 123 final, del 8 de marzo de 2000, se destaca que la lucha contra la violencia de género está movilizando un amplio abanico de acciones, medidas e instrumentos jurídicos y campañas de sensibilización que trasciende fronteras entre sectores, entre Estados miembros y entre ministerios y departamentos. A iniciativa de esta Dirección General la Comisión ha propuesto al Consejo una directiva relativa al derecho de reagrupación familiar -COM (1999) 638 final, del 1 de diciembre de 1999- que otorga una atención especial a la situación de las mujeres provenientes de terceros países que son víctimas de la violencia doméstica a fin de que no sean automáticamente expulsadas si deben abandonar el hogar conyugal. Con la ayuda de la Comisión, la presidencia alemana de la Unión Europea organizó en marzo de 1999 una conferencia sobre la violencia contra las mujeres y la presidencia finlandesa convocó una reunión de expertos sobre la violencia de género con la finalidad de estudiar las posibles medidas legislativas que puedan incidir en la lucha contra esta forma de delincuencia.

Han sido aprobados y aplicados ya cuatro Programas de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 y 1996-2000), que han originado resultados que hay que consolidar y mejorar. El Quinto Programa de Acción para los años 2001-2005 se fundamenta en las disposiciones del Tratado de Amsterdam, especialmente los arts. 3 y 13 del texto consolidado del Tratado CEE, considerando a los derechos de las mujeres como parte integrante de los derechos universales de la persona y a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas comunitarias como eje principal del nuevo Programa, en la línea marcada por el Programa de Acción derivado de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres, de Pekín, programa que fue suscrito por la Unión Europea a todos los efectos.

Entre las previsiones del Quinto Programa de Acción, y con la finalidad de asegurar los cambios estructurales necesarios para que la igualdad entre los sexos encuentre su efectividad, se contempla la introducción de acciones horizontales de coordinación de las políticas de igualdad, el refuerzo de las estructuras de coordinación de los Estados y de la Comisión y la introducción de estructuras de coordinación internas y comunitarias, a fin de asegurar la eficacia de las políticas de igualdad, dentro de las cuales se encuentran las medidas de prevención y sanción de la violencia de género (Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, COM (2000) 123 final, del 8 de marzo de 2000)..

La lucha contra la violencia sobre las mujeres y la infancia ha sido incluida dentro de los Programas de Acción comunitarios y ha recibido tratamiento singular en programas específicos. El Programa DAPHNE para proteger a las víctimas de la violencia de género, el programa STOP para los temas de prostitución y trata de mujeres con fines de explotación sexual.

El **Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas** ha configurado una serie de construcciones jurisprudenciales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

Como ya se ha indicado el TJCE ha categorizado la igualdad como un verdadero derecho fundamental (Asunto Deffrenne).

La definición de discriminación indirecta también es obra del TJCE (Asunto Nimz y Asunto Hill y Stapleton) así como la inversión en la carga de la prueba en los juicios de carácter laboral o administrativo en los que se alegue discriminación por razón de sexo.

El TJCE considera asimismo que el acceso al empleo, a la remuneración, las condiciones del trabajo, la protección social, la educación o la formación y la promoción profesionales, se manifiestan como integrantes del principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres (destacamos, por todos, puesto que son docenas, los Asuntos Carole Louise Webb C-32/1993 y el Asunto Comisión contra Italia C-207/1996).

En 1999, finalmente, tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el Tribunal de Justicia ha dictado un conjunto de sentencias entre las que destaca la ampliación del concepto de discriminación indirecta (Asunto Seymour-Smith C-1167/1997).

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea aprobada en Niza en Diciembre de 2000 recoge en un texto conformado por 54 artículos el reconocimiento de los Derechos Fundamentales Europeos, el artículo 1 establece la inviolabilidad de la dignidad humana, el artículo 2 el derecho a la vida, el artículo 3 el derecho a la integridad física y psíquica, el artículo 4 la prohibición de la tortura y de las penas o tratos humanos degradantes, el artículo 6 se refiere al derecho a la libertad y seguridad, el artículo 15 el derecho a trabajar y ejercer una profesión libremente elegida o aceptada, el artículo 20 establece la igualdad de todas las personas ante la Ley, el artículo 21 prohíbe la discriminación, entre otras por razón de sexo.

El artículo 23 de la Carta establece que la Igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. Explicitando que El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

El artículo 31 regula el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas, lo que significa el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.

Esta Carta no tiene la naturaleza de los Tratados y por tanto, actualmente su articulado cumple una función interpretativa de las Normas Comunitarias y de la Legislación Interna de los Estados Miembros de la Unión Europea. No obstante lo

anterior la Carta de los derechos fundamentales de la Unión integra la parte II del Borrador de Constitución Europea.

Entre Diciembre del 2001 y el 13 de Junio de 2003 **La Convención Europea** se encargó de elaborar un proyecto de **Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa**.

El borrador de Constitución Europea establece como valores de la Unión el respeto a la Dignidad Humana, Libertad, Democracia, Igualdad, Estado de Derecho y respeto a los derechos humanos. Entre los objetivos de la Unión se establece el fomento de la justicia y la protección social, la igualdad entre hombres y mujeres..., la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión abarca la Segunda Parte de la Constitución, tomando a partir de la aprobación y entrada en vigor (presumiblemente el año 2009) los derechos recogidos en esta parte, naturaleza de derechos subjetivos de la ciudadanía y por tanto de aplicación directa a las personas que pertenecen a la Unión Europea .

La Unión deberá velar para que en todas las política y funcionamiento de la Unión el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad se cumpla. Asimismo deberá luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Mediante Ley o Ley marco europea se podrán establecer medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo.

El borrador de Constitución Europea no incluye entre sus valores la igualdad entre hombres y mujeres, sino que se refiere a un genérico "igualdad", por otra parte tampoco contempla la democracia paritaria como un avance de la ciudadanía en la representación representativa y renuncia a dar a todos los residente de la Unión Europea el rango de nacionales de la UE, reconociendo a las personas inmigrantes derechos "similares" a los nacionales de los Estados Miembros pero no igualdad de derechos.

La proscripción de la violencia de género no se explicita en la Constitución como por ejemplo se prohíbe expresamente toda discriminación por razón de nacionalidad.

Con todo y pese a que el peso del borrador de Constitución no recae en la garantía de los derechos fundamentales y de ciudadanía, sino en la estructura orgánica, el poder de los Estados miembros y en la libre circulación de mercancías y capitales, la Constitución puede ser una herramienta válida que contribuya a combatir la violencia contra las mujeres.

La **CONFERENCIA EUROPEA EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA MUJERES E INFANCIA** celebrada en Calviá del 28 al 30 de Abril del 2000 impulsada dentro del Programa Daphne "Proteger" cuya coordinación fue llevada a cabo por la Asociación de Mujeres Juristas Themis acordó la siguiente Declaración:

"Las mujeres juristas de la Unión Europea, reunidas en Calvià los días 28 al 30 de

abril del 2000 en la Conferencia Europea en materia de Violencia contra Mujeres e Infancia, CONSTATAMOS

- La necesidad de tomar a la mujer como punto de partida para lo que se considera un acto violento con la finalidad de hallar una solución satisfactoria para que las mujeres se sientan seguras.
- Que se necesitará más que una adecuada legislación para luchar contra la violencia ejercida contra las mujeres. La violencia es un problema social y un problema de la sociedad. Es una expresión del desequilibrio de poder entre hombres y mujeres.

En consecuencia DEMANDAMOS:

- Un debate internacional continuo, y
- Una evaluación sincera y minuciosa de los instrumentos y métodos que se utilizan para luchar contra la violencia, incluida la ley.

E INTERESAMOS DE LAS AUTORIDADES:

1. Que la Carta Europea de Derechos Fundamentales incorpore el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los campos, con un articulado específico de interdicción de cualquier manifestación de la violencia de género.
2. Que la perspectiva de género sea incorporada en todo el sistema educativo para que la formación se adecue a los principios democráticos.
3. La urgente necesidad de aprobación de una Directiva europea que establezca una acción integral para la erradicación de la violencia de género, que incluya medidas de prevención, asistencia y reparación del daño sufrido por las víctimas.
4. Que las leyes de protección de testigos y peritos en procesos criminales vigentes en cada uno de los países miembros se hagan extensivas a las víctimas de la violencia de género.
5. Que la violencia de género sea una causa de concesión del derecho de asilo.
6. La necesidad de dotar a las víctimas del tráfico ilegal de personas con fines de explotación sexual de un marco de protección integral, que incluya la permanencia legal en el país de destino.

Muchos de estas propuestas todavía no han encontrado una respuesta positiva en la Autoridades de la Unión Europea, a ella cabe adicionar

La prohibición del despido disciplinario de las víctimas de violencia doméstica que tenga su causa en el comportamiento, absentismo y dificultades para el cumplimiento de la labor profesional de las víctimas de violencia doméstica. La solidaridad del empleador no suele mantenerse en el ámbito de la voluntariedad cuando le supone un perjuicio económico.

El establecimiento del derecho a prestaciones de desempleo cuando debido a la violencia doméstica la mujer se ve obligada a dejar de trabajar. (En dieciocho Estados

de Norteamérica está regulada la prestación de desempleo en caso de violencia doméstica).

La posibilidad de que la víctima pueda optar al cambio de su puesto de trabajo, o cambie de centro de trabajo en aras a una mayor seguridad, garantizando la confidencialidad de la modificación laboral así como domicilio, número de teléfono y cualquier dato que permita su localización por el agresor.

Que en los casos en los que el agresor acosa, amenaza o violenta a la víctima en el centro de trabajo, el empresario pueda solicitar una orden de alejamiento, no sólo en aras a proteger a la víctima sino al resto del personal que trabaja.

Por último que en toda negociación colectiva se incorpore la perspectiva de género y por tanto se regulen las medidas tendentes a la seguridad y apoyo en el trabajo de las víctimas de violencia doméstica.

Como ha documentado el Instituto Andaluz de la Mujer, los costes económicos de la violencia doméstica tienen repercusión directa en toda la ciudadanía quien a través de sus impuestos posibilita el establecimiento de servicios de atención a las víctimas de violencia doméstica, costes que se incrementan ante la visibilidad de la magnitud de esta epidemia social, que tiene sus raíces en la desigualdad de género, en una sociedad en la que la violencia es estructurante y está basada en patrones culturales propios del patriarcado.

La dignidad del ser humano, el mayor conocimiento de los efectos de la violencia doméstica, la solidaridad y los recursos públicos que son precisos invertir para combatir la violencia doméstica, son razones de suficiente peso para que en el entorno de la Unión Europea se legisle desde la complejidad de la violencia de género, sea en forma de directiva que establezca los mínimos para aquellos Estados que no los cubren o sea en forma de Ley Integral Contra la Violencia de Género que permita prevenir, proteger, sancionar, reparar y restituir el proyecto de vida de la mujer que ha sido víctima de la violencia de género.

3

ESTRATEGIAS LEGALES Y SU EFICACIA FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UN ENFOQUE DESDE EL ÁMBITO LABORAL

Mesa Debate

Patricia Laurenzo Copello

Catedrática de Derecho Penal de la Universidad de Málaga

Rosa María Gil López

Profesora Titular de Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

Carmen Ruiz Sutil

Profesora Asociada de Derecho Internacional Privado de la Universidad de Granada

María Paz Gutiérrez Martín

Coordinadora del Centro Provincial de la Mujer en Córdoba

Antes de empezar a presentaros a mis compañeros/as de mesa , un especial recuerdo por las víctimas de la violencia, por las 24 que ya llevamos en España, y especialmente en Córdoba por la chica de ayer que fue asesinada a manos de su ex -novio, y dicho esto, todavía estamos muy impactadas, os voy a presentar a las que me acompañan hoy, que para mí es un placer poderlas presentar.

Aquí a mi izquierda tengo a Patricia que va a ser la primera en su intervención, Patricia Laurenzo Copello, es Catedrática de Derecho Penal. Actualmente está en servicio en la Universidad de Málaga, y está Doctorada por la Universidad de Madrid donde desarrolló la mayor parte de su vida académica como profesora titular de Derecho Penal , es autora de muchos libros, algunos de ellos creo que los conoceréis alguna de las asistentes que estáis aquí, "El aborto no punible " que se editó en Barcelona, "El Resultado del Derecho Penal" que se editó en Valencia, "Dolo y Conocimiento", " El Derecho Penal en caso, parte general" en la que trabajó con Maria Luisa Maqueta Abreu, "El impago de pensiones derivadas de la ruptura matrimonial en la realidad judicial " que también lo hizo en colaboración de Blanca Sillero, "Los delitos contra el honor" igualmente autora de numerosos artículos científicos como "Comentarios del Código Penal", "Las Partes especiales" y es editora de obras lectivas como "La actual política criminal sobre drogas" y la "inmigración y el derecho penal". Está investigando actualmente sobre Derecho Penal Internacional, sobre Derecho Penal e Inmigración y sobre Derecho Penal desde la perspectiva de género, más en el ámbito de derecho doméstico, derecho relativo al delito de familia, delitos sexuales etc.. también es experta en política criminal y expansión del derecho penal. Como cargos pues ha sido Secretaria de la Sección de Málaga de Interuniversitario del Instituto de Criminología, Secretaria de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga , Vicedecana de Investigación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga , Directora del Departamento de Derecho Público, también de la misma Universidad, Directora del Centro de Estudios Criminológicos en Canarias y vocal del Comité de Ética de la Universidad de la Laguna, como véis, toda una experta en Derecho Penal y que estamos encantadas de oírla. Si me permitís os presento a las otras dos componentes de la mesa, previamente a su intervención para que también las conozcáis .

Aquí a mi derecha está Rosa Gil López, es también licenciada en Derecho y experta en varios temas relacionados con la Unión Europea y el derecho en la Comunidad Económica, cuando empezó desde el 88 hasta el 90. Ha participado en varios cursos relacionados con derecho y sociedad en el espacio social europeo, o con la Europa de los ciudadanos, y también ha participado en varios temas en varias jornadas sobre la reforma del Estatuto de los trabajadores, trabajando en colaboración con la editorial Lex nova en todo lo que ha sido la actualización laboral de las leyes de prevención de riesgos laborales, sobre la reforma pactada del mercado laboral. También tiene especial interés sobre lo que es el urbanismo, la arquitectura, y la jurisprudencia relacionada con todo lo que es el derecho de familia, ella es de la Universidad de Valladolid y también va a intervenir especialmente sobre el tema que hoy nos ocupa toda la jornada que es sobre la violencia .

Y por último a mi izquierda tengo a Carmen Ruiz Sutil. Carmen es profesora asociada de Derecho Internacional Privado, en Granada y es coautora junto con Mercedes Moya del capítulo "La mujer extranjera víctima de malos tratos" editado como sabéis por el Instituto Andaluz de la Mujer. En el análisis jurídico de la violencia contra las mujeres, ella es una experta, es profesora del Master en Derecho de Extranjería en la Universidad de Granada, y es experta precisamente en estos temas relacionados con las mujeres inmigrantes y las extranjeras, esa situación de la mujer víctima fuera de su ámbito regional o territorial. Ella está participando impartiendo cursos sobre estos temas y va a plantear una asignatura en el próximo curso dentro de la Facultad de Derecho, que es la Mujer Extranjera en Derecho Internacional Privado Español. Como sabéis es muy interesante el currículum de las tres y vamos a empezar escuchando a Patricia, tendrán cada una de ellas unos minutos de intervención y luego si queréis y hay tiempo, espero que sí, daremos un turno de preguntas.

Patricia Laurenzo Copello

Catedrática de Derecho Penal de la Universidad de Málaga

En primer lugar muchísimas gracias a los organizadores y en particular al Instituto de la Mujer con el que me siento particularmente muy vinculada por mucho tiempo y por trabajo conjunto, me parece que es un foro estupendo para hablar de un tema terrible.

Quiero decir que mi tarea hoy aquí puede ser un poco ingrata porque a mí me corresponde hablar del marco jurídico penal de la protección de la mujer frente a los malos tratos, y digo un poco ingrata, porque desde luego es uno de los instrumentos, casi el único en el que se ha echado mano en los últimos años y como se puede ver por lo que se acaba de mencionar aquí, no precisamente con éxito por lo menos aparentemente no, bueno como tenemos poco tiempo voy directamente al grano.

Marco Jurídico penal de la violencia contra las mujeres

1. Aunque el maltrato doméstico no es el único tipo de comportamiento violento del que son víctimas preferentes las mujeres –también lo son, por ejemplo, las agresiones sexuales o la imposición coactiva de la prostitución-, lo cierto es que el aumento incesante de las agresiones físicas y psíquicas de los hombres hacia sus parejas ha situado este problema en la primera línea de la Política criminal española de los últimos años.

La LO 11/2003, de 29 de septiembre, constituye el cuarto intento del legislador español en algo más de una década por encontrar una regulación penal mínimamente eficaz para contener la violencia doméstica ejercida contra las mujeres. Sólo hicieron falta seis años desde la introducción en nuestro ordenamiento penal del primer delito específico de malos tratos en el ámbito familiar –creado en 1989- para dejar al descubierto que la fórmula elegida no había conseguido subsanar la “deficiente protección de los miembros físicamente más débiles del grupo familiar frente a conductas sistemáticamente agresivas de otros miembros del mismo”, como se anunciaba en la Exposición de Motivos de la LO 3/1989, de 21 de junio. Las serias deficiencias de aquel primer precepto –que no contemplaba, por ejemplo, la violencia psíquica-, unidas a una discutible concepción cuantitativa de la habitualidad que se impuso desde el principio en los tribunales –según la cual sólo se admitía el maltrato habitual con la prueba de tres o más episodios concretos de violencia- y, sobre todo, la escasa conciencia social sobre la gravedad de la violencia de género, contribuyeron a consolidar una línea jurisprudencial sumamente restrictiva y formalista que dejó prácticamente sin virtualidad el recién creado delito, desviando la inmensa mayoría de las denuncias a la intrascendente falta de malos tratos entre parientes.

En un intento por superar esta situación de estancamiento, el Código penal de 1995 ofreció una versión algo mejorada del delito, cuyas principales novedades se

centraron, por una parte, en la mayor severidad de la pena –de seis meses a tres años de prisión- y, por otra, en una importante precisión en materia de concursos tendente a hacer posible que a la pena por maltrato habitual se pudieran sumar las penas por otras infracciones derivadas del ejercicio de violencia, en particular, las correspondientes a las lesiones causadas a la víctima. Sin embargo, ninguna de estas medidas consiguió evitar la continuación de una práctica judicial que en la inmensa mayoría de los casos seguía empeñada en relegar el delito de violencia habitual en favor de la mucho más leve falta de malos tratos (el hoy derogado nº 2 del art. 617 del Código penal)

El ambiente de sensibilización social e impacto mediático que alcanzó el problema de la violencia familiar a mediados de los años noventa influyó de modo considerable para que en apenas tres años el legislador emprendiera una nueva reforma que se concretó en la LO 14/1999-, decidido esta vez a acertar con las medidas legales capaces de lograr “la erradicación de las conductas delictivas consistentes en malos tratos”. Y en esta ocasión el intento fue más atinado. En primer lugar, por la creación de las tan necesarias medidas de protección de las víctimas en la forma de penas accesorias -art. 57 CP- y medidas cautelares -art. 544 bis a la Ley de Enjuiciamiento Criminal- consistentes en la prohibición de aproximarse y comunicarse con la víctima o sus allegados; también por el reconocimiento de la violencia psíquica como posible causa del maltrato habitual; por la ampliación del círculo de sujetos pasivos a los casos de ruptura de la convivencia y, sobre todo, por la decisión de incluir en el art. 153 un concepto legal de habitualidad que permitiera contrarrestar la rígida concepción formalista que se había impuesto en los tribunales.

Sin embargo, en los años siguientes a la reforma de 1999 la terca realidad siguió ofreciendo un panorama cada vez más sombrío de episodios de malos tratos y muertes originadas en esta causa y los informes elaborados por los operadores del Derecho no hicieron más que confirmar un nuevo fracaso de la política represiva. De gran trascendencia resultó el Informe elaborado por el Consejo General del Poder Judicial en 2001, donde se apuntaba a la sensación de desamparo de las víctimas del maltrato y la paralela sensación de impunidad del agresor como principales indicadores de la necesidad de una nueva reforma legal.

Estas y otras sugerencias en la misma línea desembocaron en la reforma de 2003 que comenzó por la tan demandada orden de protección de las víctimas de violencia doméstica -Ley 27/2003, de 31 de julio (BOE 1/8/03)- para seguir con una profunda reestructuración de las figuras penales relativas al maltrato familiar abordada por la LO 11/2003, de 29 de septiembre.

2. La orden de protección recogida en la Ley 27/2003 constituye un instrumento de notable importancia práctica que permite concentrar la competencia para adoptar las primeras y más urgentes medidas cautelares en el juez de instrucción, a quien se le atribuye la facultad no sólo de decretar medidas de orden penal –desde la orden de alejamiento a la prisión provisional, en su caso- sino incluso ciertas medidas de naturaleza civil que resultan igualmente esenciales para garantizar la seguridad de las víctimas en las horas siguientes a la denuncia –como la atribución del domicilio familiar

o el régimen de custodia y visitas de los hijos-. Muchos estudios empíricos han demostrado que los momentos posteriores a la denuncia y, sobre todo, a la decisión de romper la convivencia, constituyen una de las fases de mayor riesgo para las víctimas del maltrato, lo que justifica plenamente la concentración en un solo órgano judicial de la facultad para adoptar de manera inmediata todas las medidas adecuadas para mantener alejado al potencial agresor, con independencia de su naturaleza civil o penal.

La mejor prueba de que esta unificación era imprescindible la encontramos en las más de 3.000 órdenes de protección acordadas por los jueces de instrucción tan sólo en los tres primeros meses de vigencia de la nueva normativa, tal como recoge un reciente informe del Consejo General del Poder Judicial. Sin embargo, como ya se ha apuntado desde diversos colectivos implicados en el problema –policía, centros de protección de la víctima, asociaciones de mujeres, etc.-, de poco valen las modificaciones legales si no van acompañadas de la correspondiente asignación de recursos humanos y económicos para hacerlas efectivas. Sobre todo cuando el éxito de las órdenes de protección depende en primera línea de la disposición de los potenciales agresores a cumplir con el mandato judicial. En efecto, haciendo abstracción de los casos más graves que puedan justificar la prisión provisional, en la mayoría de las ocasiones la orden de protección se concretará en una serie de medidas cautelares –orden de alejamiento, prohibición de comunicarse, asignación del domicilio familiar a la mujer, suspensión del derecho de visitas, etc.- destinadas a mantener a un agresor que permanece en libertad fuera de la esfera de actuación de la víctima. Por eso es de extrema importancia una presencia policial efectiva –sea directa o a través de mecanismos electrónicos de comunicación urgente- capaz de romper la “sensación de impunidad” que hasta ahora ha acompañado a los maltratadores. De poco sirve que los jueces tengan competencia para dictar con celeridad un conjunto de medidas de protección de las víctimas si faltan condiciones materiales para garantizar su inmediato y drástico cumplimiento.

En todo caso, ninguna de estas objeciones de orden práctico debe ensombrecer el avance que supone la Ley 27/2003 de cara a dotar a los operadores del Derecho de los instrumentos adecuados para dar una mejor protección a las víctimas de la violencia de género. Era una reforma necesaria; ahora hace falta completarla con la indispensable dotación de medios para hacerla efectiva.

3. El otro gran movimiento legislativo en orden a contrarrestar la violencia contra las mujeres lo constituye la cuarta reforma penal en materia de violencia doméstica emprendida por la LO 11/2003, de 29 de septiembre. Se trata de la más ambiciosa de cuantas reformas se han sucedido en los últimos años en este contexto, cuyas grandes claves pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

1. El delito de violencia habitual, que hasta ahora venía recogido en el art. 153, cambia de **ubicación sistemática** para situarse en el Título VII del Libro II del Código Penal denominado “de las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, concretamente, en el nº 2 del art. 173.

Con este cambio de localización el legislador apunta a la lesión de la dignidad

como esencia del delito de maltrato doméstico, si bien no puede perderse de vista que la auténtica gravedad de estas conductas reside en el riesgo cierto y directo para la vida e integridad física y psíquica de las víctimas derivado del clima permanente de violencia propio de la habitualidad en el comportamiento agresivo. Múltiples son los estudios criminológicos que describen el llamado "ciclo de la violencia" como un estado de aumento progresivo en la intensidad y frecuencia de los ataques que en cualquier momento puede desembocar en graves lesiones o incluso en la muerte de quienes la padecen.

2. Otra nota de sumo interés es la ampliación del círculo de **potenciales víctimas del maltrato doméstico**.

La principal novedad en este sentido se encuentra en la consideración como víctima potencial de este delito de las mujeres unidas al agresor por una relación actual o pasada de noviazgo, una posibilidad que hasta ahora quedaba vedada por la exigencia legal de un vínculo afectivo basado en una relación presente o ya concluida de convivencia -matrimonios o parejas de hecho-. Esta ampliación ha de considerarse positiva a la vista de que las claves favorecedoras de la violencia en las relaciones afectivo-amorosas no dependen únicamente de la convivencia. Lo verdaderamente decisivo y propio de estas relaciones es el sentimiento de posesión y dominio que uno de los miembros de la pareja experimenta respecto del otro, una situación que se puede dar tanto en la fase de convivencia como en la etapa previa de noviazgo e incluso en otra clase de relaciones amorosas paralelas a las matrimoniales -por ejemplo, las relaciones estables con una segunda mujer fuera del matrimonio-. Todas estas situaciones -al igual que las de las parejas separadas o divorciadas- responden al mismo patrón de poder y dependencia afectiva que está en la base de la violencia contra las mujeres y, por eso, está plenamente justificado que el legislador les conceda un trato similar.

3. Por otro lado, la reforma **eleva a la categoría de delito las antiguas faltas relacionadas con la violencia doméstica**, una decisión que se ha venido a justificar por la extrema sensibilidad social que despiertan los comportamientos violentos en el seno de la familia.

En concreto, adquieren la consideración de delito (art. 153 CP) -castigado con pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días, además de la privación para la tenencia y porte de armas por un máximo de tres años- las siguientes conductas hasta ahora constitutivas de falta:

- Causar por cualquier medio o procedimiento "un menoscabo psíquico o una lesión no definida como delito", es decir, un menoscabo de la integridad corporal o de la salud física o mental que no requiera para su sanidad tratamiento médico o quirúrgico.
- Golpear o maltratar de obra sin causar lesión.
- Amenazar de modo leve con armas u otros instrumentos peligrosos.

La diferencia principal respecto del delito del art. 173.2 antes analizado reside en que en este caso no se exige habitualidad en el maltrato, bastando con un episodio

aislado de violencia leve siempre que entre el agresor y la víctima concurre alguna de las relaciones de parentesco o análogas que dan lugar a la llamada violencia doméstica.

El legislador justificó este importante salto cualitativo –que convierte en delito unos supuestos que en caso de no existir relación familiar o análoga no pasan de la categoría de falta- por razones puramente instrumentales, en concreto, porque de este modo “se abre la posibilidad de imponer pena de prisión y, en todo caso, la pena de privación del derecho a la tenencia y porte de armas”.

4. Las nuevas medidas penales para combatir la violencia doméstica alcanzan también al ámbito de las **circunstancias agravantes**. Y ello en un doble sentido. Por un lado, se modifica la circunstancia genérica mixta de parentesco del art. 23 CP para dar cabida a las relaciones conyugales o de convivencia ya extinguidas, lo que permitirá a partir de ahora castigar con mayor severidad los muertes o lesiones causadas por el ex conviviente en la etapa posterior a la ruptura de la pareja, una situación que lamentablemente se repite con frecuencia en el contexto de relaciones afectivas marcadas por los malos tratos.

La otra novedad se refiere a una circunstancia específica añadida tanto al delito de violencia habitual del art. 173.2 como a los malos tratos ocasionales del art. 153. En ambos casos se prevé la aplicación de una pena agravada cuando los hechos se produzcan concurriendo alguna de las siguientes circunstancias: en presencia de menores; utilizando armas; cuando el hecho tenga lugar en el domicilio común o en el de la víctima; o cuando se realicen quebrantando las penas de alejamiento o de comunicación con la víctima o las medidas cautelares de la misma naturaleza.

Se trata de un conglomerado algo confuso de circunstancias que responden a fundamentos distintos. En el primer caso, son decisivos los efectos colaterales que el maltrato produce en los menores que viven el ambiente violento; en los siguientes, el fundamento parece estar en el abuso de superioridad implícito en el modo de ejecución –uso de armas- o en el lugar donde ocurre el maltrato –en la intimidad del domicilio-; el último supuesto, en cambio, parece orientado a desincentivar posibles quebrantamientos de las órdenes de protección mediante la conminación con una pena más grave. Una vez más el legislador ha sucumbido aquí a la tentación de las soluciones fáciles y precipitadas, sin reparar en que el problema de la desobediencia de las órdenes de alejamiento no se debe tanto a la existencia de lagunas legales como a la falta de medios materiales y humanos para hacer efectivos esos mandatos judiciales. Mientras el maltratador siga contando con la sensación de impunidad derivada de un escaso seguimiento policial de su conducta, difícilmente podrán prevenirse los ataques a la víctima con amenazas punitivas cuya ineficacia se prevé de antemano. Por eso, mucho más positiva que esta agravante de pena se presenta la nueva facultad que la LO 15/2003 concede al juez o tribunal para acordar el control de las medidas de alejamiento a través de medios electrónicos, una posibilidad que será efectiva a partir del próximo mes de octubre del presente año, fecha de entrada en vigor de la mencionada Ley (véase art. 48.3 CP en su nueva redacción).

5. Por último, la reforma también introduce algunas novedades de interés en materia

de **penas**. Además de las correspondientes penas de prisión, previstas en los dos delitos de violencia doméstica, ambos preceptos añaden otras sanciones hasta ahora no contempladas.

Por una parte, se impone "en todo caso" la privación del derecho a la tenencia y porte de armas, que, en los supuestos del art. 153 puede llegar a tres años y cuando concurre la violencia habitual del art. 173.2 hasta cinco. Se trata de una medida que venía demandándose de forma insistente desde los órganos encargados de la custodia y protección de las mujeres maltratadas a la vista de la incongruencia que suponía el castigo de un sujeto por su demostrada agresividad sin poner al mismo tiempo los medios adecuados para impedirle el contacto con las armas.

La otra pena, de naturaleza facultativa, permite al juez o tribunal inhabilitar al condenado para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por un período que puede llegar a los cinco años en el caso más grave de violencia habitual, siempre que lo considere adecuado al interés del menor o incapaz. Esta última referencia pone de manifiesto que la decisión del tribunal no puede fundarse en la necesidad de cerrarle al agresor una de las vías más utilizadas para mantener algún control sobre la mujer maltratada. Pese a la habitualidad de estas situaciones –amenazas de hacer daño a los hijos si no vuelve con él, por ejemplo- la ley no se basa en ellas para fundamentar la pena de suspensión de la patria potestad, sino exclusivamente en el interés del propio menor. El juez deberá valorar, entonces, si la continuación del contacto entre el agresor y sus hijos –obviamente si ellos no son víctimas directas del maltrato- puede afectar de algún modo relevante el normal desarrollo personal y emocional de los menores. Sólo bajo estas circunstancias, que siempre deberá motivar en la sentencia, podrá imponer esta pena de inhabilitación especial.

Más allá de estas penas específicas, la LO 15/2003, de 25 de noviembre, introduce también algunas modificaciones de interés en la regulación de las penas accesorias de alejamiento y prohibición de comunicación con la víctima.

En lo relativo al contenido de la pena de alejamiento, se modifica el art. 48 CP estableciendo la suspensión, respecto de los hijos, del régimen de visitas, comunicación y estancia hasta el total cumplimiento de la pena. Aunque el texto no es demasiado claro, una interpretación congruente con la pena de inhabilitación que se acaba de analizar parece indicar que tal suspensión sólo debería operar cuando la víctima del maltrato sean los propios hijos. Una interpretación más amplia que extendiera la suspensión a los supuestos de malos tratos conyugales parece poco coherente con la línea general que inspira al Código penal en esta materia, en virtud de la cual sólo se admite la limitación o suspensión de derechos vinculados a la patria potestad cuando así lo requiere el interés del menor.

Por su parte, resulta profundamente modificado el art. 57 del Código penal, relativo a la aplicación de las penas accesorias de prohibición de residir en determinados lugares, aproximarse a la víctima o comunicar con ella o sus allegados. La precisiones se establecen en tres líneas distintas: en primer lugar, si la pena principal es de prisión, el juez debe acordar una duración de las penas de alejamiento necesariamente superior a aquélla, medida con la que sin duda se intenta evitar los actos de venganza del agresor a su salida del centro

penitenciario. En segundo término, y con este mismo fin protector de las víctimas, se impone el cumplimiento simultáneo de ambas penas, con lo que se evita que el penado pueda acercarse a la víctima aprovechando un permiso de salida o la concesión del tercer grado penitenciario. Por último, se establece la obligatoriedad de imponer como accesoria la pena de prohibición de aproximarse a la víctima o sus familiares o allegados en los delitos contra bienes personalísimos –lesiones, agresiones sexuales, detención ilegal, etc.- o contra el patrimonio y el orden socioeconómico, siempre que la persona afectada por el hecho sea alguna de las víctimas protegidas por las figuras de violencia doméstica (arts. 173.2 y 153 C.P).

PRECEPTOS DEL CÓDIGO PENAL AFECTADOS POR LAS REFORMAS DE 2003

- Art. 23.

Es circunstancia que puede atenuar o agravar la responsabilidad, según la naturaleza, los motivos y los efectos del delito, ser o haber sido el agraviado cónyuge o persona que esté o haya estado ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, o ser ascendiente, descendiente o hermano por naturaleza o adopción del ofensor o de su cónyuge o conviviente. (Texto conforme a LO 11/2003, de 29 de septiembre)

- Art. 48.

1. La privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos impide al penado residir o acudir al lugar en que haya cometido el delito, o a aquél en que resida la víctima o su familia, si fueren distintos.

2. La prohibición de aproximarse a la víctima, o a aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado acercarse a ellos, en cualquier lugar donde se encuentren, así como acercarse a su domicilio, a sus lugares de trabajo y a cualquier otro que sea frecuentado por ellos, quedando en suspenso, respecto de los hijos, el régimen de visitas, comunicación y estancia que, en su caso, se hubiere reconocido en sentencia civil hasta el total cumplimiento de esta pena.

3. La prohibición de comunicarse con la víctima, o con aquellos de sus familiares u otras personas que determine el juez o tribunal, impide al penado establecer con ellas, por cualquier medio de comunicación o medio informático o telemático, contacto escrito, verbal o visual.

4. El juez o tribunal podrá acordar que el control de estas medidas se realice a través de aquellos medios electrónicos que lo permitan. (Texto conforme a LO 15/2003, de 25 de noviembre)

- Art. 57.

1. Los jueces o tribunales, en los delitos de homicidio, aborto, lesiones, contra la libertad, de torturas y contra la integridad moral, la libertad e indemnidad sexuales, la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, atendiendo a la gravedad de los hechos o al peligro que el delincuente represente, podrán acordar en sus sentencias la imposición

de una o varias de las prohibiciones contempladas en el artículo 48, por un tiempo que no excederá de diez años si el delito fuera grave o de cinco si fuera menos grave.

No obstante lo anterior, si el condenado lo fuera a pena de prisión y el juez o tribunal acordara la imposición de una o varias de dichas prohibiciones, lo hará por un tiempo no superior entre uno y 10 años al de la duración de la pena de prisión impuesta en la sentencia, si el delito fuera grave, y entre uno y cinco años si fuera menos grave. En este supuesto, la pena de prisión y las prohibiciones antes citadas se cumplirán necesariamente por el condenado de forma simultánea.

2. En los supuestos de los delitos mencionados en el primer párrafo del apartado 1 de este artículo cometidos contra quien sea o haya sido el cónyuge, o sobre persona que esté o haya estado ligada al condenado por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentren sometidas a su custodia o guarda en centros públicos o privados se acordará, en todo caso, la aplicación de la pena prevista en el apartado 2 del artículo 48 por un tiempo que no excederá de diez años si el delito fuera grave o de cinco si fuera menos grave, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado anterior.

3. También podrán imponerse las prohibiciones establecidas en el artículo 48, por un período de tiempo que no excederá de seis meses, por la comisión de una infracción calificada como falta contra las personas de los artículos 617 y 620. (Texto conforme a LO 15/2003, de 25 de noviembre)

- Art. 153.

El que por cualquier medio o procedimiento causara a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este Código, o golpeará o maltratará de obra a otro sin causarle lesión, o amenazara a otro de modo leve con armas y otros instrumentos peligrosos, cuando en todos estos casos el ofendido fuera alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de 31 a 80 días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guardo o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza. (Texto conforme a LO 11/2003, de 29 de septiembre)

- Art. 173.2.

El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por análoga relación de

afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentren sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores. (Texto conforme a LO 11/2003, de 29 de septiembre)

Rosa María Gil López

Profesora Titular de Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

Marco jurídico laboral de los malos tratos

INTRODUCCIÓN

Buenos días a todos y a todas y muchísimas gracias al Instituto Andaluz de la Mujer. No me quiero extender en presentaciones y voy a entrar directamente en el tema. Lo que si que me gustaría es hacer una brevísima introducción, respecto a la terminología que la ponente que me ha precedido también ha mencionado en cuanto al concepto de violencia, a mí me gusta personalmente el término violencia sobre las mujeres, ¿por qué me gusta este término?, porque el término violencia contra las mujeres o violencia machista como decía ella aporta todos los tipos de violencia contra las mujeres. Abarcaría en primer lugar a la violencia familiar que es la que se produce dentro de la familia y por cualquier miembro de ella, abarcaría la violencia domestica que es la que hace referencia a la violencia de los abusos que sufren las mujeres a manos de sus maridos y compañeros, abarcaría también la violencia en el trabajo, que

es la que sufre la mujer en su puesto de trabajo a manos de sus superiores y compañeros, abarcaría también la violencia dentro de la Comunidad que incluye la violación, abusos, tráfico sexual de mujeres y prostitución forzada sin olvidar otro tipo de violencia física, sexual o psicológica, que es la perpetrada o permitida por el Estado. Creo que es importante esto, porque en muchas ocasiones, lo estamos viendo, se confunde, todos estos términos y se habla de violencia doméstica cuando en realidad no es la violencia producida realmente dentro del ámbito familiar, dentro del ámbito del hogar, por tanto, yo creo que esto es algo que tenemos que tener claro desde el principio.

A. CONCEPTO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres se define, según la Conferencia Mundial de la ONU de 1993 sobre Derechos Humanos, como la violencia que pone en peligro los derechos fundamentales, la libertad individual y la integridad física de la mujer.

Esta violencia abarca la violencia familiar que se produce dentro de la familia y por cualquier miembro de ella, la violencia doméstica, que es la que hace referencia a la violencia y los abusos que sufren las mujeres a manos de sus maridos y compañeros, la violencia en el trabajo, que sufre la mujer en su puesto de trabajo a mano de sus superiores y compañeros, y la violencia dentro de la comunidad; que incluye la violación, abusos, tráfico sexual de mujeres y prostitución forzada, sin olvidar otro tipo de violencia, física, sexual o psicológica que es la perpetrada o permitida por el Estado donde quiera que esto ocurra.

En la VI Conferencia Mundial sobre las mujeres que se celebró en Beijing, se definió de una manera mas amplia esta violencia, incluyendo en la misma todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, incluyendo las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de libertad para las mujeres, ya se produzca en la vida pública o privada.

B. EFECTOS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Las mujeres maltratadas, sufren en la mayoría de los casos un prolongado proceso de sometimiento a la violencia. Esta reiteración de la situación de violencia que sufren durante largo tiempo, produce en las mujeres víctimas un estado de confusión mental que les hace sentirse a sí mismas como una persona incapaz de romper el círculo que les rodea.

La violencia psicológica no deja huellas visibles que muestren la gravedad del daño causado, sin embargo sus efectos no pasan inadvertidos para los expertos ya que, conforme señala Marie France Hirigoyen, la exposición continuada a esta modalidad de violencia, puede llegar a producir la muerte psíquica de la víctima.

Según el profesor Lorente Acosta "el denominado síndrome de la mujer

maltratada, consiste en manifestaciones de ansiedad, agotamiento psíquico, alteraciones del sueño, trastornos alimenticios, depresión, confusión de ideas, falta de concentración, cuadros disociativos, pesadillas recurrentes,...etc.

Evidentemente, en la situación descrita, es muy difícil que la mujer pueda enfrentarse a la búsqueda de un empleo, o de tenerlo, a su puesto de trabajo, al desarrollo del mismo, a la obtención de un rendimiento, y a una vida de relación con sus superiores y compañeros, en unas condiciones tan complicadas y difíciles para ella. De ahí la necesidad de arbitrar medidas para que en esas condiciones, la mujer víctima de violencia de género que intenta iniciar una relación laboral, o que acude a su puesto de trabajo, no solo pueda enfrentarse al mismo, sino que además le sirva para romper ese círculo de violencia del que le cuesta tanto salir, evitando también, que se produzca esa violencia en el trabajo y que, si ya es víctima de cualquier tipo de violencia externa al mismo, no le acabe de hundir.

ESTRATEGIAS LEGALES Y SU EFICACIA FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Es preciso señalar en primer lugar que, si bien frente a los malos tratos en el ámbito laboral, existen respuestas jurídicas para hacerlos frente, y a las que si bien de manera esquemática me referiré indirectamente; ya que no es el objeto principal de esta ponencia; cuando nos referimos a la violencia familiar y doméstica contra las mujeres, pocas respuestas jurídicas existen desde el ámbito laboral para hacer frente a sus efectos. Probablemente es así, porque durante muchos años se ha considerado que la violencia familiar y la violencia doméstica pertenecían al ámbito de lo privado y por tanto no eran objeto de actuación ni por parte de las organizaciones sindicales, que han de introducirlo en los convenios, ni por parte de los empresarios, a los que poco les importaba, y casi ni tan siquiera por parte del estado.

Actualmente y dadas las cifras alarmantes, (Desde el 1 de Enero, y hasta el 30 de Abril, han muerto 19 mujeres y 6 menores) ya se considera como un problema social; algo que quienes nos dedicamos desde hace muchos años a luchar contra la violencia de género, conocemos desgraciadamente; superando por tanto el ámbito de las relaciones personales y cuya solución pasa por la implicación de las instituciones públicas y de las organizaciones políticas y sociales.

Desde las organizaciones sindicales, se ha comenzado a debatir estas cuestiones, a fin de avanzar en la sensibilización respecto del fenómeno de la violencia contra las mujeres y en la reflexión sobre los mecanismos y posibilidades de actuación desde el ámbito sindical, ya que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir y detectar situaciones de violencia y actuar para paliar los efectos sobre las víctimas. (Propuestas realizadas en las Jornadas sobre la violencia contra las mujeres: un problema social. Área pública de CC.OO. y secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Septiembre de 2001). También (Primer plan de actuación de la C.S. de CC.OO. frente a la violencia de género).

A. RESPUESTAS INTERNACIONALES

Como se ha señalado y dado que la violencia familiar y doméstica se venía considerando un problema privado, las respuestas han sido recientes y siempre gracias a los movimientos feministas.

1. Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres:

- Copenhague (1980)
- Nairobi (1985)
- Pekín (1995)

Previamente a la celebración de estas conferencias, existieron varias Convenciones, fundamentalmente por su importancia, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada en 1979, por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Estas conferencias llevaron a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20-12-1993, de la Asamblea General de Naciones Unidas, que define

La violencia contra la mujer; tal y como se ha hecho referencia anteriormente; y reconoce a los estados como responsables de no eliminar esa violencia.

Es en la de Pekín, en la que se establecieron una serie de objetivos, para castigar y reparar los daños causados a las mujeres y niñas víctimas de violencia.

2. Medidas Comunitarias:

- Resolución del Parlamento europeo A-44/86, sobre Agresiones a la Mujer.
- Resolución del Parlamento europeo A3-0349/94, sobre violaciones de las libertades y los derechos fundamentales de las mujeres.
- Resolución del Parlamento europeo A4-0250/97, tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.
- Planes para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

B. RESPUESTAS NACIONALES

- I Plan de acción contra la violencia doméstica 1998-2000
- II Plan integral contra la violencia doméstica 2001-2004
- Futura Ley integral contra la violencia de género
- Planes de Igualdad y de integración socio-laboral de las Comunidades Autónomas
- Planes de Igualdad de las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos.

MARCO JURÍDICO LABORAL DE LOS MALOS TRATOS

La respuesta a la pregunta que nos venimos haciendo desde el inicio de esta exposición, respecto a si encontramos apoyo legal, desde el ámbito laboral frente a la violencia contra las mujeres, ha de ser positiva, y vamos a intentar analizar las soluciones de la legislación laboral y de seguridad social, ante dicho planteamiento.

A. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Es preciso indicar en primer lugar que, es difícil dar respuesta a esta forma de violencia ejercida sobre las mujeres en su hogar, porque no deja huellas visibles que muestren la gravedad del daño causado. Aún más cuando la propia mujer, en el primer contacto con el mundo laboral, es asimismo, objeto de malos tratos psicológicos, en cuanto se refiere al ingreso y permanencia en el mercado de trabajo, debido a la discriminación que sufre por razón de sexo (sin desconocer que, se considera un error que se centre la expectativa de recuperación de las mujeres maltratadas en el objetivo de que ellas obtengan formación, instrucción y capacitación profesional). Pese a esta afirmación, existen normas que prohíben la misma y favorecen el empleo. Si bien es preciso añadir que, son necesarios programas específicos de inserción laboral para las víctimas, por sus múltiples déficits (deterioro de salud, aislamiento social...etc.) que suponen mayor dificultad para encontrar trabajo.

B. VIOLENCIA FÍSICA

Quizás frente a este tipo de violencia, se reaccione mejor, ya que es una violencia palpable, no como sucede con la psicológica. A la víctima se le reconoce, porque se le ven sus lesiones, sus cardenales. Pero aún es muy difícil de comprender a la víctima de una agresión sexual, cuando el agresor es su marido o compañero, en un ambiente como el laboral. La situación se complica aún más cuando, la víctima de esa violencia física, es también víctima de una nueva violencia física en el trabajo, como en los casos de agresiones sexuales o malos tratos físicos de compañeros. La legislación laboral, da respuesta para impedir este tipo de situaciones y para proteger a la trabajadora.

CONSECUENCIAS Y PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS EN EL DESARROLLO DE SU VIDA LABORAL

A. ACCESO AL EMPLEO

- 1) Normativa comunitaria:
 - Art. 3, Directiva 76/207 de aplicación principio de igualdad, modificada por la Directiva 73/2002, de 23 de Septiembre. Este señala que: la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por

razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de jerarquía profesional.

Para ello los Estados miembros han de tomar una serie de medidas para garantizar la igualdad de trato, suprimiendo, anulando, modificando y revisando las disposiciones legales contrarias al principio de igualdad de trato.

2) Normativa española:

- Art. 35 C.E - Dº al trabajo. En él se garantiza el derecho y deber de trabajar, su libre elección, promoción y remuneración suficiente, sin que pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- Art. 4.2.c) E.T. Dº a no ser discriminados para el empleo. Por razones de sexo.
- Art. 17.1 E.T. Nulidad de normas o actos discriminatorios. Se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones por razones de sexo.
- Art. 16.2 LISOS Infracción muy grave. Está tipificado como muy grave, establecer condiciones, mediante publicidad, difusión o cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo.

3) Convenio Colectivos:

Es en ellos en los que se refleja la realidad de las relaciones laborales, siendo además conforme a lo establecido en el artículo 82 del E.T. el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios, siendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Pues bien, a pesar de ser los convenios la legislación más cercana a las/os trabajadoras/es, donde mejor podían estar reguladas las formas de acceso al trabajo que garantizaran el principio de igualdad, y donde mejor podían recogerse normas que facilitaran el acceso al puesto de trabajo de mujeres víctimas de violencia familiar y doméstica, guardando obligatoriamente un porcentaje de puestos de trabajo para ellas, no se recogen de manera general este tipo de cláusulas.

En la Resolución de 31-1-2003, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, prorrogado mediante Resolución de fecha 23-12-2003, por la que se dispone la inscripción y publicación de la prórroga para el año 2004, del citado Acuerdo, se regula el capítulo VI, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En él se establece que: "... Por la CEOE, CEPYME, CC.OO. Y UGT. se ha realizado un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, incluso los previos al momento de acceso al empleo....se ha identificado como los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo, los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y

familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.consideramos que a través de la negociación colectiva y el diálogo social, podemos realizar una importante contribución para modificar el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.....Las formas directas de discriminación laboral hacia las mujeres suelen ser residuales en los textos de los Convenios. Sin embargo, en el marco de los Convenios hay discriminaciones de carácter indirecto que comporta especial dificultad constatar su existencia.....Las cláusulas generales de igualdad de trato en los Convenios son instrumentos adecuados para contribuir a corregir las posibles discriminaciones”.

Actualmente el programa de fomento de empleo para el 2004, (Ley 62/2003, de 30 de Diciembre), establece en el art. 44 Tres .1 que: “Los contratos formalizados con mujeres, indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial tendrán una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante 24 meses, del 25 %. Así mismo, las contratadas para el fomento del empleo estable en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, que reúnan el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de 6 meses, o bien sean mayores de cuarenta y cinco años: 70% durante el primer año de vigencia del contrato; 60 % durante el segundo. Si no reunieran alguno de los anteriores requisitos, la bonificación será del 35 % durante los 24 primeros meses de vigencia del contrato. También los contratos a mujeres desempleadas inscritas, que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, mediante un contrato indefinido a tiempo completo, o parcial, 100 % de bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes, durante el primer año”.

El resto de bonificaciones para el fomento de empleo de mujeres contiene siempre un incremento del 10% sobre el formalizado con hombres, a pesar de lo cual los índices de desempleo son muy superiores para las mujeres.

En este mismo sentido, y aquí sí, existen medidas específicas para las víctimas de violencia familiar y doméstica. El art. 44 Tres .6 establece que: “Los empleadores que contraten o incorporen indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65%, durante un máximo de 24 meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con un mismo empleador o con otro distinto, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato”.

Finalmente hacer una reseña del art. 42 de la Ley 62/2003, donde se establece también el fomento de la igualdad a través de la negociación colectiva, al establecer que: “Los convenios podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de

discriminación en el trabajo, favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

B. MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO

Si por la mujer que no es víctima de violencia familiar y doméstica, se supera la primera de las barreras como es el acceso al empleo, una vez dentro del mercado laboral, comienza la auténtica carrera de obstáculos para conseguir mantenerse en éste. Estos obstáculos serán aún mayores para aquellas que además son víctimas de violencia, de modo que analicemos las normas jurídicas establecidas para impedir dichas situaciones.

1) Discriminación salarial

a) Normativa comunitaria:

- i) Art. 119 Tratado de Roma: Cada Estado garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Esta unidad de retribución significa: Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida. También que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
- ii) Relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Estableciéndose que el principio de igualdad de retribución implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo. Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.
- iii) Directiva 76/207 sobre aplicación del principio de igualdad en el empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

b) Normativa española:

- i) E.T. Art. 4.2. c) Derecho a no ser discriminadas.
- ii) Art. 17 E.T. Nulidad de preceptos discriminatorios. A estos dos últimos preceptos ya se ha hecho alusión en el acceso al empleo.
- iii) Art. 24.2 E.T. Mandato de paridad en clasificación profesional. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
- iv) Art. 28 E.T. Igual salario a trabajos de igual valor. “El empresario esta obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial sin que pueda producirse discriminación alguna por razón sexo en ninguno de los elementos o

condiciones de aquella”.

c) Convenios Colectivos:

Precisamente en esta materia la negociación colectiva debería tener en consideración las bases fijadas por la jurisprudencia y los organismos internacionales para colmar lagunas.

El citado acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003-04, señala al respecto: “...la reciente modificación del art. 28 del E.T., debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor...resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional”.

Son precisamente las mujeres víctimas de violencia, las que al frente de familias monoparentales, más sufren de esta discriminación, por ser la necesaria y única fuente de ingresos.

Para evitarlo, además de incidir en la importancia de la negociación colectiva, dado que a ella esta atribuido, es preciso que se simplifique la estructura salarial; ya que esta, conforme al punto 3. del art. 26 del E.T. “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario...”; como garantía para eliminar la discriminación, así como negociar el modelo de recibo de salarios para que este resulte claro.

Pese a que la no discriminación tiene un coste económico importante no debe impedir que se realice revisando la fijación de complementos discriminatorios ya que han venido siendo aplicados a los esfuerzos físicos masculinos y no al psíquico de los femeninos, así como la antigüedad, cuya regulación ha perjudicado a las mujeres, teniendo en cuenta que a éstas les afecta mas la contratación temporal.

2) Promoción y Ascenso

a) Normativa comunitaria:

i) Art. 3 Directiva 76/207, modificada por la Directiva 73/2002, de 23 de Septiembre, que ya se ha analizado en el punto I, respecto del acceso al trabajo.

b) Normativa española:

i) Art. 35 C.E. Derecho a la promoción profesional.

ii) Art. 4.2.b) del E.T. Derecho a la promoción.

iii) Art. 24 E.T. Criterios de ascenso comunes para ambos sexos.

iv) Art. 8.12 de la LISOS, considera como infracción muy grave, las decisiones del Empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de formación.

c) Convenio Colectivo. En esta materia se puede resumir el contenido de los convenios (según fuentes del Instituto de la mujer) en el sentido siguiente:

i) Apenas se recogen formas de ascenso nítidas y objetivas

ii) No existen tribunales paritarios

iii) En las cláusulas de igualdad no existe sistema de promoción

iv) No hay medidas de acción positiva.

Para ello es importante la formación continua de las trabajadoras, resultando fundamental que la mujer se integre en los cursos de formación para superar la

situación de desigualdad de partida en la que se encuentran muchos colectivos de trabajadoras en el interior de las empresas.

Esta formación ha de ser continua, específica e integral, realizarse dentro de la jornada de trabajo, ya que de otro modo se produciría una duplicidad o una triple jornada si contamos la jornada en la casa, y fundamentalmente en aquellas especialidades, sectores o profesiones en las que la mujer este infrarrepresentada.

De igual modo que en los puntos anteriores, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003-04, incluye: "El estudio, y en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género".

3) Jornada y condiciones de trabajo

a) Permisos. La regulación de los permisos, esta contenida en el artículo 37 del E.T. No contempla el Estatuto la posibilidad de reducción de jornada, en el supuesto de una mujer maltratada, cuando no solo tiene un menor de edad a su cuidado, sino que además, ha de acudir a médicos, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, organismos de las distintas administraciones para tramitación de ayudas...etc. La única regulación al respecto, y de la que podría hacer uso es

i) Reducción de jornada, para el cuidado de un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial y por cuidado de un familiar. (Art. 37.5 E.T.): "...que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

También quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado, de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida".

Esta última posibilidad, pese a ampliar las posibilidades de disfrute, puede suponer un retroceso en el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo, puesto que habitualmente son estas las que disfrutan y solicitan estos permisos y puede suponerle la salida del mercado y la vuelta a su casa, aunque podría ser utilizado por las mujeres víctimas que tuvieran que reducir su jornada por esta causa.

En relación a ello, también sería bueno que la mujer víctima pudiera establecer un cambio de jornada, si esta posibilidad pudiera darse, a fin de no contactar con el posible maltratador, tanto fuera como dentro del centro de trabajo.

La posibilidad de adecuar la jornada, vacaciones...etc. también se señala como objetivo en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003-04, cuando indica: "La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones,...que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar". Obviamente que mayor necesidad para una mujer maltratada que, cambiar el horario, fraccionar la jornada, adecuar las vacaciones...etc. a fin de poder estar con sus hijos, o alejarse del maltratador, para que no pueda seguirla o controlarla.

b) Excedencias. Reguladas en el art. 46 del E.T. Tampoco en este artículo se hace referencia alguna a la posibilidad de disfrute de excedencia por estas circunstancias, salvo la voluntaria, que puede suponer la pérdida del puesto de trabajo, si bien podrían hacer uso de las reguladas en el punto 3 de mencionado artículo:

- i) Por cuidado de hijo: "...Período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa".
- ii) El primer año reserva absoluta, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- iii) El periodo en que se permanece en situación de excedencia se computa a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- iv) Para atender al cuidado de un familiar: "...Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva".

A la vista de lo anterior, y como ya se ha señalado, podemos resaltar el hecho de que tampoco esta regulada la posibilidad de excedencia con reserva absoluta de puesto de trabajo, cuando una mujer víctima de violencia, tiene que abandonar su ciudad y su puesto de trabajo para ingresar en un centro de acogida a salvo de su maltratador. Por ello, sería fundamental que dicha posibilidad se estableciera en los Convenios Colectivos, para que de esta forma se garantizara la posibilidad de disfrute tanto de permisos como de excedencias para estas mujeres como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.

- c) Traslados. El traslado a otra ciudad de una mujer maltratada, suele ser habitual, por ello, es preciso facilitar a la trabajadora esta posibilidad, si que en ningún caso, de poderse, suponga la pérdida de su trabajo. Cuando el E.T. en su art. 40 regula los traslados, lo hace garantizando los derechos de las/os trabajadoras/es, de modo que no se contempla la posibilidad de solicitud de traslado voluntario, que si bien puede ser escasa en la relación laboral, no lo es en la relación funcional, o cuando estamos en presencia de personal laboral al servicio de la administración general, autonómica o local y en las empresas con centros de trabajo en diferentes ciudades. Por ello, será preciso que los Convenios Colectivos recojan esta posibilidad y faciliten a la mujer víctima de violencia, el traslado al centro de trabajo de otra ciudad, a fin de alejarse de su maltratador.
- 4) Acoso sexual. Sin entrar en el análisis del acoso sexual, dado que no analizamos exhaustivamente la violencia ejercida sobre la mujer en su puesto de trabajo, quizás quepa destacar como, es la mayor de las manifestaciones de los malos tratos hacia a la mujer en el ámbito laboral, siendo además las mujeres víctimas de violencia familiar, las que pueden ser más vulnerables, y por tanto objeto de acoso sexual, puesto que estadísticamente, estar separada o divorciada es una situación proclive a vivir las conductas de acoso, ya que la proporción de acoso asciende hasta el 41,4 % para las mujeres que se encuentran en la situación mencionada (según fuentes de CC.OO. en el estudio realizado sobre el alcance del acoso sexual en el trabajo en España). La protección frente al acoso sexual la encontramos:

- a) En derecho comunitario, se entronca con la política de igualdad de sexos que arranca del artículo 19 del Tratado y continúa con numerosos actos de Derecho comunitario derivado que profundizan en la no discriminación sexual. Se propone la adopción de una Directiva sobre la protección de las mujeres en el trabajo, que finalmente sido adoptada, existiendo anteriormente determinados instrumentos:
- i) Resolución del Consejo de 29-5-90, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Como consecuencia de esta se dicta:
 - ii) Recomendación de la Comisión de 27-11-91, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que incorpora el código de conducta para combatir el acoso sexual.
 - iii) Declaración del Consejo de 19-12-91.
 - iv) Directiva 2002/73/CE, de 23-9-2002.
- b) Situación en España. La introducción de esta figura se produce con la Ley 3/89, de 3 de Marzo, modificándose tanto el artículo 4.2.e) del E.T., como el 63.1 de la Ley de Funcionarios y en el Código Penal de 1.995.
- i) Infracción penal: tipificado en el artículo 184, del Código Penal.
 - ii) Responsabilidad Civil: También del acoso sexual cabe la exigencia de responsabilidad civil, siempre que se trate de una intromisión ilegítima en el honor de la trabajadora, conforme a lo establecido en el art. 7 de la L.O. 1/82, de 5 de Mayo, de protección del derecho al honor, la intimidad y la propia imagen, lo que se concretaría en una indemnización de daños y perjuicios morales causados por tal conducta.
 - iii) Infracción laboral: Definido el concepto de infracción laboral en el art. 5 de la LISOS, como las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los Convenio colectivostipificadas y sancionadas conforme a esta Ley.
 - iv) De acuerdo con lo anterior, el art. 8.13 de la LISOS tipifica la referida conducta como falta muy grave tanto por acción como por omisión por no evitar la del compañero de trabajo.
 - v) Tutela de derechos fundamentales: Por vulneración de lo establecido en los artículos 15 y 18.1 de la Constitución Española, conforme al procedimiento establecido en el art. 181 de la Ley de Procedimiento Laboral. También en relación con el art. 4.2.e) del E.T.
- 5) Despido.
- a)
- i) El despido de la trabajadora víctima de violencia familiar y doméstica, puede producirse con más frecuencia de lo que en principio pueda pensarse, lo que además redundaría en más violencia psicológica. Consecuencia de la situación que sufre, puede faltar al trabajo, rendir menos, tener menos capacidad de decisión e incluso sufrir el acoso del maltratador en su puesto de trabajo. Por ello y dado que no está contemplada tal circunstancia, son más vulnerables a la hora de despedir. Es por ello que desde aquí solicitamos una reforma legislativa, que garantice a las mujeres víctimas de violencia, la imposibilidad de ser despedidas, en las mismas condiciones que las trabajadoras embarazadas, o que disfrutaran del descanso por maternidad, o

la excedencia por maternidad.

- ii) Declaración de Improcedencia: La mayor parte de las ocasiones en las que los empresarios utilizan cualquier disculpa para el despido de las trabajadoras, encubriendo una discriminación por razón de sexo, (y la violencia psicológica, que al final supone el despido, por estas circunstancias), éste termina con una declaración de improcedencia; pese a las garantías legales; ya que siempre van a utilizar una causa disciplinaria, lo que supone que el empresario consigue deshacerse de la trabajadora por una indemnización escasa, dado que o son trabajadoras a tiempo parcial, o con poca antigüedad, o con contratos temporales
- iii) Declaración de Nulidad: Siempre y cuando se intuya un despido cuya causa verdadera es por razón de sexo; pese a lo señalado anteriormente; hay que solicitar la nulidad del despido, aunque de momento no este contemplada dicha posibilidad, tal y como se hace en todos los supuestos derivados de la maternidad.

En primer lugar, respecto del despido por causas objetivas, el art. 52 d) excluye como causa para este tipo de despidos, "...las faltas de asistencia debidas a.....maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia..."

También se contempla la nulidad conforme al punto 4. Del art. 53 del E.T. "cuando...la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación por prohibidas en la Constitución o en la Ley..."

También será nula la decisión extintiva: a) Trabajadores durante el período de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento...o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período. b) Trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión..."

En segundo lugar, respecto del despido por causas disciplinarias, el art. 55.4 del E.T. considera: "Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley..."

También: a) El de los trabajadores durante el período de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento...o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período. b) Trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión..."

De acuerdo con lo anterior el art. 2 del art. 108 y el apart. 2 del art. 122 de la Ley de Procedimiento Laboral. Dejan claro que la declaración de nulidad supone la readmisión inmediata de la trabajadora despedida.

Como vemos, legalmente existe garantías legales para evitar los despidos discriminatorios, a pesar de lo cual, muchos son los despidos que se producen y en los que resulta imposible conseguir la declaración de nulidad del despido. Reiterando finalmente, la necesidad de establecer una regulación específica que impida que una mujer que esta siendo objeto de violencia familiar y doméstica, pueda ser despedida.

El despido de los maltratadores, es una consecuencia lógica si las mujeres son objeto de maltrato psicológico o físico por sus superiores y compañeros, siendo, en

aquellos supuestos en los que el cónyuge, ex-cónyuge, compañero, ex-compañero maltratador, además presta sus servicios en la misma empresa que la mujer víctima, donde también puede hacerle la vida imposible. La trabajadora deberá ponerlo en conocimiento del empresario, para que por aplicación de lo dispuesto en el art. 4.2.e) del E.T. el empresario le garantice la oportuna protección. Si existe reacción del empresario, deberá despedirle con base en los arts. 55.1c) y d), así como art. 58 del E.T. Si desgraciadamente no existe reacción del empresario, podrá la trabajadora instar un procedimiento de tutela de derechos fundamentales frente al empresario y frente a su maltratador, conforme a lo establecido en el art. 181 de la L.P.L.

En cualquier caso de lo que se trata es de que se tipifique como causa de despido, la condena por malos tratos a una trabajadora, por parte de otro trabajador de la misma empresa, aún fuera del ámbito del trabajo, porque evidentemente tiene una directa implicación en éste.

PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA VÍCTIMA DE MALOS TRATOS

En primer lugar debemos analizar, si el sistema de Seguridad Social español, es o no discriminatorio para las mujeres, para seguidamente analizando sus carencias, ofrecer soluciones si la respuesta es positiva y, después, pasar a analizar también, si de alguna manera se protege en el sistema, a las mujeres víctimas de malos tratos.

Si bien teóricamente nuestro sistema de Seguridad Social protege actualmente por igual a hombres y mujeres, analizando exhaustivamente todas y cada una de las prestaciones, se ha de concluir que sí existe discriminación encubierta. Baste esta primera consideración para comprender que no hay ninguna medida de protección social dentro de nuestro sistema de seguridad social, que sirva de manera específica para la mujer víctima de malos tratos, salvo tímidas medidas económicas de carácter asistencial.

Esta discriminación encubierta de nuestro sistema se produce porque, en tanto la mayoría de las prestaciones continúen siendo contributivas, van a depender de la cotización, y la mujer mientras exista discriminación en el acceso y mantenimiento en el empleo, va a estar discriminada en las prestaciones, ya que como se ha señalado, estas dependen de la cuantía de la cotización y del tiempo de la cotización, afectando por tanto a la Jubilación, Incapacidad Permanente, Incapacidad Temporal, Maternidad (con la discriminación respecto de los contratos a tiempo parcial, que afecta también aunque en menor medida a la I.T.), Desempleo...etc.

Además en cuanto a una prestación denominada "lesiones permanentes no invalidantes", consistente en el pago por una sola vez de una indemnización establecida por baremo, hay que destacar que hasta el año 1988, se discriminaba al hombre respecto de la mujer, porque los perjuicios estéticos se valoraban más para las mujeres que para los hombres, de modo que por aplicación del principio de igualdad se suprimió felizmente esa discriminación directa que existía. Pero la discriminación encubierta no se ha suprimido y esta perjudica a la mujer. Obviamente la única diferencia morfológica

que existe entre ambos sexos es la referida al aparato genital, observándose una mayor concreción en las pérdidas o deformaciones que puede sufrir el masculino, en el que se valora la capacidad coeundi residual y se distinguen las pérdidas funcionales de las anatómicas, con respecto al femenino, poco definido, que une las pérdidas funcionales y las anatómicas, de los ovarios y sólo alude a las deformaciones de los órganos genitales externos, sin tomar en cuenta las consecuencias funcionales. De ello resulta una indudable dificultad para conocer exactamente lo que se paga y cuanto se paga, si bien, en conjunto, son de mayor cuantía las indemnizaciones reservadas a los varones, siendo la más elevada la fijada por pérdida total del pene.

En cuanto a las prestaciones no contributivas que establece nuestro sistema, también perjudican a las mujeres, ya que tampoco van a conseguir que la mujer que no ha podido trabajar, porque se haya dedicado a la familia, obtenga una prestación que la produzca una cierta independencia. La razón es que para acceder a ellas, además de los requisitos de residencia, edad, o minusvalía, se va a exigir la carencia de rentas y se computan las de la unidad económica, por lo que a pesar de la existencia de estas prestaciones, el acceso a las mismas depende de los ingresos de los demás. Si hasta ese momento han tenido que depender de la familia, al carecer de ingresos, van a continuar en la misma situación porque su obtención depende de los ingresos de aquellos.

En cuanto a la existencia de Regímenes Especiales en los que históricamente en unos había solo hombres y en otras mujeres, hace que se mantengan discriminaciones históricas. Ejemplo claro es la Minería del Carbón, donde había trabajos prohibidos a las mujeres, por tanto pensando para los hombres, en el que se mantienen privilegios en materia de bases reguladoras y prestaciones por invalidez y jubilación.

En tanto el de Empleados de Hogar, mayoritariamente femenino, en el que existen diferencias desfavorables en cuanto a prestaciones respecto del Régimen General y lo que es peor, respecto de otros Regímenes Especiales.

Para finalizar este punto, voy a dejar para la reflexión las conclusiones aprobada por el plenario del XIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas, celebrado en Cádiz en Diciembre de 1999, y trasladadas a todas las Instituciones a fin de intentar su aplicación y vigentes aún hoy:

- Es preciso acercar el Sistema de Seguridad Social al modelo diseñado por nuestra Constitución, de modo que haya una preeminencia de prestaciones asistenciales respecto a las contributivas, para equiparar la protección real de hombres y mujeres.
 - La acción protectora de la Seguridad Social vigente es marcadamente contributiva y se asienta sobre dos pilares:
 - El período de cotización, del que va a depender el acceso a la prestación.
 - La base de cotización, que va a determinar la base reguladora y, en consecuencia, la cuantía de la prestación.
 - Este sistema repercute negativamente en la mujer debido principalmente a:
 - La falta de oportunidades en el acceso/permanencia en el empleo.
 - La contratación temporal o/y a tiempo parcial.

- Los salarios inferiores a los del hombre.
- Debido a que se mantienen Regímenes Especiales, como el de Empleados de hogar (en el que la afiliación es mayoritariamente femenina) y el de trabajadores autónomos (en el que se ha incrementado notablemente la afiliación femenina), con prestaciones inferiores a las del resto, es preciso que las diferencias en las prestaciones se supriman equiparándose a las del Régimen General, porque carecen de justificación y perjudican a las más desfavorecidas. (En este punto hay que decir que felizmente en el R.E.T.A. se ha conseguido la equiparación, si bien por la utilización de la base mínima de cotización, continúan siendo inferiores).
- El trabajo considerado tradicionalmente femenino está escasamente valorado por los Equipos de Evaluación de Incapacidades y por los Tribunales, lo que tiene consecuencias negativas a la hora de la declaración de una Incapacidad Permanente. Para evitar la arbitrariedad en las Resoluciones tanto administrativas como judiciales, es precisa la creación de una comisión interdisciplinar y paritaria de hombres y mujeres que desarrolle reglamentariamente el listado de enfermedades previsto, sin perjuicio de la valoración, en su caso, de las que no estén contempladas.
- Las prestaciones de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva, no resuelven la dependencia económica de las mujeres beneficiarias, al no tomar en cuenta exclusivamente el grado de invalidez, sino preferentemente, los ingresos de la unidad económica familiar.

Una vez comprobadas las carencias existentes respecto a la igualdad en el sistema, se observa que no existe mención alguna para favorecer la protección social de la mujer víctima de malos tratos. Tan solo se menciona la posibilidad de una protección específica, en la Renta Activa de Inserción, regulada mediante R.D. 945/2003, de 18 de Julio, en el que en su art. 2.2 c), se señala que: "Podrán ser beneficiarios....que a la fecha de incorporación a aquél reúnan.....c) Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica y estar inscrito como demandante de empleo...".

En el art. 4, se establece que: "2. La cuantía será igual al 75% del S.M.I. vigente". Y, en el art. 5 se señala que: "1. La duración máxima será de 10 meses.

Finalmente, se establece en el art. 6 una ayuda para cambio de residencia de la víctima de violencia doméstica: "...Las que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en este, podrán recibir en un pago único una ayuda suplementaria de tres meses de renta activa de inserción a partir del día siguiente a aquel en que se solicite, sin que ello minore la duración máxima...".

Es por ello que, debido a las carencias del sistema, se proponen las reformas necesarias para introducir en la legislación de Seguridad Social, los puntos siguientes:

- Sería necesario, reconocer como contingencia profesional, las incapacidades laborales, tanto temporales como permanentes, derivadas de los malos tratos sufridos en el trabajo.
- Es preciso arbitrar como causa de incapacidad los malos tratos psicológicos, sin que se trate como un síndrome ansioso-depresivo.
- De igual modo, señalar como causa de incapacidad, malos tratos físicos sufridos, cuando estos se produzcan, y no describir las lesiones, causadas por agresión.

De este modo, tanto en un caso como en el otro, se clarifica la causa y el origen de dicha incapacidad, para lo que sería necesario adoptar protocolos de actuación que vinculen a los servicios médicos de las empresas y de las Mutuas, así como a los servicios de prevención en la detección de situaciones de violencia contra las mujeres, producidas tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

- Es preciso también, reconocer a las trabajadoras, como beneficiarias de un subsidio asistencial por desempleo, como consecuencia de ser víctimas de malos tratos, con la misma cuantía y duración que los subsidios por responsabilidades familiares; tengan o no éstas; y diferente de la renta activa de inserción, ya que sería para aquellas trabajadoras que una vez agotada la prestación por desempleo, acrediten la condición de víctima de violencia familiar y doméstica.
- Finalmente también se debería reconocer un subsidio familiar especial por hijo a cargo, para aquellas trabajadoras víctimas de violencia doméstica y familiar.

CONCLUSIONES

Del análisis efectuado de la legislación laboral y de seguridad social, hemos observado como no existen normas específicas que se hagan eco de la enorme lacra social que supone la violencia familiar y doméstica hacia las mujeres y que ayuden a frenar el problema que tiene planteado la sociedad, salvo tímidas medidas de carácter económico.

Por ello, además de las medidas propuestas anteriormente, respecto de la regulación legal, y de la prevención, es en las empresas, donde la víctima trabajadora pasa su jornada laboral, y es aquí donde se la puede proteger, porque debido a la cercanía, se va a conocer su situación personal, y es desde aquí, desde donde se le debe de ayudar para salir del círculo de la violencia.

Incidir en la importancia que supone que definitivamente tengamos ley integral contra la violencia de género, donde están previstas las ayudas económicas unidas a la formación para el empleo, y la mejora de las bonificaciones de los contratos, ya que hasta ahora las mujeres sin recursos que obtienen orden de protección, cuentan con el subsidio de inserción ya reseñado.

En definitiva, desde el momento en que la patronal, las organizaciones sindicales,

las/los trabajadoras/es y las empresas, comiencen desde sus respectivos ámbitos; y todos ellos concienciados del problema; a tomar medidas para desde este ámbito erradicar la violencia, se habrá dado un paso muy importante para ello.

Bibliografía:

- La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva / Ballester Pastor, De la Fuente Vázquez, Galindo Sánchez, Pérez del Río, Quintanilla Navarro, Saldaña Valderas, Directora: Teresa Pérez del Río.- Madrid, Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer,1.997
- Las Incapacidades Laborales / Mª Jesús Díez-Astrain Foces, Rosa Mª Gil López.- Madrid, La Ley, 1.999 (Ponencia presentada al XIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas / Cádiz 1.999)
- Gil López Rosa Mª.- Malos Tratos en el ámbito laboral, (Ponencia presentada al XII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas/ Sevilla 1.998)
- Gil López Rosa Mª.- Protección Social de la mujer trabajadora, Ponencia presentada al IX Congreso Estatal de Mujeres Abogadas/ Alicante 1.995).
- Agentes de igualdad de oportunidades para las mujeres: Acciones positivas en el marco de cooperación, coordinadoras: Martínez Segarra, Parcerro Torre, Luengo Rodríguez. Bloque temático 2. Mujer y Empleo – El Derecho: ¿Instrumento para evitar la discriminación de la mujer trabajadora? Rosa Mª Gil López/ U.N.E.D. Madrid 2002.
- El Alcance del Acoso Sexual en el Trabajo en España. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid 2000.
- Propuestas de las Asociaciones de Mujeres para un plan integral contra la violencia hacia las mujeres / Dirección y Coordinación Carmen Pujol Algans. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid 2001.
- La violencia contra las mujeres: un problema social. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid 2003.

Carmen Ruiz Sutil

Profesora Asociada de Derecho Internacional Privado de la Universidad de Granada

Las Mujeres Extranjeras víctimas de malos tratos y su repercusión en el ámbito laboral

INTRODUCCIÓN

Gracias sobre todo por escucharme con lo tarde que es ya, y bueno en fin, intentaré ser breve, aunque nunca se debe decir esto, sino hacerlo. Gracias al Instituto Andaluz de la Mujer, por contar conmigo, y sobre todo felicitarle por haber tenido la iniciativa una vez más de visualizar la situación de la extranjera que es víctima de

malos tratos, yo creo que con estos estudios que el Instituto publica o con esta Ponencia se empieza a visualizar esa situación de la mujer extranjera maltratada.

Por supuesto todo lo expuesto por mis antecesoras me sirve, nos sirve para la extranjera maltratada, pero tenemos que detenernos en un paso preeliminar que es la situación Jurídico Administrativa de la extranjera, digo paso preliminar porque a raíz de solucionar su problema jurídico-administrativo, podremos darle más beneficio a todo el tema del maltrato.

No voy a hacer referencia ni a la violencia criminal machista de la que estamos hablando en estas Jornadas, ni a la violencia de Género, porque ya se ha comentado aquí, pero sí que me voy a detener en que estamos ante un problema universal que no tiene fronteras terrestres, ni culturales, ni religiosas, ni clasistas, como se había expuesto y que traspasa todo tipo de fronteras, y por supuesto en España que tenemos una sociedad multicultural, ha traspasado ya nuestras fronteras.

En el complejo marco de los problemas culturales, de identidad y de integración en la sociedad de acogida, se plantea uno de los debates más apasionantes de las migraciones contemporáneas: el relativo a los derechos de las mujeres y el derecho a la diferencia (visibilidad en la práctica del chador, de la poligamia o la práctica de la ablación del clítoris de algunos países del África subsahariana). Las representaciones culturales y los tópicos de las mujeres inmigrantes se enfrentan a una realidad nueva, compleja y con la suficiente entidad como para hacer de la migración femenina una pieza clave y autónoma para su estudio y, por supuesto, para que el legislador tome conciencia de la necesidad de proceder a las reformas pertinentes.

Uno de los aspectos considerados prioritarios para lograr esta garantía exige tener en cuenta la especial vulnerabilidad de las mujeres migrantes en el terreno de los malos tratos, ya que la violencia de género no es un fenómeno exclusivo de nuestra sociedad. Las conclusiones de la Conferencia de Beijing reflejan el reconocimiento expreso por parte de los Estados de la violencia contra las mujeres y niñas, no considerándola como un problema privado, sino como un asunto concerniente a los derechos humanos. Igualmente, plasman una mayor conciencia a nivel nacional e internacional del problema del tráfico de mujeres y niñas. En la búsqueda de soluciones, los Estados se comprometieron a examinar las causas de ese tráfico y a incrementar la cooperación internacional con el fin de suprimirlo y penalizarlo, así como a brindar protección a estas personas de acuerdo con sus derechos humanos. Pero todos estos compromisos, en lo que se refiere al maltrato doméstico, no cristalizaron en posturas específicas respecto a la mujer extranjera. Los supuestos de malos tratos a las mujeres extranjeras por parte de su marido o ex marido, pareja o ex pareja, novio o ex novio, deben ser analizados, legislados y tratados específicamente. Y ello porque la mujer extranjera puede encontrarse en situación especialmente vulnerable para ser víctima de agresiones por la inestabilidad social, posible precariedad económica y distinto status jurídico. Precisamente mi exposición pretende evidenciar las dificultades de ésta para conseguir la permanencia legal en territorio español, así como el acceso al mercado laboral.

A. ¿QUIÉN ES EXTRANJERA?

Partiendo de una definición negativa cabe considerar extranjera toda aquella mujer que carece de la nacionalidad española. Y ello en consonancia con el art. 1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, reformada en Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre¹, que considera extranjeros/as a aquellos/as que carecen de nacionalidad española. En todo caso, hay que tener presente la aplicación del régimen comunitario a los/as nacionales de la UE², del EEE y de Suiza, así como a los familiares de éstos (cónyuges, descendientes y ascendientes nacionales de tercer Estado). En concreto, el Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España³, es en la actualidad la norma que regula las formalidades administrativas de entrada y permanencia en España de quienes gozan de libre circulación. Por tanto, la propia Ley de Extranjería, en la nueva redacción del art. 1, se ha encargado de excluir de su aplicación a estos nacionales por regirse por normas distintas al resto de las extranjeras, tanto en los que se refiere a la entrada, permanencia, trabajo y salida del territorios español.

Asimismo, en la actual política migratoria comunitaria y estatal, las asiladas, desplazadas y apátridas gozan de un régimen especial. Por lo que se refiere al asilo, el Tratado de Ámsterdam dispone que deberán adoptarse medidas en el seno de la Comunidad Europea con arreglo a la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951 y al Protocolo de 31 de enero de 1967 sobre el estatuto de los refugiados, y establecerse normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo en uno de los Estados miembros (art. 61.1.b del TCE). Las medidas relativas a las desplazadas y refugiadas se determinan en el art. 63.2 del Tratado. En Derecho español esta situación se regula de manera concreta en la Ley reguladora del derecho de asilo y su Reglamento⁴. Según estas normas, a quien se concede el asilo se le reconoce un régimen jurídico específico, en el que destaca el no rechazo en frontera, la prohibición de expulsión al país perseguidor, el otorgamiento de un documento de identidad, la homologación para residir y

* Profesora de Derecho internacional privado de la Facultad de Granada. El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación BJU2002-01180 (Derecho privado europeo) financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

1 B.O.E. núm. 279, de 21 de noviembre de 2003.

2 Desde el 1 de mayo de 2004 es efectiva la adhesión a la UE como Estados miembros de pleno derecho Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y República Checa. España determina que Chipre y Malta se encuentran excluidos del ámbito de aplicación del periodo transitorio establecido en los anexos del Acta relativa a las condiciones de adhesión del resto de los ocho de estos Estados. Asimismo, gozan de libre circulación los nacionales de los 10 Estados que pretendan realizar en nuestro territorio una actividad por cuenta propia. Respecto a la realización de actividades por cuenta ajena se exigirán las autorizaciones pertinentes, al menos, hasta el 2006.

3 B.O.E núm. 46, de 22 de febrero de 2003. El derecho de libre circulación se regula en el TCE, tras su modificación por el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 (arts. 39 a 42), en el Acuerdo EEE (art. 28 a 29), en el Acuerdo CE-Suiza (Anexo I), así como el Reglamento (CEE) núm. 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968 y en las Directivas 68/360/CEE, 64/221/CEE y 90/364/CEE.

4 Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y condición del refugiado, modificada por Ley 9/1994, de 19 de mayo, y Reg. de ejecución (RD 203/1995 de 10 de febrero, B.O.E. núm. 52, de 2 de marzo de 1995).

trabajar sin necesidad de obtener las autorizaciones necesarias, la extensión a determinados miembros de la familia del asilo o, en su caso, la posibilidad de reagrupación familiar. Debe tenerse en cuenta que, durante la tramitación de la solicitud, la solicitante podrá permanecer en territorio español, beneficiarse de determinados servicios sociales y ser autorizada a trabajar de acuerdo con la normativa vigente de extranjería (art. 15 Reg. de ejecución de la Ley de asilo). Además, se reduce el plazo de residencia para adquirir la nacionalidad española a cinco años. Y si cesa el estatuto de refugiada, se le permite la continuidad de la residencia en España, al tiempo que se le otorga preferencias a efectos de la obtención de la autorización de trabajo, no estando obligada a abandonar el territorio español. Asimismo, respecto a asiladas y refugiadas hay que tener presente que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha desarrollado una Guía para la Protección de la Mujeres Refugiadas, dando una serie de pautas sobre la protección de las refugiadas y la prevención y atención de los casos de violencia contra las personas refugiadas. A su tenor, las mujeres que temen persecución por motivos exclusivamente de género, como puedan ser los vínculos familiares, desobediencia de preceptos culturales claramente discriminatorios que supongan un trato cruel, inhumano y degradante, como la mutilación genital femenina, pueden ser consideradas como pertenecientes a un determinado grupo social definido por el género, al igual que cuando la mujer se niega a seguir una práctica discriminatoria impuesta por la religión oficial de su país y pudiera temer ser perseguida por motivos religiosos. Sin embargo, pocos países siguen estas recomendaciones⁵. Además, la mujer extranjera podrá venir por extensión familiar del asilo de su marido o pareja de hecho, o por el régimen normal de la reagrupación familiar establecido en la LOEXIS⁶. Su permanencia en España, su situación concreta, dependerá, como se verá, de la que tenga y mantenga su esposo o pareja, al ser dependiente de este⁷.

Por lo que se refiere a los /las apátridas, el art. 34 de la LOEXIS los define como "aquellos extranjeros que carecen de nacionalidad y reúnen los requisitos previstos en el Convenio sobre el Estatuto de los apátridas hecho en Nueva York el 28 de septiembre de 1954". La cualidad de apátrida ha de ser probada, lo que

5 Es de destacar que en 1993 se elaboran en Canadá unas directrices específicas para el procedimiento de solicitudes de asilo basadas en la persecución por razón de género. Vid. DURÁN FERRER, M. y MARTÍN MARIA B., "Mujeres y Globalización de la Economía", XIV Congreso Nacional de Mujeres Abogadas, Santa Cruz de Tenerife, 13 y 14 de octubre de 2000.

6 El art. 10 de la Ley de asilo otorga la extensión familiar del mismo al cónyuge del refugiado, o a la persona con la que se halle ligado por análoga relación de afectividad y convivencia, salvo los casos de separación legal, separación de hecho, divorcio. En cambio, el art. 17 LOEXIS respecto a la reagrupación familiar no incluye a las parejas de hecho.

7 Respecto a las mujeres desplazadas, la UE ha establecido normas mínimas para su protección. La Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas, establece la necesidad de que los Estados miembros realicen un esfuerzo equitativo para acoger a dichas personas y reconocerles derechos (D.O.C.E. L 212, 7 de agosto 2001, p.12). En España se aprueba en RD 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas (B.O.E. núm. 256, de 25 de octubre de 2003). La situación especial que plantean los desplazados por conflictos o disturbios graves de carácter político, étnico o religioso, da una cobertura legal específica que incluye su acceso a las estructuras asistenciales previstas para los solicitantes de asilo y refugio. Se les concederá un permiso de residencia temporal en atención a las circunstancias excepcionales y se les autorizará a trabajar sin contemplar la situación nacional de empleo (art. 79.1.b LOEXIS). Y, en cuanto residente legal le corresponderán todos los derechos reconocidos a los extranjeros que poseen tal condición.

8 El Reglamento de reconocimiento de estatuto de apátrida establece las condiciones que han de ser cumplidas y el procedimiento a seguir (RD 865/2001, de 20 de julio, BOE núm. 174, de 21 de julio).

no está exento de dificultades⁸. Tal reconocimiento, expresado documentalmente a través de la tarjeta acreditativa del estatuto de apátrida, otorga el derecho a residir en España y habilita a realizar actividades laborales, profesionales o mercantiles.

Por último, las mujeres extranjeras nacionales de terceros Estados, no unidas por vínculos familiares a españoles, a nacionales de la UE o del EEE o suizos, ni que gocen del estatuto de asiladas por extensión o reagrupación familiar, o desplazadas o apátridas, no pueden ejercer en igualdad de condiciones sus derechos ni se encuentran en las mismas circunstancias a efectos de denunciar el maltrato o solicitar la separación o el divorcio. Ello dependerá, y en gran medida, de su situación jurídico-administrativa regular o irregular en nuestro país. Como observamos, el ordenamiento jurídico español no establece un único *status* de extranjería, sino que existen diferentes "extranjerías".

VIOLENCIA DE GÉNERO EN MUJERES EXTRANJERAS

La violencia de género constituye un grave atentado directo e inmediato contra la dignidad, los derechos individuales, la calidad de vida y la salud física y mental de las mujeres. La realidad social ha puesto de manifiesto que uno de los principales problemas a los que tiene que dar respuesta nuestro ordenamiento jurídico es el de la violencia doméstica. Esta lacra social, que convulsiona la conciencia de cualquier ciudadano sensible no provoca sin embargo, el rechazo social que acompaña a otras formas de violencia. Pero la violencia de género no es un fenómeno nuevo ni característico exclusivamente de nuestra sociedad, pues los distintos Organismos internacionales han denunciado como la violencia ejercida contra las mujeres afecta al conjunto de las sociedades⁹. Esta forma de entender la violencia de género como un delito contra la integridad y libertad de las

9 La Organización de Naciones Unidas, en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de septiembre de 1995, en la Declaración de Beijing, se calificó a la violencia ejercida contra las mujeres como un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, al tiempo que un impedimento del ejercicio de los derechos humanos y de las libertades individuales, y que la igualdad de géneros es una cuestión universal y de beneficio común para todos (A/CONF. 177/20). En la misma línea, como concluye el Dictamen del Foro Mundial de Mujeres contra la violencia de noviembre de 2002, "socava el desarrollo y el progreso de todas las naciones, especialmente la igualdad de género y la posibilidad de ejercer la plena soberanía las mujeres" y además comporta "unos incalculables e irreversibles costes físicos y económicos". Igualmente plasman una mayor conciencia a nivel nacional e internacional del problema del tráfico de mujeres y niñas. En la búsqueda de soluciones los Estados se comprometieron a examinar las causas de ese tráfico, y a incrementar la cooperación internacional con el fin de suprimirlo y penalizarlo, así como a brindar protección a estar personas de acuerdo con sus derechos humanos. Pero todos estos compromisos, en los que se refiere al maltrato doméstico, no cristalizaron en posturas específicas respecto a la mujer extranjera.

10 Como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros (B.O.E. núm. 234, de 30 de septiembre de 2003), donde el tipo delictivo alcanza a todas sus formas de manifestaciones y para que su regulación cumpla su objetivo en los aspectos preventivos y represivos. Así se incrementa de manera coherente y proporciona su penalidad y se han incluido todas las conductas que puedan afectar al bien jurídico protegido. Así, las conductas que son consideradas en el Código penal como falta de lesiones, cuando se comentan en el ámbito doméstico pasan a considerarse como delitos. Respecto a los delitos de violencia doméstica cometidos con habitualidad, se les dota de una mejor sistemática, se amplía el círculo de posibles víctimas, se impone la privación del derecho a la tenencia y porte de armas y se abre la posibilidad de que el juez o tribunal sentenciador acuerde la privación de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento. La última reforma en este sentido se produce con la Ley 7/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica (B.O.E. núm. 183, de 1 de agosto de 2003), que unifica los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas.

mujeres, y no como asuntos privados, abrió las puertas a un distinto planteamiento ideológico fundado en la equivalencia entre ambos sexos, que dio paso a intervenir a la sociedad y a todos los poderes públicos. Y, en este sentido, es aplicable a cualquier mujer que se halle en España.

España ha comenzado la andadura de la primera Ley Integral contra la violencia de género con el informe aprobado por el Consejo de Ministros, después de una década de reivindicaciones desde las asociaciones de mujeres y tras la aprobación de dos Planes gubernamentales y algunas reformas de varias leyes en este sentido¹⁰. Esta futura Ley contra la Violencia de Género fusionará en un único texto todos los ámbitos de actuación para frenar estas actitudes violentas, que se han cobrado cientos de víctimas mortales en los últimos años. Sin embargo, ya las Comunidades Autónomas han comenzado a legislar desde un enfoque integral, multidisciplinar, adoptándose medidas para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento¹¹. Tanto en la Ley Canaria como en la Ley Cántabra se distingue entre los diferentes tipos de violencia física y psicológica contra la mujer, además de recoger todas las formas de violencia de género (malos tratos físicos, malos tratos psicológicos, malos tratos económicos, agresiones sexuales, abusos sexuales a las niñas, acoso sexual, el tráfico o utilización de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual, mutilación genital femenina, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres...). Sigue siendo sorprendente el grado de invisibilidad de la mujer extranjera que es víctima de violencia de género. Esperemos que en la Ley Orgánica integral contra la violencia de género que se está debatiendo en estos momentos, al revisar la reforma de distintas leyes estatales para poder ser incorporadas al texto definitivo, se tenga en cuenta a la víctima extranjera. En el repaso transversal de la legislación desde una óptica de defensa y protección a las víctimas, debería imperativamente incluir la reforma de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley de Extranjería y, por supuesto, su Reglamento de Ejecución.

B. DEPENDENCIA O INDEPENDENCIA JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DEL VICTIMARIO

La presencia de mujeres inmigrantes en España nos lleva a entrelazar la condición de mujer con la posibilidad de estar sujeta a unos posibles malos tratos de su pareja (extranjero o español), porque la magnitud del problema puede estar presente sin distinción de la nacionalidad del autor o de la mujer víctima. El actual flujo migratorio se distingue por la presencia cada vez mayor de mujeres solas

11 Ley 5/2001 de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas (B.O.E. núm. 148, de 26 de mayo de 2002); Ley 16/2003 de la Comunidad Autónoma de Canarias, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 162, de 8 de julio de 2003); Ley 1/2004 de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas (B.O.E. núm. 101, de 26 de abril de 2004).

como iniciadoras del proyecto migratorio, especialmente mujeres procedentes de Latinoamérica, Asia y Magreb, que llegan a nuestro país dejando atrás su familia y que se convierten en la principal fuente de sustento de ésta o que actúan, en otros casos, como protagonistas del proceso de reagrupación familiar. La demanda dentro del servicio doméstico favorece su inserción en el mercado laboral y se convierten así en uno de los colectivos mejor integrados al tener un contacto constante con la sociedad española, a través de las familias para las que trabajan. Otro colectivo de mujeres con mayor nivel de integración es el formado por las madres de familia con hijos en edad escolar, por el papel que éstos últimos desempeñan al hacer de nexo con el nuevo contexto y traducir a los padres los nuevos códigos culturales. El polo opuesto lo forman aquel grupo de mujeres que llegan tras el marido, quedando limitadas al espacio familiar y viendo reducido su mundo de relaciones sociales al carecer de una red de vínculos familiares y /o vecinales

1. Extranjera regular víctima de malos tratos y acceso al mercado laboral

a) Permanencia legal independiente del victimario

La extranjera nacional comunitaria, como hemos descrito, se rige por normativa distinta a la Ley de extranjería. Pero hay que tener presente que la mera nacionalidad de un Estado miembro de la UE, del EEE o de Suiza, no homologa para ejercer el derecho de libre circulación. Será necesario cumplir los requisitos exigidos por las normas específicas del RD 178/2003. Una nacional comunitaria podrá venir a España para un periodo de estancia inferior a tres meses, para residir sin realización de actividad lucrativa reuniendo los requisitos para ello¹² (le basta con ser titulares de un documento de identidad o pasaporte nacional de Estado comunitario, no es necesario tarjeta de residente), o para trabajar por cuenta ajena o propia. Así, puede venir a España a buscar empleo y permanecer en esa búsqueda hasta seis meses. A partir de ese momento no tiene derecho de libre circulación para trabajar y, si no reúne los requisitos para tener derecho a residir (medios económicos suficientes y seguro médico), deja de regirse por las normas comunitarias y se introduce en los mecanismos de salida obligatoria e, incluso, de expulsión de la Ley de extranjería. Si ha tenido empleo y lo pierde, puede permanecer hasta doce meses, previa inscripción en las listas del INEM, a efectos de conseguir otro trabajo.

Respecto a las mujeres extranjeras nacionales de terceros Estados, la Ley y el Reglamento de extranjería clasifican de manera clara las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse en territorio español: de estancia y residencia, y dentro de esta última, en situación de residencia temporal o permanente. Y ésta podrá tener su autorización de estancia o de residencia independiente, con o sin

¹² Según el art. 6 del RD178/2003, "podrán residir en España sin necesidad de tarjeta de residencia, los nacionales de los Estados miembros de la UE, del EEE, de Suiza, que sean trabajadores por cuenta propia o ajena, estudiantes o beneficiarios del derecho a residir con carácter permanente. Éstos gozan del derecho a residir si reúnen los medios económicos suficientes y seguro médico.

ejercer actividad lucrativa.

En todas estas situaciones es necesario obtener un visado específico. El art. 27. 2 de la Ley orgánica 4/2000, en su redacción dada por la Ley 14/2003, establece que la concesión de visado habilitará al extranjero para entrar en España y también le habilita a permanecer en España en la situación para la que hubiese sido expedido, sin perjuicio de la obligatoriedad de obtener, en su caso, en el plazo de un mes desde la entrada en el territorio, la tarjeta de identidad de extranjero (art. 4.2 de la Ley de extranjería). No obstante, nuestro ordenamiento jurídico admitía supuestos de exención de visado para residir si se daban determinadas circunstancias excepcionales. Aunque la reforma de la Ley de extranjería, en L.O. 14/2003, ha suprimido la figura de la exención de visado, no significa que los supuestos de hecho que anteriormente se amparaban bajo esta figura de la exención de visado vayan a quedar sin reflejo legal, ya que los mismos se incluirán dentro de los motivos de la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales, habilitando al futuro Reglamento de desarrollo de la Ley de extranjería para una determinación más precisa de las situaciones que tengan cabida dentro de este enunciado¹³.

Para poder acceder al mercado laboral y realizar una actividad laboral, la nacional de tercer Estado, junto a la residencia, deberá obtener una autorización administrativa para trabajar y, si es por cuenta ajena, la situación nacional de empleo constituirá la principal causa de denegación¹⁴. En nuestra normativa de extranjería, concretamente en la regulación de los contingentes laborales, hay disposiciones que favorecen el acceso en situación de regularidad para mujeres inmigrantes. En el sector del servicio doméstico se reserva una cuota importante del contingente laboral asignando habitualmente a mujeres el permiso de residencia y trabajo. Pero, con esta práctica administrativa, se refuerza el estereotipo cultural de que el espacio por excelencia para la inserción de las mujeres inmigradas es el empleo en el servicio doméstico. Por otra parte, las dificultades en conseguir el visado residencia y trabajo promocionan la existencia de un mercado de trabajo clandestino e ilegal, que afecta en los últimos diez años a un cincuenta por ciento de mujeres que pasan a ser presa fácil de los sistemas de explotación sexual¹⁵. Pero, y esto es lo que interesa a nuestros efectos, la mujer que posee su residencia independiente, no verá perjudicada su permanencia en España por el hecho de separarse o divorciarse del marido, o denunciar los malos tratos y finalizar la convivencia de hecho. Y, por último, la

13 En la última reforma de la Ley de extranjería, los cambios en materia de visados persiguen simplificar la tramitación administrativa. Así, el visado, una vez que el extranjero ha entrado en España, le habilita para permanecer en la situación para la que le ha sido expedido. Por tanto, se dota al visado de una nueva función adicional, cual es la de servir de acreditación documental de una previa autorización administrativa para residir y, en su caso, trabajar en España. De esta manera se anuda al visado el efecto novedoso: habilitar al extranjero a permanecer en nuestro país en la situación para la que se le hubiere expedido. En efecto, si el visado no sólo sirve para entrar en España, sino que también habilita a permanecer y, en su caso, a trabajar, carece de sentido mantener la exención del mismo, ya que su concesión no sólo serviría para eximir de un requisito de entrada en nuestro país, sino, también, para eximir de la necesaria concesión de autorización para residir y trabajar.

14 Respecto a los tipos de autorizaciones, exenciones y excepciones, MOYA ESCUDERO, M., "Autorización para la realización de actividades lucrativas", Comentario sistemático a la Ley de Extranjería (LO 4/2000 y LO 8/2000), ob. cit., pp. 197-225.

15 MAQUEDA ABREU, M. L., "El tráfico de personas con fines de explotación sexual", Jueces para la democracia, núm. 3, julio 2000, págs. 24 y ss.

situación jurídica de las nacionales asiladas, desplazadas o apátridas, que gozan de un régimen especial, nos remitimos a lo descrito en el epígrafe anterior.

b) Permanencia en España por reagrupación familiar del victimario

Si la permanencia de la mujer extranjera depende de la reagrupación familiar de su cónyuge, puede tener el temor a que la denuncia de malos tratos impida la renovación de la residencia y pudiera llevar a la "invitación" de salida del territorio español. La dimensión familiar parece ser la clave para el análisis del papel de género en la legislación española de extranjería y es, precisamente, mediante el proceso legal de la reagrupación familiar, por el que se obtiene la autorización de entrada y residencia en condiciones "más favorables". La utilización de términos como "población", "colectivo", "unidad familiar", etc., sugiere la posibilidad de utilizar cifras sin sesgo de género, negando a la extranjera su propio proyecto migratorio que puede obedecer a una estrategia de pareja, pero también a una estrategia económica¹⁶.

En cuanto a los trabajadores comunitarios, tanto por cuenta ajena como propia, se reconoce y posibilita el ejercicio de reagrupar a su familia, tanto si éstos son nacionales comunitarios como de tercer Estado. En cuanto a la mujer nacional comunitaria, cónyuge de nacional comunitario, podrá ser reagrupada siempre que no esté separada de derecho (Art. 2.1 del RD 178/2003) y no necesitará tarjeta de residente para residir en España (Art. 6. b del RD 178/2003). Así, para la realización de las actividades económicas por cuenta propia o por cuenta ajena, para la prestación de servicios o para estudios, las interesadas estarán sometidas a la normativa específica vigente en igualdad de condiciones que los ciudadanos españoles.

Sin embargo, se contempla en el RD 178/2003 una situación diferente para las nacionales de tercer Estado que atienden a la vinculación personal con nacionales de la UE, EEE, suizos y españoles. Así, la esposa nacional de tercer Estado (y sus hijos menores de 21 años o mayores de esa edad que vivan a sus expensas) no goza del derecho por sí misma, es titular de derechos a título derivado, por lo que si se rompe el vínculo conyugal pierde su *status*. Esta esposa extranjera tiene derecho a una tarjeta de residente comunitario, cuya vigencia estará vinculada a la residencia de la persona de la que dependan, aunque para ello necesitará la aportación de un visado para residir. El requisito del visado podrá eximirse, según el régimen comunitario expuesto en el RD 178/2003, cuando se acredite un período de matrimonio de un año de derecho (para cónyuges de nacionales de la UE, EEE, suizos y españoles). Como se observa, el poseer vínculos matrimoniales con españoles, comunitarios, nacionales de EEE y suizos, favorece en determinados supuestos a la extranjera para conseguir un visado. Por ello se está

16 Vid. ESPLUGUES MOTA, C., "El Derecho de extranjería como banco de pruebas del Derecho internacional privado: El Derecho a la reagrupación familiar en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social", Anuario Argentino de Derecho Internacional, 1999, pp. 83 y ss.; MOLINER NAVARRO, R. "Reagrupación familiar y modelo de familia en la LO 8/2000 de Derechos y Libertades de los extranjeros en España," Actualidad Civil, 2001, núm. 14, pp. 1 y ss.; MOYA ESCUDERO, M., "El Derecho a la reagrupación familiar en la Ley de Extranjería", La Ley, núm. 4982, 1 de febrero de 2000, pp. 2 y ss.

fiscalizando la validez del consentimiento para comprobar si lo que se pretende es conseguir la residencia en España por reagrupación familiar. Dicha fiscalización corresponde llevarla a cabo a los cónsules en cuanto Encargados de los Registros civiles españoles, competentes para proceder a la inscripción del matrimonio, celebrado ante la autoridad y conforme a la ley extranjera. Si el cónsul considera que el consentimiento no es válido, no inscribe el matrimonio y, por tanto, no concede el visado¹⁷. Además, si casa con español, pasado un año de residencia "legal" en España después de la celebración del matrimonio, puede solicitar la adquisición de la nacionalidad española, siempre que no estuviese separada legalmente o de hecho.

Para la extranjera no comunitaria reagrupada por su cónyuge nacional de tercer Estado con residencia en España¹⁸, los requisitos vienen recogidos en la LOEXIS. Cuando el reagrupante es extranjero nacional de tercer Estado residente legal necesitará para ejercer su derecho una autorización de residencia y trabajo renovado¹⁹, lo que impide la reagrupación cuando ésta autorización es de validez inferior a un año. Ello se agrava con la Directiva del Consejo sobre el derecho a la reagrupación familiar, pues se exige, además de ser titular de una residencia de un período de validez superior o igual a un año, que tenga una perspectiva fundada de obtener un derecho a la residencia duradera, lo que puede llegar a significar, en muchos casos, que el derecho no pueda ser ejercido nunca.

Junto con acreditar que cumple los requisitos para entrar en España²⁰, la mujer extranjera tendrá que probar que es "cónyuge" para acceder tanto al visado como a la posterior concesión de la autorización de residencia. El matrimonio ha debido celebrarse antes de la solicitud del visado para residir. Ello no significa que el vínculo familiar deba ser preexistente a la llegada del reagrupante al territorio español. Y, mientras que para los cónyuges de nacionales de la UE, del EEE, suizos y de españoles, aunque sean nacionales de terceros países, basta serlo de derecho, los cónyuges de los nacionales de terceros Estados han de serlo de hecho y de derecho. Además, si el extranjero residente se encuentra separado de su cónyuge y casado en segundas nupcias se le suscitarán complejos problemas, por

17 Vid. CALVO CARAVACA, A. L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., "Matrimonios de conveniencia y turismo divorcista: práctica internacional española", *Actualidad Civil*, núm. 6, 1998, pp.130-134.; GARCÍA RODRÍGUEZ, I., "La asimilación e integración del extranjero a través del matrimonio: medios de control internos y comunitarios", *Actualidad Civil*, núm. 18, 1999, pp. 447-462. En este punto, es de relevancia la sentencia del TJCE de 25 de julio de 2002 que considera que un Estado miembro no puede denegar, en la frontera, la entrada de un nacional de un país tercero, cónyuge de un nacional de un Estado miembro, que intente entrar en su territorio sin disponer de un documento de identidad o de un pasaporte válido, o en su caso de un visado, cuando dicho cónyuge pueda probar su identidad, así como el vínculo conyugal, y si no concurren circunstancias que permitan demostrar que representa un riesgo para el orden público, la salud pública o la seguridad pública en el sentido de los arts. 10 de la Directiva 68/360 y 8 de la Directiva 73/148. Igualmente, ha interpretado que los arts. 4 y 6 respectivamente de las Directivas mencionadas no mencionadas no autorizan a denegar a los Estados miembros un permiso de residencia ni a adoptar una medida de expulsión en contra de un nacional de un país tercero que pueda aportar la prueba de su identidad y de su matrimonio con un nacional de un Estado miembro, por el único motivo de que haya entrado ilegalmente. Asimismo, estima que un Estado miembro no puede negarse a expedir un permiso de residencia a un nacional de un país tercero, cónyuge de un nacional de un Estado miembro que haya entrado legalmente en su territorio, ni adoptar una medida de expulsión, por el único motivo de que su visado haya caducado antes de haber solicitado el permiso de residencia. Todo ello significa que esta exigencia, si bien debe ser cumplida, en ningún caso puede implicar la restricción del derecho de libre circulación del que goza el cónyuge, y el resto de los familiares incluidos en las mencionadas Directivas y que el RD 178/2003 reproduce en el art. 2.

18 Dicha regulación se encuentra en los art. 8.1, 13 y 14.1 del Reg. LOEXIS.

19 Según el art. 18.2 LOEXIS "Podrán ejercer el derecho a la reagrupación con sus familiares en España cuando hayan residido legalmente un año y tengan autorización para residir al menos otro año".

20 Arts. 23-30 Reg. LOEXIS.

cuanto el art. 17.1.a) LOEXIS establece como requisito *sine que non* para la posible reagrupación del nuevo cónyuge: "...acreditar que la separación de sus anteriores matrimonios ha tenido lugar tras un procedimiento jurídico que fije la situación del cónyuge anterior y sus familiares en cuanto a la vivienda común, la pensión al cónyuge y los alimentos para los menores dependientes". Y, sin embargo, muchos ordenamientos jurídicos no responden a un planteamiento equivalente al nuestro, por lo que no puede estimarse correcta la rigidez con la que se reflejan en las normas de extranjería nuestros propios conceptos que, aún justos y loables, no tienen por qué ser compartidos por otras culturas. Ni todos los ordenamientos jurídicos dirimen todos estos aspectos en el procedimiento de disolución del matrimonio, ni todos establecen el conjunto de obligaciones enumeradas. Puntal importante en la política de extranjería española lo constituye la exigencia del art. 17.1.a) de la LOEXIS de que el matrimonio no se haya concertado en fraude de ley. Pero debería haber especificado aún más: en fraude de la ley de extranjería.

c) Obtención de la residencia independiente

A las personas reagrupadas, nacionales de terceros Estados, se les concede una autorización de residencia no laboral, cuyas repercusiones son importantes, porque coloca a la mujer extranjera reagrupada en una situación de dependencia respecto a su pareja masculina, cuestión que se agravará especialmente en casos de posterior ruptura del vínculo conyugal por ser víctima de violencia de su cónyuge. La autorización de residencia que obtenga tendrá la misma duración que la que posea su cónyuge (o pareja de hecho en los casos de ciertas Comunidades Autónomas) y, junto con la necesidad de que se mantengan las circunstancias que dieron lugar a su concesión, estará sujeta a extinción o no renovación en función de aquélla (art. 18.3 LOEXIS y 8.3 del RD 178/2003 respecto a los cónyuges de comunitarios). En este sentido, se condiciona a la mujer para permanecer, temporal o definitivamente, apartada del mercado de trabajo, circunstancia que limita sus posibilidades de ganar autonomía y relaciones sociales produciendo el aislamiento, situación idónea para que se pueda dar una situación de violencia doméstica. Lo cierto es que, al trasladarse a otro país se produce automáticamente la soledad y el desconocimiento en la sociedad de acogida, el alejamiento de su entorno habitual (como es su familia, amistades...) que conlleva, según investigaciones psicológicas, "el síndrome de aislamiento" que padece toda víctima. Es habitual que el agresor vaya cortando cualquier relación que tenga la mujer con el exterior, cualquier iniciativa que tome la mujer que le ayude a crecer, desarrollar y enriquecer su personalidad, donde ésta se convierte en una auténtica dependiente del victimario y donde el hombre percibe que tiene un mayor control y sumisión de la pareja, aislando las posibles fuentes de apoyo. Esto es lo que se ha denominado "personalidad bonsái" de la víctima²¹. Sin embargo, el aislamiento que padece la mujer extranjera se produce de manera natural y no surge de las estrategias directas del hombre, es una consecuencia del proyecto migratorio a otro país. Por ello se debería profundizar en solucionar la

21 Vid. LORENTE ACOSTA, M, *Mi marido me pega lo normal*, ed. Ares y Mares, Barcelona, 200, pp. 59-60.

soledad que sufre la mujer extranjera en el momento de llegada al país de acogida y los mecanismos adecuados para combatir "el aislamiento migratorio".

Las posibilidades de obtener una autorización de residencia independiente de su cónyuge se recogen en el art. 19 de la actual Ley de extranjería que dispone: "El cónyuge podrá obtener una autorización de residencia independiente cuando obtenga una autorización para trabajar. En caso de que el cónyuge fuera víctima de violencia doméstica, podrá obtener la autorización de residencia independiente desde el momento en que se hubiera dictado una orden de protección a favor de la misma". Se faculta a solicitar la autorización de residencia independiente cuando la mujer extranjera obtenga autorización para trabajar, es decir, cuando consiga un contrato de trabajo o una oferta de empleo, o se cumplan los requisitos para establecerse por cuenta propia.

La reforma de esta Ley de extranjería por fin ha sido consciente de la existencia de víctimas de violencia doméstica y facilita la obtención de una autorización de residencia independiente a la del victimario, aunque lo supedita a una orden de protección a favor de la misma (art. 19. 1 LOEXIS). Desde el mismo momento en que se hubiere dictado una orden de protección²², podrá obtener ésta la autorización de residencia independiente.

Una de las posibles aportaciones en la futura Ley integral de violencia de género, y en beneficio de poder integrar en el ámbito laboral a la extranjera maltratada, podría consistir en incluir la violencia de género entre los supuestos en los cuales no sea preciso la consideración de la situación nacional de empleo para la concesión de la correspondiente autorización para trabajar por cuenta ajena y, respecto a la autorización para la realización de actividades lucrativas por cuenta propia, flexibilizar los requisitos para su otorgamiento, sobre todo en lo que se refiere al volumen de inversión en el negocio.

En art. 16.3 LOEXIS dispone: "El cónyuge que hubiera adquirido la residencia en España por causa familiar y sus familiares con él agrupados, conservarán la residencia aunque se rompa el vínculo matrimonial que dió lugar a la adquisición. Reglamentariamente se podrá determinar el tiempo previo de convivencia en España que se tenga que acreditar en estos supuestos", plazo que ha sido determinado por el Reg. LOEXIS (art. 41.4), en "durante al menos dos años", si bien en un futuro no se podrá exigir un plazo temporal. En efecto, la Directiva del Consejo de la UE sobre el derecho a la reagrupación familiar²³ dispone: "en caso de viudez, divorcio, separación o muerte de ascendientes o descendientes, se podrá expedir un permiso de residencia autónomo a las personas que hubieren entrado con fines de reagrupación familiar. Los Estados miembros establecerán disposiciones que garanticen la concesión de un permiso de residencia autónomo en los casos de situaciones especialmente difíciles" (art. 15.3). Y no creo que a

²² La orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica se regula en Ley 27/2003, de 31 de julio (B.O.E. núm. 183, de 1 de agosto de 2003). Resultaba imprescindible arbitrar nuevos y más eficaces instrumentos jurídicos, bien articulados técnicamente, que atajen desde el inicio cualquier conducta que en el futuro pueda degenerar hechos aún más graves. Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas de la violencia doméstica y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

nadie quepa duda que, dentro de este concepto jurídico indeterminado, ha de incluirse la separación o el divorcio por maltrato familiar, causa que ya la Comisión recomendaba en la Conferencia de Colonia ya citada: "garantizar que las mujeres extranjeras víctimas de violencia no pierdan su estatuto de residentes en caso de separación de la persona culpable de violencia". Hoy debería aplicarse el espíritu de estas normas, y mañana, en acatamiento del principio de seguridad jurídica, tal circunstancia debería plasmarse expresamente en una norma legal, sea el Reg. LOEXIS o una Orden Ministerial al respecto.

2. Extranjera irregular víctima de malos tratos y acceso al mercado de trabajo

a) Diversidad de situaciones de irregularidad

La mujer extranjera estará en situación irregular tanto cuando no reúne los requisitos necesarios para permanecer en territorio español, sea desde el momento de la entrada, sea por caducidad y no renovación de las autorizaciones pertinentes, como cuando, siendo dependiente del marido por reagrupación familiar: a) este es extranjero en situación irregular; b) es español, nacional de la UE o del EEE o extranjero nacional de tercer Estado con la documentación en regla, pero no se cumplen los requisitos necesarios para poder obtener la autorización de residencia por reagrupación familiar, bien porque, casada con español, comunitario o del EEE, ha entrado ilegalmente y no ha pasado el año para solicitar exención de visado, ni ha ido al país de origen a solicitar el visado; bien porque el marido nacional de tercer Estado no cumple los requisitos para proceder a la solicitud de la autorización de residencia por reagrupación familiar; c) bien, porque convive de hecho con extranjero esté o no en situación regular, español, o nacional de la UE o el EEE y suizo²⁴. La exigencia de convivencia de hecho y de derecho para poder proceder a "legalizar" su situación, colocan a la mujer extranjera en una situación de inferioridad en la que el maltrato físico y, sobre todo psicológico, y el "chantaje" son instrumentos de fácil y usual utilización. ¿Acudirá a denunciar la mujer extranjera indocumentada cuando es víctima de malos tratos?²⁵ Aunque no hay una respuesta directamente jurídica que nos aporte una solución, tenemos que articular las medidas a adoptar para integrar esta laguna legal. Además de poder acudir a los distintos servicios sociales e instituciones de ayuda a la víctima de malos tratos, se le asesorará sobre la

23 Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar, (DOCE L 251/12 del 3-10-2003)

24 En estos casos se deberá tener en cuenta las reglas jurídicas de las diferentes Comunidades Autónomas en cuanto reconozcan a las parejas de hecho.

25 El hecho de que una mujer vaya a denunciar una situación que le produce un auténtico "impacto físico y emocional", debe ser adecuadamente comprendido y recibido por la policía. El estado de ansiedad y nerviosismo en que se encuentra normalmente la víctima acrecentado por su situación administrativa en nuestro territorio, debe ser tenido en cuenta por los agentes que reciben la denuncia para procurar, que con el menor sufrimiento, relate de forma clara y completa los episodios de violencia padecido. En gran medida, el éxito del procedimiento penal, y que éste cumpla con su finalidad disuasoria y punitiva, depende de que la denuncia que los inicia sea redactada de forma clara y completa, pues en los últimos estudios analizados sobre denuncias de malos tratos se han detectado deficiencias. Especialmente grave es que, en denuncias en que la víctima refiere malos tratos habituales, no se recoja detalladamente la forma y fecha en que ocurrieron las agresiones anteriores, si fueron o no denunciadas y en éste último caso, resultado o situación del procedimiento.

interposición de la denuncia ante los Juzgados y las consecuencias específicas para ella. Un temor añadido de esta víctima es la posibilidad de que se le inicie un proceso de expulsión por estar en situación irregular, aunque la solución pasaría por procurarle una residencia fundada en razones humanitarias.

b) Soluciones posibles para la “regularidad” y acceso al mercado laboral

En numerosas ocasiones, y ante las dificultades burocráticas para la obtención del visado, el cónyuge o la pareja de hecho, aprovecha una breve estancia en España para continuar dentro del territorio, aunque naturalmente en situación irregular. El único modo de regularizar su situación, sin retornar al país de origen, es solicitar la residencia por circunstancias excepcionales. Aunque actualmente no tenemos el nuevo y exacto desarrollo de los motivos que darán lugar a la residencia por circunstancias excepcionales, el apartado tercero del Art. 31 de la Ley de extranjería expone que: “ La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo (acreditar tres años de estancia en territorio español para poder acceder a situación de legalidad), así como por razones humanitarias (en una interpretación extensiva de éstas englobaríamos la violencia de género), de colaboración con la justicia u otras circunstancias excepcionales”. Al desaparecer la figura de exención de visado en la Ley de extranjería²⁶, estos supuestos se incluirán, probablemente, en las autorizaciones residencia por circunstancias excepcionales.

Es verdad que cuando la mujer maltratada está casada y en situación regular, bien sea por sí misma o por reagrupación familiar, las consecuencias de la denuncia y separación de su cónyuge no tienen por qué afectar a su situación administrativa en lo que se refiere a su permanencia en España, al existir una vía especial para la obtención de una autorización de residencia independiente. Pero no ocurre lo mismo si se encuentra en situación irregular. Bien es cierto que ni el juez penal ante el que denuncie los malos tratos, ni el juez civil ante el que interponga demanda de separación, se inmiscuirán en la regularidad de su situación. Pero ello no significa que no se susciten problemas, y sobre todo el miedo a la expulsión impida a la mujer extranjera maltratada acudir a los órganos jurisdiccionales. Por lo menos, tiene garantizada la asistencia jurídica gratuita. En efecto, a partir de la Sentencia del TC de 22 de mayo de 2003²⁷ se declara que todo extranjero que se “halle” en territorio español tendrá derecho a la justicia jurídica gratuita en las mismas condiciones que los españoles en los procesos en los que sean parte, cualquiera que sea la jurisdicción en la que se sigan.

La posibilidad de regularizar la situación de la mujer extranjera no se contempla de manera expresa en la LOEXIS. De todos modos, el actual Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Jesús M^a García Calderón, viene

²⁶ Recordar que la figura de exención de visado se sigue manteniendo en el régimen comunitario del RD 178/2003. Pero la Instrucción para la aplicación de la Ley de extranjería 4/2000, tras la reforma llevada a cabo por la L.O. 14/2003, expone que: “los familiares de ciudadanos comunitarios que acrediten encontrarse en alguno de los supuestos del art. 11.3.c. 1º a 10º (supuestos de exención de visado) del RD 178/2003, de 14 de febrero, obtendrán la tarjeta de familiar de residente comunitario solicitada, sin necesidad de tramitar una exención de visado”.

²⁷ B.O.E. núm. 138, de 10 de junio de 2003

manteniendo una tesis que asumimos totalmente: aplicación del art. 59 LOEXIS referente a la colaboración contra redes organizadas y, a su tenor, no expulsión y concesión del permiso de residencia y el permiso de trabajo. Además, en la actual Ley de extranjería, se prevé la residencia temporal por colaboración con la Justicia por el reforzamiento y la mejora de los medios e instrumentos para la lucha contra la inmigración ilegal y el tráfico de seres humanos. Y es de lamentar que el supuesto de la violencia doméstica no se haya contemplado en la Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la expedición de un permiso de residencia de corta duración a las víctimas de la ayuda a la inmigración ilegal o de la trata de seres humanos que cooperen con las autoridades competentes²⁸. En definitiva, se trataría de beneficios legales por la colaboración en la lucha contra determinados delitos que, en este caso, se es también la víctima. Y es que un principio de solución de este grave problema pasa por la necesidad de romper el aislamiento de la mujer extranjera maltratada y la posible regularización de su situación administrativa, así como flexibilizar las condiciones para la concesión de las autorizaciones para trabajar y poder insertarlas en el mercado laboral²⁹.

28 Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2002), 71 final, 2002/0043 (CNS).

29 GARCÍA CALDERÓN, J. M., "El maltrato familiar en el derecho comparado", Estudios sobre la violencia familiar y agresiones sexuales, publicación de jornadas para el cuerpo de secretarios judiciales y médicos forenses, Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia e Instituto de la Mujer, Madrid, 2001, pp. 69-83.

4

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UN PROBLEMA SOCIAL

Miguel Lorente Acosta

Médico Forense

Director del IML de Granada

Profesor Asociado de Medicina Legal. Universidad de Granada

Natividad Redondo Crespo

Coordinadora del Centro Provincial de la Mujer en Jaén

Vamos a pasar a la siguiente intervención, la ponencia bajo el título, "La salud de la mujer víctima de maltrato y sus efectos en el ámbito laboral". Nos acompaña en esta conferencia, Miguel Lorente Acosta, una persona muy conocida para todas nosotras y nosotros, una persona que lleva trabajando con el Instituto desde hace ya bastante tiempo, y que para mí en particular es una satisfacción poderlo presentar una vez más. Miguel Lorente es almeriense de nacimiento, pero jiennense por adopción, yo soy de Jaén por lo tanto encantada de presentarlo y digo que es almeriense de nacimiento y jienense por adopción porque realmente se va conociendo más a Miguel como de Jaén aunque está desarrollando su trabajo aquí también en Granada; Como he dicho antes colabora de una manera muy estrecha con el Instituto Andaluz de la Mujer, con cada una de las provincias, y a mí en particular me cabe el placer de haberlo tenido, de haber estado presente, en muchas de las Jornadas que hemos hecho en Jaén, en la provincia y muy en particular algo que nos llena de bastante satisfacción: el trabajo que hemos hecho con la Academia de la Guardia Civil, que no viene reflejado aquí en el currículum suyo pero digo esto porque dentro de sus conferencias, intervenciones y demás creo que dirigirse a dos mil seiscientas personas, pues la verdad es que creo que es un buen auditorio.

Bien pues dicho esto y aunque yo creo que es conocido por la mayoría de los que estamos aquí, desde luego no me resisto a leer parte de su extenso currículum , Miguel Lorente Acosta, es licenciado en Medicina y Cirugía, Doctor en Medicina , Médico Forense, profesor asociado de Medicina Legal de la Universidad de Granada, Especialista en Medicina Legal y Director del Instituto de Medicina Legal de Granada. Publicaciones, pues muchísimas, sesenta publicaciones nacionales e internacionales, relacionadas entre otras en el análisis del ADN, medicina laboral, bioética, especialmente en relación con la investigación científica y los estudios genéticos, agresión a la mujer, violencia, libros importantes que muchos de los que estamos aquí conocemos, entre ellos el que entre nosotras quizás sea más conocido, "Mi marido me pega lo normal", un libro que nos ha servido para trabajos importantes, "El rompecabezas", "Anatomía del maltratador", "Violencia y acoso" y un largo etc. Premios , pues un numero importantísimo de premios y también voy a enumerar algunos de ellos: premio de la Real Academia de Medicina y

Cirugía de Granada, sobre el síndrome a la agresión a las mujeres, premio del Ilustre Colegio de Médicos de Jaén; reconocimiento del Ayuntamiento de Olula del Río, premio del Ilustre Colegio de Jaén a la mejor tesis doctoral, premio Mujeres Progresistas, premio Ideal 2001, premio Meridiana, de este Instituto en el 2002, Medalla de Oro de la Comunidad Autónoma Nuestra, premio del Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía oriental y como digo un largo etc.... es miembro de las siguientes sociedades científicas, sociedad Española de Medicina Legal y Forense, Sociedad Internacional de política Forense, Academia Americana de Ciencia Forense, Academia Internacional de Medicina Legal, y Sociedad Española de Paleopatología. Ha estado en el extranjero durante bastante tiempo, con estudios y exposiciones en Estados Unidos prácticamente dos años, en la Universidad de Roma durante un tiempo importante, ocho meses en la Universidad de Pensilvania y Philadelphia, en fin tiene infinidad de méritos y un largo currículum y un extenso trabajo que yo desde luego le felicito porque podemos aprovecharnos de sus conocimientos, por tanto yo creo que lo interesante lo importante es oírlo en su intervención, os dejo con él.

Miguel Lorente Acosta

Médico Forense. Director del IML de Granada

Profesor Asociado de Medicina Legal. Universidad de Granada

Muchas gracias Nati y está claro que sus palabras demuestran ese aspecto al que ha hecho alusión, y que además como significa y yo siempre que lo veo un poco me abruma esto de que hagan referencia a tu pasado, porque no sirve de nada, lo que ya se ha hecho ha quedado allí, es verdad que quizás haya podido servir para algo, pero de nada serviría si a partir del momento en que terminamos el último trabajo, la última publicación no seguimos trabajando en el siguiente, entonces yo creo que en el tema, en la vida en general, pero sobre todo en el tema de la violencia frente a las mujeres, o lo que es la desigualdad, no es suficiente con todo lo que se ha hecho sino que realmente el reto y el compromiso está en lo que tenemos que hacer, en lo que queda por hacer, lo que tenemos enfrente a nosotros, por lo tanto si en algo sirve esa trayectoria es para justificar el compromiso y para demostrar un poco la implicación que uno tiene con lo que es tratar de acabar con toda la desigualdad y toda la injusticia que existe en la sociedad.

Y por eso quiero agradecer el estar aquí esta tarde para reflexionar sobre unas cuestiones referentes a lo que es la violencia contra la mujer, y sobre todo hacerlo con una orientación dirigida a lo que es las consecuencias la repercusión de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, porque si ya de por si existe una discriminación histórica que ha hecho que la mujer no pueda acceder a los puestos de trabajo remunerados con igualdad respecto a los hombres, también es cierto que es un factor fundamental para conseguir esa desigualdad, esa imposibilidad de llevar a cabo, en igualdad los puestos de trabajo, las tareas laborales, ha sido consecuencia de la violencia. Yo siempre insisto mucho en que la violencia no sólo es consecuencia de la desigualdad, sino que además es un instrumento fundamental básico para la desigualdad, la desigualdad histórica que todos conocemos, que hemos estudiado y

que podemos, digamos, comprobar y constatar en los estudios históricos. No habría sido posible que hubiera perdurado hasta el momento actual, hasta el presente de no haber existido la violencia como instrumento fundamental como el soporte de ella. En algún momento la sociedad habría reaccionado antes o después, pero habría reaccionado y habría conseguido modificar esa situación antinatural, injusta, desigual, que ha sido toda la distribución actual de roles entre las mujeres, pero ha contado esta distribución con un elemento fundamental como ha sido la violencia, y por lo tanto hay que entender esa violencia como ese algo común ese algo general, a todo lo que signifique desigualdad, y a todo lo que significa repercusiones o consecuencias de la violencia contra la mujer, por eso quería insistir en algo que he insistido en otras conferencias como es el tratar de no romper lo que es la violencia contra las mujeres según el ámbito donde se produzca.

1. INTRODUCCIÓN

En alguna ocasión hemos comentado que las cosas, los hechos, no suelen ser consecuencia de la casualidad, sino que cuando se repiten en el tiempo y en las formas, suelen serlo de la causalidad. Y cuando hay una causa que desencadena determinadas conductas, suele ser porque estas buscan algo, porque entre sus objetivos hay algo que lleva a la adopción de esa conducta. El tiempo y la repetición se encargan, después, de adormecer la crítica y de situar en el lugar más adecuado para sus fines a esos hechos para que queden entre nosotros limitados a ciertas circunstancias y recubiertos de una aparente normalidad.

La agresión hacia las mujeres ha sido uno de esos temas que han sido ocultados y privatizados, relegándolo al seno del hogar o de la relación de pareja entre adultos, sin que ese muro levantado a su alrededor haya permitido que traspase la investigación y las aportaciones para su solución. El análisis de esta situación nos muestra como al igual que una pelota lanzada contra una pared rebota y vuelve al punto de destino, la agresión a la mujer parte de la sociedad y sus consecuencias afectan a esa misma sociedad. Pero si en lugar de observar el proceso de forma dinámica nos empeñamos en ver hechos y situaciones sueltas y separadas unas de otras, como fotografías que se nos presentan de sucesos diferentes, será como si vemos una foto de esa pelota flotando en el aire, no sabremos si va o si viene, si sube o si baja. Está claro que hay una visión parcial y deformada del problema que trataremos de esclarecer a lo largo del trabajo.

2. MODELO DE SOCIEDAD Y AGRESIÓN A LA MUJER: CARACTERÍSTICAS Y DIFERENCIAS RESPECTO A OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA

Para conocer cuales son las causas reales de la agresión a la mujer y diferenciarla de otro tipo de violencia interpersonal, tenemos que irnos a los cimientos de la conducta humana, a su origen y nacimiento. Toda conducta, no sólo la violenta, tiene dos componentes fundamentales, el instrumental y el emocional. El primero de ellos

incluye a los objetivos y motivaciones del acto que se realiza, es decir, el porqué y el para qué de dicha conducta, o sea, qué pretendemos conseguir con ella y qué es lo que nos mueve a realizarla. Por su parte, el componente emocional se refiere a la carga afectiva –positiva o negativa– que ponemos al llevar a cabo dicha conducta, que puede ser con más o menos entusiasmo, rabia, odio, alegría,...

Al analizar la agresión a la mujer considerando estos elementos vemos que se trata de una conducta totalmente distinta al resto de las agresiones interpersonales. Y como tal deberá ser considerada y tratada.

Las causas, en la gran mayoría de las ocasiones, son totalmente injustificadas; las razones que dan los agresores se mueven entre no tener preparada la comida, haberle llevado la contraria, no haber estado en casa cuando llegó o llamó por teléfono, haberle quitado autoridad delante de los hijos u otras personas,... cualquiera de ellas es suficiente para que el hombre se crea con el derecho de corregir a su mujer por medio de la violencia. El objetivo que pretende conseguir con esa agresión no es ocasionar unas determinadas lesiones, producir un hematoma, unos arañazos a varias heridas, sino que lo que realmente busca es aleccionar a la mujer para dejar de manifiesto quien mantiene la autoridad en la relación y cual debe ser el papel que debe jugar cada uno en ella, quedando claro que el de la mujer es estar sometida a los criterios, voluntad y deseos del hombre y el estar controlada por él, que en cualquier momento puede pedirle cuentas de sus actividades. Por eso el hombre cuando agrede no finaliza la discusión o el conflicto con un golpe, que ante la desproporción de fuerzas sería suficiente para que la mujer cayera herida físicamente y derrotada psicológicamente, sino que el agresor, más fuerte físicamente y en una posición de superioridad, lleva a cabo una agresión caracterizada por múltiples y violentos golpes de todo tipo (puñetazos, patadas, bocados,...), recurre en ocasiones al uso de instrumentos u objetos lesivos (jarrones, bastones, objetos de la casa,...), a veces también a armas blancas e, incluso, a armas de fuego, todo ello, insistimos, partiendo y disponiendo de una mayor fuerza física. El objeto de esta conducta es buscar el aleccionamiento e introducir el miedo y el terror, para que recuerde qué puede ocurrirle ante la negativa u oposición a seguir sus mandatos, y hacer, de este modo, más efectivas las amenazas que lanzará ante la más mínima contrariedad. Bajo este mismo argumento debe entenderse la frecuencia relativa del uso del fuego como elemento lesivo directo, en comparación con los otros casos y circunstancias en los que se utiliza del mismo modo. La inmensa mayoría de los casos en los que la agresión se produce prendiendo fuego a la víctima, normalmente habiéndola impregnado previamente de un líquido combustible, son casos en los que el marido o compañero agrede a la mujer, generalmente en un momento cercano a la separación, buscando su muerte o la producción de heridas que dejen importantes cicatrices para ocasionarle un mayor sufrimiento físico, psíquico y social, y para que recuerde cada vez que se mire los motivos y circunstancias bajo las que se produjeron. Y si todo eso no fuera suficiente para conseguir sus objetivos, también se trata de una violencia extendida, es decir, que no se limita a la mujer, sino que cualquier persona de su entorno próximo que el agresor perciba o considere que la está ayudando o apoyando, puede ser víctima de sus agresiones. Bajo estos argumentos se producen frecuentes agresiones a familiares de la mujer y, sobre todo, a las personas con las que intentan iniciar una nueva

relación. Pero donde debemos prestar especial atención es a las agresiones que se llevan a cabo sobre los hijos, los cuales sufren habitualmente agresiones psicológicas por ser testigos de la violencia, y físicas al introducirlos como forma de agredir a la madre. Pero también se llega al homicidio de los hijos de la mujer (en algunos casos eran fruto de una relación previa) al considerar que le van a ser arrebatados o para demostrar que es capaz de cumplir las amenazas vertidas. Desde 1997 son ya treinta y tres los niños que han sido asesinados por sus padres o compañeros de la madre en estas circunstancias, datos y elementos que nos deberían hacer especialmente cautos con las amenazas que lanzan estos agresores.

Vemos como se trata de un tipo de violencia que se aparta por completo del resto de las agresiones interpersonales. La agresión a la mujer es inmotivada, desproporcionada, excesiva, extendida y con intención de aleccionar, no tanto de lesionar. Por eso el agresor es consciente de lo que hace y porqué lo hace, y por dicha razón nos encontramos con otra característica diferencial. A pesar de ese intento de relegar la agresión al ámbito privado del hogar y de mantenerla oculta, resulta que al hombre no le importan los gritos ni las voces ni los ruidos que traspasan paredes y ventanas, ni tampoco realizar sus agresiones, especialmente las más graves, en lugares públicos, como vemos con frecuencia en los medios de comunicación: mujeres asesinadas en la calle al salir del trabajo, en una estación de autobuses, en un parque mientras su hijo jugaba, al volver de la compra,... El agresor no busca la nocturnidad ni parajes solitarios, no huye después, sino que comete la agresión y se entrega a la Policía o a la Guardia Civil, porque tiene que quedar bien claro que ha sido él el autor de la agresión.

Existen, pues, elementos suficientes para demostrar que hay matices diferentes y diferenciales, pero a pesar de ellos se sigue insistiendo en elementos accesorios para restarle importancia a la grave situación que vivimos. De este modo se dice que la agresión hacia la mujer es consecuencia de una sociedad especialmente violenta, propia de la crisis de valores que suele acompañar al cambio de siglo. Un análisis detenido de los datos estadísticos demuestra que, aunque, efectivamente, vivimos en una sociedad más violenta, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo –hay más crímenes y más graves– la agresión a la mujer ha evolucionado de forma independiente y se ha mantenido en unos niveles relativamente estables, indicando que no existe una relación directa entre el aumento de la violencia y la agresión a la mujer. Del mismo modo, estos datos también echan por tierra la visión general que trata de justificar el problema argumentando que no es que haya más casos, sino que se denuncian más. Las cifras muestran una estabilidad en el número de denuncias incompatible con el aumento del número de denuncias, que sólo se ha producido de forma significativa cuando los recursos sociales han demostrado su efectividad para ayudar a la mujer o para, simplemente, que pueda salir del ambiente de violencia. El cambio en la actitud social, mostrando un apoyo a las víctimas, también ha sido fundamental para la modificación de la tendencia hacia la denuncia en lugar de mantener el silencio.

La causa fundamental de la agresión a la mujer, el origen del problema, radica en las normas, valores, principios y creencias de nuestra sociedad, en ese contexto socio-cultural androcéntrico que sitúa a la mujer en una posición de inferioridad respecto al

hombre, y otorga papeles diferentes a uno y a otra, entre ellos el del control de la mujer al hombre y el del sometimiento a él a la mujer, todo lo cual determina, facilita y permite la adopción de determinados mecanismos de control que pueden llegar, y llegan, hasta la violencia. Pero ese contexto no está diseñado para actuar sobre el hombre o sobre la mujer por separado, sino que lo hace sobre la sociedad en su conjunto, con lo cual se crean una serie de mitos y actitudes ante el problema que lo van minimizando y justificando; hasta el punto que muchas mujeres cuando acuden y denuncian su caso manifiestan "mi marido me pega lo normal", "pero hoy se ha pasado y por eso lo denuncié". Lo normal al principio es un bofetón o un empujón, y al cabo de unos años es una paliza, que sigue siendo interpretada como algo dentro de la normalidad al asumir este tipo de conducta y de relación. Es la relación escalonada en la que conforme se van produciendo las agresiones el de arriba sube más y el de abajo baja más, de manera que la altura entre ellos es cada vez mayor y la situación se perpetúa.

Las características comunes en cuanto a los casos individuales, nos llevan de nuevo al entramado social. La forma de producirse, las causas y los objetivos nos indican que la violencia de género es una violencia estructural, a diferencia del resto de las agresiones interpersonales que son formas de violencia externa. La violencia estructural parte y se basa en las normas socio-culturales que determinan el orden social establecido. Surge, por tanto, de dentro y actúa como elemento estabilizador de la convivencia, puesto que contribuye a mantener un determinado orden y a reducir y recluir los conflictos al ámbito privado, lejos de lo público. Por el contrario la violencia externa tiene su origen en factores que están al margen de la sociedad (drogas, robo, delincuencia, racismo,...) por lo que actúa como elemento desestabilizador y ataca a la convivencia y al orden establecido. Por estas razones a la primera en cierto modo se la consiente mientras que las medidas policiales y legales se centran fundamentalmente sobre la externa.

3. CONSECUENCIAS SOCIALES E INDIVIDUALES DE LA AGRESIÓN A LA MUJER

Uno de los mecanismos más efectivos para minimizar la gravedad del problema y para ocultar la trascendencia de estos hechos, ha sido limitar las consecuencias de la agresión a la mujer al resultado de la agresión sobre cada una de las víctimas conocidas de forma individual, y prácticamente limitándose al daño físico en forma de lesiones o muertes, ni tan siquiera considerando los efectos sobre la salud psíquica, y pocas veces sobre los hijos y personas cercanas a la mujer.

Expondremos a continuación algunas de las consecuencias considerando a la mujer como parte de la sociedad que sufre sobre sí una serie de efectos que siempre van más allá de su cuerpo, y repercuten, como la pelota rebotada, sobre el origen, sobre la sociedad.

3.1. Consecuencias sobre la SALUD

Para conocer el verdadero impacto que la agresión tiene sobre la mujer, no sólo debemos considerar la incidencia, el número de casos que se producen al año, sino que también hemos de tener en cuenta a la prevalencia, es decir, el número de mujeres que hay en una determinada sociedad que han sido víctimas de la agresión en algún momento de su vida, aunque no lo hayan sido en el último año. Una mujer víctima de malos tratos, con lo que ello significa de violencia mantenida y agresiones puntuales repetidas, no deja de sufrir las consecuencias el día uno de enero del año siguiente al de la denuncia formulada. La mujer, aunque se haya recuperado de las lesiones físicas y psíquicas sufridas y, aunque haya rehecho su vida, siempre mantendrá una actitud determinada tras la experiencia del maltrato que la habrá modificado por completo como persona. El suceso de la agresión en la relación de pareja afecta a la psicobiografía de la mujer. Ello no significa que quede con secuelas o que no se recupere, simplemente que todos somos un poco consecuencia de nuestro pasado, de nuestra historia y de nuestras historias, y entre la de las víctimas de los malos tratos están los episodios de violencia.

Por tanto no estamos hablando de veinte mil denuncias que suponen en realidad alrededor de un millón de casos cada año, según los datos de la UNIFEM, de un 20 a un 50% de las mujeres en una sociedad han sufrido alguna agresión por parte del hombre en algún momento de su vida.

Para tratar de establecer el impacto real de los efectos de la agresión sobre la salud individual y sobre la salud pública, se ha adoptado un indicador mixto basado en la pérdida de Años de Vida Saludable (AVISA), es decir, el número de años que se pierden sobre una esperanza de vida teórica basada en las características de la población y de la sociedad concreta. De este modo, se ha podido determinar el número de pérdidas de AVISA que se producen como consecuencia de la agresión a la mujer y saber a qué se deben estas pérdidas. Con este enfoque hemos podido demostrar que los daños físicos suponen el 55% de los AVISA perdidos, mientras que los daños "no físicos", refiriéndose a los psicológicos y a la salud reproductora dan lugar al 45% de pérdidas.

En el apartado de los daños "no físicos" es importante destacar por la frecuencia que pasan desapercibidos o no son considerados, que el 60% de las mujeres maltratadas tienen trastornos psicológicos moderados o graves, que el 92% presentan disfunciones de la libido, que la violencia durante el embarazo se produce en el 30% de los casos, y que conlleva un mayor riesgo de patología en el niño o niña y en la madre, además de presentar un menor peso al nacer.

Sobre estos daños directos derivados de las lesiones debemos considerar una situación indirecta de gran trascendencia; indirecta más por la falta de estudios sobre la misma que porque el mecanismo y circunstancias no estén estrechamente relacionadas con el maltrato. Me refiero al suicidio. Entre el 20 y 40% de las mujeres que se ha suicidado habían sufrido malos tratos, indicando una relación entre el

maltrato, sus consecuencias sobre la persona, familia y entorno cercano, y la decisión de optar por el suicidio como mecanismo de huida y salida de la situación.

Pero cuando realmente se alcanza una adecuada percepción sobre las consecuencias en términos de salud de la agresión a la mujer, es cuando se relaciona con otras patologías o situaciones. Así del porcentaje total de AVISAs perdidos la proporción correspondiente a cada situación es la siguiente:

Diabetes: 8'1%
 Problemas del parto: 7'9%
 AGRESIÓN A LA MUJER: 5'6%
 Cardiopatía isquémica: 5'5%
 Accidentes de tráfico: 2'2%

Las consecuencias sobre la salud individual de cada una de las mujeres agredidas y sobre la salud pública de la sociedad son muy importantes, y en consecuencia debemos responder para prevenir que este tipo de conductas se produzca. Es evidente que la percepción social sobre la gravedad de estos problemas no está en relación con la realidad de sus consecuencias, y por tanto, también debemos insistir en ese sentido.

3.2. Consecuencias sobre el TRABAJO

El control de la mujer no se limita al ejercicio de la violencia sobre ella, sino que los diferentes estudios demuestran como existen otras formas de sometimiento que en el caso de las mujeres maltratadas se potencian hasta extremos difícilmente reconocibles por insospechados.

Así, las mujeres víctimas de la violencia sistemática del hombre cuando trabajan tienen un salario inferior a las mujeres que trabajan y que no han sido víctimas de este tipo de violencia. Entre las razones que explican esta situación se encuentra el hecho de que las lesiones psicológicas que sufren como consecuencia de estar inmersas en esa relación de violencia-agresión les hacen aceptar cualquier tipo de trabajo y en condiciones que otras personas no lo harían, con tal de salir, aunque sea por un tiempo limitado, de ese ambiente. Por otra parte, como consecuencia del maltrato que están sufriendo, las mujeres se ausentan más del puesto de trabajo, aumentando el absentismo y disminuyendo el rendimiento, lo cual puede ser utilizado como argumento para presionarlas aún más en el lugar de trabajo, e incluso despedirlas, contribuyendo todo ello de forma muy negativa a la evolución del estado de la mujer.

El hecho de trabajar fuera de casa, con independencia de que el salario sea mayor o menor, no protege a la mujer de sufrir malos tratos. Los ingresos no son un factor determinante de la violencia de la agresión hacia la mujer, porque es la conducta del hombre, no la actitud de la mujer, la que provoca la agresión.

La otra circunstancia que se produce en algunos casos de maltrato, es un poco contraria al sentido anterior. Ya no es que la mujer busque cualquier tipo de trabajo,

sino que la presión y el control por parte del hombre es tan intenso, que la mujer queda recluida en el hogar, secuestrada de la vida pública como forma de garantizarse el hombre un mayor control y una menor influencia externa que pudiera modificar el patrón de relación establecido por él.

3.3. Consecuencias ECONÓMICAS

La agresión a la mujer, cuando es denunciada, conlleva una serie de actuaciones muy diferentes que suponen un gasto. Desde la intervención policial a la médica, pasando por la jurídica, judicial y social, suponen la utilización de una serie de recursos humanos y de medios con implicaciones económicas importantes.

Todo ello como consecuencia directa de la agresión puntual. A esto habría que añadirle el gasto derivado de la situación de la mujer maltratada, que debido a las lesiones psicológicas y a la percepción que hace sobre su estado de salud, la llevan a un mayor gasto médico y consumo sanitario, a un menor rendimiento laboral, como hemos apuntado, y a un mayor absentismo. Luego, con posterioridad, aparecen los gastos derivados del uso de las ayudas sociales, desde las medidas educativas, hasta los centros de acogida; y así toda una serie de gastos que llevan a una situación de coste económico elevado.

La cuantificación del coste de la intervención ante un caso moderado-grave de agresión a la mujer se ha establecido en unas 500.000 pesetas (3005,06 Euros), lo cual multiplicado por todos los casos que se producen y añadiéndole el gasto indirecto de las mujeres maltratadas que no denuncian, supone un costo económico muy elevado que la sociedad esta asumiendo sin reflexionar y sin ni siquiera reconocer, cuando sí les preocupa otros gastos con menor incidencia en lo cuantitativo y, esto es lo más grave, sin el significado y la trascendencia que esta situación tiene en nuestra sociedad.

3.4. Consecuencias SOCIALES

La violencia sólo genera violencia. La utilización de la violencia en el seno de la relación de pareja en circunstancias en las que con mucha frecuencia hay menores que son testigos y víctimas de este tipo de conductas, hace que estos sufran las consecuencias directas e indirectas de la agresión.

Se ha comprobado que con sólo ser testigos de esta violencia los niños sufren un mayor retraso escolar y reproducen conductas violentas con una frecuencia significativamente mayor al resto de los niños y niñas. El significado es muy grave. Estamos creando generaciones futuras con unas capacidades psicológicas en las que los mecanismos para evaluar una situación y tomar una decisión están más limitados, y además, su recurso a la violencia esta facilitado por aprendizaje e imitación. Todo ello supone una perpetuación de la violencia, que además irá dirigida fundamentalmente contra la mujer.

4. LEY INTEGRAL SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

Frente al “divide y vencerás” que impera en el momento actual a la hora de solucionar los muy diferentes problemas que surgen cuando una mujer es víctima de la agresión del hombre en el seno de una relación de pareja, es necesaria una actuación que aborde de forma integral y coordinada la resolución de los distintos problemas que aparecen. Y esto ha de hacerse de manera coordinada y sin recurrir a buenas voluntades o a interpretaciones flexibles. La actuación de los diferentes profesionales ha de ser ante todo una cuestión de profesionalidad, es decir de responsabilidad, no de sensibilidad o proximidad al problema, y así hay que exigirlo.

Para ello es fundamental establecer los mecanismos e instrumentos necesarios, que pasan por la Ley Integral sobre Violencia de Género que se propone. Y no sólo es necesario disponer de un instrumento como este para resolver adecuadamente el caso que se denuncia, sino que también lo es para que las mujeres perciban que existen los mecanismos necesarios para que las denuncias sirvan para algo, tanto en lo personal como en lo legal. Al mismo tiempo la sociedad percibirá que la actuación frente a la agresión a la mujer es rotunda, dejando bien claro las posiciones existentes y quien está en cada una de ellas. Es por ello que la nueva ley y el significado en cuanto a la incorporación de los estudios de género, introduciendo corrientes feministas de aire fresco, puede aportar soluciones nuevas y efectivas a un problema tan antiguo como la agresión a la mujer.

No debemos perder la perspectiva ni olvidar en qué tipo de sociedad estamos. Cuando el Eurobarómetro publicado en marzo del 2000 recoge que el 46'1% de los europeos y europeas de la Unión manifiesta que en los casos de maltrato, es la mujer quien provoca la agresión, significa que debemos actuar sobre esa sociedad, tanto en lo que significa la educación como formación como en lo que podríamos denominar como reeducación, es decir, demostrando el error y estableciendo la situación perdida por medio de la corrección, y es ahí donde, de nuevo, la Ley Integral puede ejercer ese efecto reeducador.

No se puede establecer la Justicia desde la injusticia, y una sociedad desigual en la que además se utiliza la violencia como forma de someter al desigual, a la mujer, es una sociedad injusta. Habrá por tanto que ir cambiando este modelo de sociedad para conseguir la igualdad, que nunca debe ser vista como objetivo final, sino como punto de partida.

COLOQUIO

Pregunta. Yo quería hacerle una pregunta, por mi trabajo atiendo a muchas mujeres que son víctimas de malos tratos, que han normalizado efectivamente su situación de violencia, a lo mejor vienen a hacerme cualquier tipo de consulta, alejada totalmente del tema del maltrato, pero al indagar al profundizar el tema del objeto de

consulta y al ellas empezar a hablar, pues me doy cuenta de que efectivamente hay una situación de violencia y muy grave. Que ellas manifiestan no ser víctimas de malos tratos cuando les pregunto si ha sido agredida me dicen: "bueno yo alguna que otra bofetada si he recibido pero paliza de tener que ir a urgencias, nunca", le pregunto si ha sido insultada, humillada, menospreciada, bueno si eso si todos los días desde que se levanta hasta que se acuesta. Entonces mi pregunta es ¿Cómo se conciencia a una mujer de que está efectivamente siendo víctima de malos tratos? Porque si saben, conocen que estas conductas las castiga la ley, pero sin embargo no se sienten víctimas de malos tratos, de que manera se conciencia a una mujer para que sepa que está siendo víctima de malos tratos.

Respuesta. Esas situaciones que son muy frecuentes simplemente tenemos en consideración que ese porcentaje de mujeres maltratadas, puede estar alrededor del 50 o 60 por ciento, de todo tipo de violencia, no solo de violencia en forma de maltrato. Pues vemos que prácticamente un gran numero de mujeres esta sufriendo este tipo de violencia, y la mayoría de ellas no suele ser esa violencia intensa que siempre es criticable sobre todo cuando se produce una situación repentina en forma de ataque. Es muy complicado porque está integrado, como parte de la normalidad, porque además la mujer si crítica que eso es algo no deseable, no es una violencia porque no es una paliza no tengo que ir a urgencias, pero es que eso tampoco esta bien que me lo haga, son críticas con esa conducta, pero que ocurre, que como suelen justificarse por el contexto, es decir, por la discusión que ha surgido, por el problema que ha presentado el marido, por la actitud que ha tenido ella, por cualquier elemento, pues entonces parece que no es algo integral en la relación de pareja, como esa descarga que un poco también reflejaba esa situación , en lo que es la táctica que se hizo en los centros de salud, es muy complicado por lo tanto, y ¿por qué? , porque en el fondo cuando hablamos de un elemento cultural, lo mismo que la sociedad tiene miedo a mirar a los ojos a la violencia contra las mujeres porque significa que tiene que romper con todo un sistema de valores, una mujer víctima de violencia dentro de una sociedad que también tiene miedo a reconocer esa violencia, porque le supondría posicionarse ante ella. Ese posicionamiento puede suponer incluso, el romper con la relación de pareja, sin estar dispuesta a cambiar, eso también, nos daría miedo a cualquiera, ten en cuenta que estamos permitiendo cosas, que no hubiéramos permitido nunca, y las permitimos no sólo de violencia sino de relación profesional, de amistad, de relaciones, de convencionalismos sociales, de cualquier cosa, porque el no hacerlo, supondría tener que posicionarnos de una manera contundente ante eso y eso podría suponernos entrar en una situación de desorientación. Entonces ¿cómo hacerlo? yo creo que la sociedad necesita mucha información en cuánto a este elemento crítico a lo que son la referencias, los parámetros que tenemos que tomar para juzgar y valorar conductas. Es un elemento que tiene que acompañarse del cambio social de los valores, porque el cambio individual se adoptará o no en determinados casos, pero será muy difícil que todas las mujeres, todas las víctimas en esa circunstancia, puedan adoptar la misma medida, entonces cual es la forma de hacerlo, pues una aproximación individual, un abordaje digamos progresivo, tratar de aproximarse a la persona de confianza para que ellas mismas les permitan ver que no es una respuesta técnica o profesional, sino que es una respuesta basada en lo que es la dignidad de la persona, los derechos humanos y someterla a elemento de crítica. Por ejemplo, si a usted esa violencia, ese

puñetazo, ese insulto, esa desconsideración, ese empujón en vez de su marido se lo hiciera su vecino, la aceptaría igual, pues no lo aceptaría igual, se lo va a decir directamente, lo cual le va a introducir la duda, y el elemento crítico, si eso lo hicieran sobre su hijo ¿la aceptaría igual? Si lo hiciera como lo hace con usted , normalmente la mujer diría que no, y le va a introducir un elemento crítico, le va a cambiar un poco en cierto modo lo que son los parámetros, y las referencias para ella entender esa relación, y si eso se va haciendo pues se puede conseguir que adopte una aptitud crítica, y por lo tanto que no sea permisiva, que no justifique la violencia.

Pero es difícil, por las consecuencias que supone, porque imagínense que la mujer llega a la conclusión de que no va a aceptar una vez más que su marido le empuje , ni le insulte, la ridiculice, o la desconsidere , y si no lo acepta que hace si el marido sigue, le supone tomar una decisión que es mucho más traumática para lo que es el proyecto vital. Yo no digo que deba de mantenerse yo soy completamente contrario a mantener una relación, lo que estoy hablando es ver lo difícil que es para una persona tener que tomar una decisión que suponga una quiebra con lo que es su propio proyecto vital, es decir cuando una mujer maltratada, cuando una persona sufre una situación, que supone una quiebra en su proyecto vital, aunque no sea responsable del mismo ella, se siente fracasado. Yo básicamente alguna vez he comentado que si alguien pone una hamburguesería en una esquina y le va muy bien porque es carne ecológica, el vacuno solamente se ha alimentado de producto ecológico, precios competitivos, una maravilla de hamburguesería, y resulta que va muy bien la gente la acepta, esta marchando bien el negocio, pero mira por donde al cabo de unos meses, llega una cadena de Mcdonald , un Burguer King y coloca al lado una hamburguesería , la gente se cambia y se va la Mcdonald, y entonces ella, mire usted que esto es ecológico que no tiene grasa que tal, que además ofrezco un Happy Meal también, le doy bebida gratis, le doy un bono hago lo que sea pero la gente Mcdonald, y al final tiene que cerrar, entonces el proyecto tuyo se ha venido abajo y tú te sientes mal. La mujer no puede decir me da igual por qué como yo he mantenido mis valores, mi tal, no todos nos hubiéramos sentido mal, y todos nos hundimos cuando se hunde nuestro proyecto, y estamos hablando de proyecto no estamos hablando de relaciones, entonces, es muy difícil que en esa situación las personas que están sufriendo esa violencia, una violencia distanciada en el tiempo, un poco limitada en la forma, pues que puedan tomar la referencia suficiente o el valor suficiente para enfrentarse porque no es por ella sino porque el elemento, la referencia última no está en el que yo pueda entender que es aceptar, lo que yo pueda entender lo que es aceptar, sino cuando yo comparo mi situación con los valores de la sociedad, te dicen que es que eso es normal que los hombres sean así, que eso es propio que te quieren mucho, que no pienses en lo malo que te hace sino en lo bueno que te supone, etc., etc., entonces eso es lo que tenemos que conseguir modificar. Yo trataría de llevar a cabo un abordaje individualizado, basado en la crítica, en la recuperación, porque probablemente tenga algún tipo de situación psicológica, que este afectada, autoestima, depresión, dependencia emocional, todo eso tratar de combatirlo para que cuando la mujer tenga una posición de fortaleza enfrentarse a la realidad. A veces ese camino que hay que hacer es más importante que tomar una decisión tajante, que lo único que supone es una respuesta inmediata y que generalmente luego se vuelve atrás, pero que eso es muy frecuente.

Pregunta. Hola buenas tardes, a colación de lo que estaba comentando antes Miguel, me han surgido varias reflexiones y querría compartirlas.

Una de ellas esta mañana cuando venía. Decía , me decía a mi mismo, si el mismo número de mujeres que hay aquí lo hay de hombres, empezamos a poder erradicar, porque eso implica una sensibilización mayor del tema. Yo creo que el hombre no esta sensibilizado, de hecho en la Junta de Andalucía estamos seis u ocho grupos de hombres, que estamos sensibilizados por nosotros mismos y por esta lacra social que tenemos, entonces me estaba preguntando ¿si en los últimos treinta años los grupos feministas han estado centrados fundamentalmente en descubrirse a si mismas, si no cogemos, si las mujeres no entran en complicidad con el hombre?. Aquí la víctima está muy clara hay conciencia de si misma, pero el verdugo no tiene la conciencia de que es verdugo. Yo creo que de hecho en general para el hombre es algo que no le toca, o es muy ajeno, salvo que haya tenido algún problema de alguna madre, una hermana, entonces si le toca el tema. Yo creo que hay que procurar de alguna manera que en este tipo de Jornadas el hombre esté presente. Sé que es difícil. Sé que los hombres que están sensibilizados, estamos procurando ir, pero mientras que el hombre no esté sensibilizado en estos temas, difícilmente veo yo solución a erradicar, porque en última instancia lo que queremos es erradicar esta situación de violencia. Yo creo que por ejemplo, el Instituto Andaluz de la Mujer, en alguna ocasión, hemos dicho hombres de que no se debe llamar Instituto Andaluz de la Mujer, sino Instituto Andaluz para la Igualdad, mira por donde han puesto una Consejería que llaman para la Igualdad. Creo que la discriminación positiva debe de seguir, puesto que la partida inicial, no es igual, es decir que la discriminación positiva si, pero tenemos que ir integrando al hombre, al varón en esta problemática, y claro en el momento en que la mujer siga resolviendo el problema sola de manera individual sin contar con la otra parte, con el otro cincuenta por ciento, muy difícilmente podremos conseguir ese objetivo que es ir eliminando esta situación. Si a eso, le incluimos lo que decía Miguel hace un momento, del sistema patriarcal en el que estamos metidos, la cosa la tenemos muy, muy negra. Y luego solamente un matiz o una idea, los cambios no solamente vienen de superestructuras institucionales que si ayudan sino que los cambios son individuales y más en este tema donde o el hombre cambia internamente desde su propia evolución personal, o seguirá agrediendo en el ámbito doméstico, en el ámbito familiar, y no solamente lo vemos en la situación de ahora de violencia directa, sino lo que decíamos de los hijos, los hijos son esponjas que asumen esto y repiten papeles, bueno solamente era esto.

Respuesta. Si efectivamente son reflexiones que aportar o destacan parte del problema de la situación, lo que pasa es que a partir de una situación de desigualdad, a veces hasta no de una manera eufemística, nos confundimos al tratar de expresarlo de una manera más abstracta, más teórica, incluso más romántica, pero cuando hablamos de igualdad o desigualdad, lo que estamos hablando es de poder. Claro entonces los hombres no están sensibilizados, porque no quieren estar sensibilizados, ahí hay una necesidad, no se entiende la necesidad de tener que recibir formación, información, sensibilidad respecto a este tema porque ellos están bien así, y por lo tanto no hay una voluntad para cambiar algo que consideran que es justo, que es proporcional, que es coherente con su propio sistema de valores que está instaurado en la sociedad, ¿Hay que contar con hombres?, la entrada es libre para hombre y

mujer, y no han venido los hombres porque no han querido venir, y eso es algo que es común en cualquier foro de igualdad. No han entrado porque no han querido porque no consideran que esto sea un problema que les afecte a ellos, siguen pensando que es algo de las mujeres como si fuera algo propio de las mujeres no como algo de la sociedad. Entonces lógicamente esos elementos que están un poco arraigados, pero con la voluntad, incluso con algunas medidas que están planteando incluso el tratamiento, incluso mandando mensajes como perdigonadas sin mucha dirección y sentido. A veces hacen o dan lugar a una mayor confusión o desorientación, porque dicen el problema de la violencia contra las mujeres es un problema cultural, bien estamos de acuerdo, la cultura impone unas pautas de comportamiento que hacen que a los hombres se exija una aptitud de desigualdad en la relación, de autoridad, de superioridad, que exijan y dispongan y que incluso puedan llegar a la violencia, vale, parece y a veces damos un mensaje equivoco, que los hombres están empujados por la sociedad como si fuera una especie de hojas otoñales, un poco sopladas por el viento del momento, de un lado para otro, y ellos se dejaron llevar. Como si el valor cultural obligara a esa persona a una conducta sin capacidad de razonar, de entender lo que están haciendo y por lo tanto sin capacidad de elegir, y no es así, el hombre sabe lo que esta haciendo, y lo hace en su beneficio, por eso destacaba el elemento instrumental de la violencia, y lo ejerce con impunidad basándose en la relación privada dirigiendo los golpes a la cabeza y al tronco para que la mujer no sea marcada, pidiendo perdón o amenazando con posterioridad, al libre albedrío, por la inteligencia que tienen los seres humanos, pues él la utiliza para ejercer ese control por medio de la violencia. Porque por ejemplo, la cultura, aquí en Andalucía, yo muchas veces lo digo, una de nuestras manifestaciones culturales y que además compartimos y disfrutamos y nos realizamos y nos enriquecemos con ella, por ejemplo son los toros, y el flamenco ¿no?. Aquí en Andalucía tú haces una encuesta y resulta que un porcentaje muy elevado de personas, hombres y mujeres, tienen una vinculación, una aceptación, una identificación con lo que es una manifestación cultural en forma de flamenco, o de toros, bien, pues yo soy andaluz, me he criado en Andalucía en todo momento y antes de irme a Estados Unidos, por lo que pueda pasar, no me gustaban los toros, ni me gusta mucho el flamenco, y yo he crecido aquí. A mi hermano le gustan los toros, a mis amigos les gustan los toros, pues yo no sé por qué a mí no me han gustado y es inmerso en la cultura los valores de la cultura, en los elementos que te identifican, eso como un elemento de identidad común a los andaluces a los españoles a lo que queramos, y eso es importante, pero bueno para que se vea que la cultura es algo interno que nosotros vamos incorporando a nuestra cultura según vayamos dándole un valor, un crédito, o se lo vayamos negando.

Imaginemos un individuo que esta en el Tendido 7 de una plaza de toros, llega alguien con un micro y le entrevista para un programa de televisión, y usted que hace aquí, dice: "ah, no se, la cultura". No, la cultura no, la cultura te puede haber identificado, te puede haber hecho aceptar una determinada manifestación, compartir tal, pero tu te has enterado quien toreaba esta tarde, tu has salido de tu casa a las cuatro de la tarde, te has ido a la taquilla, te has puesto en cola, has comprado la entrada y te has ido al numero 167 del Tendido 7 para sentarte y ver bien los toros. Luego no es la cultura, la cultura evidentemente te da un marco de referencia que es muy difícil que un irlandés se vaya a los toros, pero aquí te vas con una cierta normalidad, con una cierta aceptación, no críticas la violencia que pueda haber. La

sangre, el maltrato del animal. Tu puedes estar inmerso en un sistema de valores, pero tu, la capacidad y el libre albedrío, de conocer y libre de determinar que tenemos las personas respecto a los animales, nos hacen tomar conciencia de nuestros actos, y por lo tanto de elegir, entre hacerlo o no hacerlo. Hay un elemento cultural evidentemente, el hecho de que no haya hombres hoy aquí o de que haya muy pocos hombres es significativo, refleja esto precisamente, pero no por desconocimiento sino por un posicionamiento claro contundente a que esto es un tema menor. Lo es aquí, lo es en la universidad, lo es en cualquier ámbito, y el que investiga estos temas es el que no vale para hacer otras cosas. Es como lo de antes del que vale, vale y el que no va al cine o a letras, o algo así de decía, no, pues que el que vale, vale y el que no al maltrato. Entonces esa desconsideración ya es significativa, yo creo que efectivamente los hombres tienen que entrar a participar pero que tenemos que hacerlo de una manera activa, por medio de la implicación de una manera objetiva de que la violencia va con ellos, no solo como autores sino como víctimas. Y yo no quiero poner a los hombres como víctimas como los que salen en los anuncios llorando, sino que también los valores de una sociedad, ese capital social ya lo hemos perdido, estamos en números rojos hace muchos años, y como no recuperemos, pues estamos en lo que estamos que en el siglo XII hasta el siglo XX se ha multiplicado por 70 el número de víctimas mortales en conflictos abiertos. No podemos digerir más violencia, la sociedad esta ya saturada, esta hastiada de violencia, y eso supone lo que estamos viendo, unos cambios que a veces son demasiado radicales o desorientados pero que hay que hacerlo.

Pregunta. Buenas tardes me llamo Maria Encarna y soy la Secretaria de Formación y Política de Igualdad de UGT, yo tengo mis conclusiones y creo que la mujer tenemos que sentir que de verdad somos iguales a los hombres y que no son superiores y que no somos por supuestos propiedad de nadie, que no somos ni de nuestros padres, ni de nuestros hijos, ni de nuestras parejas, esto es lo primero, y aparte de la formación, esto importantísimo, y sobre todo un trabajo remunerado porque eso es lo que nos da la independencia. Pero por mi puesto de trabajo me sorprende muchísimo cuando veo universitarias que viene a consultarme que tienen problemas dentro de su familia y que son maltratadas, y me gustaría que me aclararas tu que tienes más experiencia y que además eres medico ¿cómo ocurre eso? Porque se suele decir que la mujer maltratada es una mujer que no tiene formación pero no es cierto, porque la realidad no es así, y yo me quedo perpleja, porque además una mujer que tiene incluso trabajo independiente pero fijo del estado, no un trabajo precario ni temporal, y sin embargo siguen aguantándole, ¿me podría decir que pasa o como podemos hacer? eso sería una pregunta, y la otra sería ¿qué podemos hacer realmente para que se termine de una vez por todas la violencia de género? Yo que soy muy dura tengo mis criterios y me gustaría hacer algo entre todas las mujeres, que pase como con el terrorismo que salgamos todas a la calle y que digamos basta ya pero de verdad, porque tenemos que terminar no podemos estar toda la vida así, gracias.

Pregunta. Soy Araceli Susi de CC.OO. de Jaén, y una de las preguntas que me hago continuamente es, en los medios de comunicación y en los periódicos está saliendo mucho los malos tratos a la mujer como si fuera propio de la sociedad en la

que vivimos, como si este hecho no viniera arrastrándose desde siempre, y entonces yo me pregunto ¿es esto cierto? ¿El maltrato es actualmente mayor? o ¿ahora se está constatando o se está sacando índices, se están denunciando y como la sociedad está creando más medios de comunicación, la ley que nos ampara en estadísticas, hay más datos...?

Respuesta. La primera de las preguntas que me hacías, el maltrato es una situación que está extendida como digamos parte de la potestad que los hombres tiene para limitar, restringir para esa toma de posesión de la mujer y después para hacerla objeto suyo, como algo apropiado proporcional dentro de determinados valores bajo la interpretación subjetiva. Es decir, a nadie nos dicen que tú tienes que controlar a la mujer pero hay hombres que se toman ese derecho esa potestad para hacerlo, y eso no depende de la edad, porque no está en la edad, no está en lo biológico, no está en la universidad, no está cuando te sacas el carnet de conducir, no está cuando vas a la mili, sino que eso está donde está la cultura donde están los valores, entonces esos valores están desde que uno nace hasta que uno se muere. Esos valores los vas integrando y no los vas reproduciendo o los vas rechazando, cuanto más tiempo de exposición a ese elemento como si fueran los rayos ultravioletas del sol más moreno te pones y más posibilidad tienes de ser desigual, exigente, violento, y por lo tanto una piel joven se puede quemar si tiene una exposición fuerte pero que habitualmente por esa falta de exposición a lo que es la violencia pues teóricamente tendría que ser menos violenta. Pero que ocurre con la piel, depende de la sensibilidad de la piel y de los factores de protección, la cultura la educación le hayan podido impregnar para que se evite reproducir esa conducta violenta, es decir los jóvenes no están exentos de lo que es unas normas, unos valores y por lo tanto ellos los reproducen y además lo reproducen con muchísima frecuencia. Lo que pasa que en los jóvenes no dan lugar con habitualidad a lo que es el perdurar una relación de violencia durante mucho tiempo, es decir las jóvenes son más críticas con esas conductas restrictivas que las personas que ya han normalizado, porque el propio concepto de noviete de noviazgo es mucho más inestable y ya se considera que uno es novio durante el tiempo que dure, mientras pareja dice para toda la vida. Esos conceptos que están manejándose hace que la propia situación de noviazgo haga o dificulte que se establezca ese control y por lo tanto que nombre ese control el chico joven, pueda ejercer la violencia de una manera llamativa de cara al resto de la sociedad, y con las denuncias de por medio, pero quien denuncia comentarios, actitudes, control etc. Yo diría que en un porcentaje altísimo y además con resultado de muerte como ha ocurrido en Córdoba, la semana pasada o en Alicante el intento por jóvenes como tantas otras veces ha ocurrido sigue existiendo, ¿por qué?, por que no es un elemento que dependa ni de los ingresos, ni del trabajo, ni de nada, depende la actitud de la voluntad del agresor del hombre para ejercer la violencia, y el grado de relación. El porqué eso se acepta, entre comillas, es muy complejo.

Estamos hablando de razones afectivas, estas se basan en el compromiso y este se refuerza ante la dificultad, no cuando algo está bien, el verdadero amigo, la verdadera amiga ¿quién es?, la que en un momento de dificultad te demuestra su solidaridad, su implicación, su apoyo, su ayuda, como la violencia no se entiende como algo integrado dentro de la relación sino como ese concepto externo que viene a visitarlo de vez en cuando, pues cuando se produce es cuando el compromiso después

de que haya existido se rompe y ahí se pone de manifiesto. En nombre de ese compromiso a veces se producen cosas muy llamativas y pongo algún ejemplo, ¿qué ha pasado con el caso Farruquito?. Ha habido gente que sabe que se ha cometido un delito grave y no lo han denunciado. Han amparado al amigo, que ocurre si alguien te dice si nuestro hijo dice "papá, iba en dirección contraria con la bicicleta y he pillado a una persona mayor, la he tirado y yo creo que se ha partido el pié o el brazo" "pero ¿qué has hecho?, ¿has parado?, ¿la has ayudado?. No, me he venido corriendo...". Ninguno denunciaríamos, intentaríamos interesarnos, pero apoyaríamos , en nombre del compromiso, del afecto, del cariño, ante algo que consideramos ya irremediable que ha pasado, pero intentaríamos evitarlo, o reprenderlo tal vez. Pero el compromiso afectivo es muy traicionero con nosotros mismos precisamente por esa implicación afectiva que va más allá de lo que es la racionalidad , eso es un elemento que hay que considerar dentro de la relación de pareja cuando hay violencia, el elemento de compromiso que existe que a veces es muy difícil pero que, por eso, ni el dinero, ni el trabajo, ni nada evita la violencia. Lo que si es cierto que la sociedad para defenderse de la violencia ha intentado contextualizarla, ha necesitado de víctimas propicias, o propiciatorias como llaman algunos estudios, de esas mujeres de nivel sociocultural bajo, dependientes, con dificultades para las relaciones interpersonales, que no saben canalizar las emociones, para que digamos es que es normal que le peguen ¿no?. Y ha necesitado al mismo tiempo de agresores, ese agresor perfecto, ese agresor diez que es el más imperfecto, el más bruto, el más primitivo, el más explosivo, el más violento, para que esos agresores que aparecen en los medios de comunicación, esos hombres que matan pegándole fuego a sus mujeres, con barba y con pinta de camionero, ese da el tipo perfecto. Nosotros podemos dormir tranquilos porque sabemos que hay hombres así, capaz de matar a su mujer pegándole fuego, pero no vamos a pensar que el arquitecto, el abogado, el médico, el ingeniero, el constructor, va a hacer eso con la mujer, pero necesitamos un poco buscar esos perfiles porque tranquiliza, y por eso, a veces nos impacta determinados resultados pero están ahí, porque la violencia está en todos los lugares, eso en cuanto a esa situación.

Y respecto a acabar, pues es muy complicado porque cualquier medida incluso suponiendo que hubiera una asociación capaz de aglutinar a todas las mujeres en contra de los hombres, al final ni siquiera acabaría con la violencia, sería la violencia explicitada , la lucha de géneros, porque mientras que no se cambien los valores, cada uno defendería el suyo bajo una posición más o menos agresiva, más o menos hostil. El cambio a la fuerza por lo único que tiene que pasar es por el cambio en los valores, en la referencia, en los parámetros que nos sirven para analizar para defender las relaciones humanas, por eso cuando hablamos de no violencia, hablamos de paz, que sería lo opuesto, pero la paz se entiende como la no violencia, no tiene contenido propio se entiende como un contenido como la no violencia, pero la paz, tiene que ser más que la no violencia, no puede ser la no violencia porque simplemente ¿qué es no violencia? Pues no violencia es que no te pegue, pero te puede controlar, no violencia es que no haya guerra, pero te pueden bloquear una isla, no violencia ¿qué es?. La paz tiene que tener sus valores, sus elementos, su contenido y tiene que ser una fuerza que nos lleve a actuar, por ejemplo la justicia, ¿qué es la justicia?. La justicia no es la Administración de Justicia, ¿qué es la libertad? La libertad no es estar fuera de la cárcel, la libertad es un sentimiento, es un valor que tú sientes y que a tí te mueve, te

empuja para hacer cosas, y por lo tanto el visualizar la violencia, como la no violencia, la libertad como estar fuera de la cárcel, o la justicia, con lo que es la Administración de Justicia, no es suficiente. Es ese elemento que te impulsa que te lleva a actuar, eso es un valor, y el valor de la paz no existe, no se ha trabajado, no se ha rellenado con valor con sentido, y por eso habrá violencia porque no hay paz, entonces la no violencia, para mí esto no es violencia, y estamos en lo que es no violencia, pero tiene que ser un cambio social y cultural y no sólo un cambio de una parte de la sociedad, porque aunque sea muy grande nunca será suficiente, y eso es lo complicado y lo estimulante al mismo tiempo, ese reto.

Y en cuanto a los medios de comunicación y la violencia, yo sí creo que hay más violencia ahora. Lo digo gráficamente en el sentido de que como la propia presión social, hacía que las mujeres fueran las esposas amas de casa como todo el mundo esperaba que fuera pues no hacia falta una violencia añadida para mantener ese rol, por lo tanto no había una violencia explícita, pero existía violencia. Pero como la violencia no sólo es lo cuantitativo sino que además es lo cualitativo, la forma de producirse, el objetivo que pretende el significado de la misma. Yo creo que ahora acompañándose de un momento la violencia en la sociedad por ese recurso a la violencia como instrumento, esa devaluación que se ha producido de la vida humana, ese individualismo, inmediatez, del hedonismo, todos esos son valores que ahora predominan en la sociedad, lleva a que la violencia es un instrumento y por lo tanto el resultado de la violencia sea menos considerado a la hora de aplicarla, algo que limita menos al agresor que hace unos años, es más fácil recurrir a la violencia y a pensar que la violencia contra la mujer ha existido siempre con una gravedad extrema y ha sido generalizada. Yo si diría que hay más violencia.

5

EXPERIENCIAS DE APOYO A LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMESTICA DESDE EL CENTRO DE TRABAJO

Mesa Debate

M^a Isabel Martínez Martín

Almenara Estudios Económicos y Sociales

Sra. Dña. María José Casero Garfia

Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT

Jackie Woodall

Sindicato GMB de Birmingham

Magdalena Márquez Martín

Directora de Área del Instituto Andaluz de la Mujer

Muy brevemente me corresponde presentar a las personas que tengo conmigo en la mesa.

La primera persona que va a intervenir en esta mesa de debate "Experiencias de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica desde el centro de trabajo" es Isabel Martínez y su ponencia se va a llamar "Los costes sociales y económicos de la violencia doméstica desde la perspectiva laboral". Os voy a hacer un breve resumen de su curriculum: es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Alcalá de Henares; master desde el año 92 en "Análisis Económico y Hacienda Pública", por el Instituto de Estudios Fiscales de Madrid, y durante el año 93 y 94 hizo cursos de doctorado también en Madrid, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Alcalá de Henares, dentro del Departamento de Fundamentos. Empieza su trayectoria laboral en el año 92 y hasta el 94 fue técnica de investigación en el Ministerio de Industria y Energía en la Subdirección General de Estudios, pasando a formar parte de la Fundación Tomillo, que es un Centro de Estudios Económicos: en un primer momento como consultora y hasta el año 96 como directora de área. Desde el año 2002 es socia consultora dentro de la consultora Almenara, Estudios Económicos y Sociales, S.L. Brevemente, también os voy a mencionar algunos de los proyectos que ha desarrollado últimamente, durante al año 2004 dentro de la dirección técnica y desarrollo del proyecto, "Las mujeres empresarias en la economía española", del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, también dirección técnica y desarrollo del proyecto "Los sistemas de seguridad social en la Unión Europea y la conciliación entre vida familiar y laboral" para el Parlamento Europeo. En el año 2003 fue directora técnica del proyecto "Los costes económicos y sociales de la violencia de género en Andalucía" estudio que encargó el Instituto Andaluz de la Mujer a la empresa Deloitte & Touche. En el año 2002 realizó un estudio sobre los nuevos yacimientos en Madrid "Potencial sobre la creación de empleo para los colectivos en riesgo de exclusión social" dentro de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Para terminar, otra de las actividades que Isabel viene desarrollando desde el año 2000 es como profesora del Master Internacional

de Desarrollo Local organizado conjuntamente por la Fundación INFODAL, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas dentro de la asignatura servicios de proximidad y diversificación económica.

La siguiente ponente es María José Casero Garfia, ella es Licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla, y abogada del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, experta en género por la Universidad de Sevilla, y en el Mercado de Trabajo y dialogo social, desde el 96 trabaja en UGT en distintos puestos de responsabilidad. Empezó ejerciendo como abogada en el Gabinete Jurídico de la Unión Provincial de UGT Sevilla, pasando más tarde a ser Técnica para la Secretaría de Acción Social e Institucional de la Unión Provincial en Sevilla, coordinando la ejecución de programas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como otros grupos como "Juventud y personas con discapacidad" dentro de los Proyectos, Empleo-Now, Horizont-Creciendo hasta el año 1998, y este año pasa a la Unión Regional de UGT Andalucía, trabajando como técnica coordinadora del programa OPTIMA, conjuntamente con el Instituto Andaluz de la Mujer y el sindicato de UGT Andalucía hasta junio del año 2002. En este momento pasa a tener la responsabilidad del Departamento de la Mujer de UGT-Andalucía, donde se ejecutaron algunos programas en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer como el que ya esta mañana se mencionó el proyecto DAPHNE (2002-2003), la iniciativa comunitaria Empleo-Now, el programa OPTIMA y los comienzos de la ejecución de la anterior convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal. Desde mayo del 2002 es responsable del Departamento Confederal de la Mujer, en la Unión General de Trabajadores cuya responsabilidad aún sigue ejerciendo.

Por ultimo voy a presentar a Jackie Woodall, es organizadora superior del Sindicato GMB trabajó durante siete años en el mismo como responsable regional de igualdad de derechos y en estos momentos es directora de la Casa de Acogida de Ayuda a Mujeres de Middlesbrough. Cabe mencionar entre otras actuaciones que ella ha puesto en marcha campañas sobre la igualdad salarial, mejoras de las pensiones estatales para las mujeres jubiladas, la violencia doméstica como problema del centro de trabajo, y aumento de la sensibilización con respecto al cáncer de mama. Ha organizado cursos para mujeres algunos de ellos "Cómo hacer que las mujeres participen en la vida publica", "aumentando la confianza de las mujeres", e "Igualdad en la formación para las mujeres".

M^a Isabel Martínez Martín

Almenara Estudios Económicos y Sociales

Los costes económicos de la violencia contra las mujeres en la pareja. Una aproximación desde el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

Buenas tardes , en primer lugar el agradecimiento a los organizadores de la jornadas, por esta oportunidad que me dan de compartir con vosotras una parte del trabajo al que se ha aludido también a lo largo de estas jornadas , el de los costes económicos y sociales de la violencia sobre la mujeres en Andalucía, un trabajo que tuve la suerte de dirigir, y en segundo lugar y muy relacionado también quiero agradecer a las trabajadoras y trabajadores del IAM que participaron en este estudio y que no he tenido oportunidad de hacerlo antes por su colaboración en la realización de las entrevistas a mujeres. Y realmente como vais a tener ocasión de comprobar a lo largo de la exposición esa aportación ha sido definitiva, para el estudio. Espero que vuestro tiempo y vuestra dedicación por lo menos sirva para seguir avanzando en este tema.

1. Revisión de la literatura

La relación entre empleo y violencia doméstica ha adquirido un protagonismo creciente a medida que diferentes investigaciones han ido poniendo de manifiesto que la autonomía económica de la víctima es clave para salir de la violencia. El mantenimiento, para las víctimas ocupadas, o el acceso, para las inactivas o paradas, a un empleo de calidad (con un nivel salarial que permita un nivel de vida digno para ella y sus hijos e hijas, y estable, es decir, con un contrato a medio plazo o indefinido) es el camino más seguro para escapar de la violencia. Sin embargo, la relación entre empleo y violencia doméstica es biunívoca: la violencia doméstica tiene también importantes efectos en el conjunto de variables que determinan la participación de la víctima en el mercado de trabajo.

Entre los primeros esfuerzos de recopilación de información que permitiera un análisis de la relación entre violencia doméstica y empleo cabe citar las encuestas realizadas a víctimas (Friedman and Couper, 1987 y Shepard and Pence, 1988). Ambos trabajos mostraron que la violencia comprometía seriamente la situación de la víctima en el trabajo como consecuencia del absentismo y los retrasos y que la mayoría había perdido al menos un trabajo a causa de la violencia. A estos análisis iniciales siguieron otros que corroboraron que la violencia doméstica es un obstáculo importante para la participación de las víctimas en el mercado de trabajo (Raphael, 1995; Murphy, 1993;

Lobel, King and Melling, 1987).

A finales de los años noventa la investigación experimentó un notabilísimo avance como consecuencia del interés despertado por las altas tasas de prevalencia de la violencia doméstica entre las mujeres beneficiarias de los sistemas de protección social en Estados Unidos. En la segunda mitad de la década se llevaron a cabo cuatro importantes investigaciones que trataban de medir esa prevalencia y cómo la violencia influía en la relación con el sistema y su capacidad para ser autosuficientes en términos económicos (Curcio, 1997; Allard et al., 1997; Bassuk et al., 1996 y Lloyd, 1997). Las cuatro investigaciones confirman las altas tasas de prevalencia entre las beneficiarias e identifican distintos efectos en el ámbito laboral, entre los que destacan las dificultades para acceder a la educación y a la formación (Curcio, 1997, Allard et al., 1997). Pero una de las conclusiones más claras en la compleja relación que se analiza es que la violencia doméstica deteriora el estatus socioeconómico y ocupacional de la víctima a medio plazo, a través de una mayor propensión al desempleo, una alta rotación en el empleo y de bajos salarios (Lloyd, 1997).

En España, como ha sucedido también a nivel internacional, el interés por los efectos de la violencia doméstica sobre el trabajo es muy reciente. Si bien hay algunas breves referencias en trabajos que realizan una aproximación general al problema (Alberdi y Matas, 2002), no se han encontrado análisis específicos que profundicen en los efectos de la violencia en la participación de las víctimas en el mercado de trabajo.

La macroencuesta del Instituto de la Mujer (1999) permite obtener una primera aproximación a la situación laboral de las mujeres víctimas de malos tratos. Los resultados publicados muestran que la situación de las víctimas en relación con la actividad no es muy diferente al total de mujeres (los porcentajes de ocupadas, paradas e inactivas son similares), lo que confirmaría a nivel nacional los resultados obtenidos en otras investigaciones (Lloyd, 1997). Tampoco se observan fuertes disparidades en los motivos por los que la mujer trabaja, pero sí las hay en la aceptación del trabajo por la pareja: el porcentaje de mujeres que señala que a su pareja no le gusta que trabaje es más del doble (16,7%), respecto al total (8,2%), en el grupo de mujeres víctimas de malos tratos.

Andalucía cuenta con una de las primeras encuestas que abordó el tema de la violencia doméstica en España, (Instituto Andaluz de la Mujer, 2001). Una explotación específica realizada para este proyecto, muestra también resultados poco concluyentes sobre la influencia de la violencia en la situación laboral de la mujer. Las mujeres que han sufrido violencia doméstica a lo largo de toda la vida presentan mayores porcentajes de ocupación que las que no la han sufrido nunca: el 30% trabaja fuera del hogar (frente al 26% de las que nunca han sido víctimas). No se observan diferencias importantes respecto al tipo de jornada ni al número de horas trabajadas, pero sí en la distribución sectorial del empleo. Las víctimas de violencia doméstica están sobre representadas en los sectores de "hogares que emplean personal doméstico" y "hostelería".

A pesar de las mayores tasas de actividad, y en una aparente paradoja, se observan diferencias importantes en las causas que han determinado la inactividad

laboral de la mujer. Entre las mujeres víctimas de malos tratos el 55% señala que nunca se ha incorporado al mercado de trabajo porque se casó, porque era lo que se hacía antes, por sus circunstancias familiares o porque a su marido no ha querido que lo hiciese. Este porcentaje entre las mujeres que nunca han sido víctimas es del 41%.

II. Itinerario laboral

Como ya se ha señalado, las investigaciones sobre violencia doméstica en el campo laboral se han centrado en el empleo, pero sus efectos tienen un alcance mayor. Si atendemos a la tradicional clasificación de la trabajadora en relación con la actividad, una mujer en edad de trabajar puede estar en situación de inactividad (no tiene trabajo ni lo busca), de desempleo (no tiene trabajo pero lo busca activamente) o de ocupación (empleada por cuenta propia o ajena, o trabaja en una negocio familiar). Veamos cómo afecta la violencia doméstica a cada una de las categorías.

a) Identificación teórica de efectos y costes

Los efectos de la violencia en la pareja sobre la vida laboral de las mujeres se concretan en mayores tasas de inactividad, en mayores dificultades para acceder a la educación, a la formación y al empleo (Curcio, 1997, Allard et al., 1997, Bassuk et al., 1996) y en el aumento de los episodios de desempleo (Lloyd, 1997).

Los efectos de la violencia en la pareja son también muy importantes en relación con el empleo, es decir, cuando las víctimas desempeñan un trabajo remunerado. La revisión de la literatura apunta a que las mujeres víctimas tienen

- a. mayores tasas de absentismo (Stanley, 1992 y Laurence & Spalter-Roth, 1996),
- b. menor productividad (Friedman & Couper, 1987),
- c. dificultad para acceder a la formación continua (Curcio, 1997; Allard et al., 1997; Bassuk et al. 1996),
- d. pérdidas de oportunidades de promoción laboral,
- e. incidencias en el lugar de trabajo,
- f. aumento en el riesgo de accidentes laborales,
- g. discapacidades físicas, debidas a la violencia, con consecuencia laborales y,
- h. en algunos casos, pérdida del trabajo (Moore & Selkove, 1999; U.S. General Accounting Office, 1998; Lloyd, 1997).

En términos de costes, los efectos de la violencia sobre la víctima se concretan principalmente en una pérdida de renta (a corto y medio plazo) y en la pérdida de oportunidades de promoción y de realización profesional (Cuadro 1). A corto plazo, los costes principales, adicionales a la pérdida de renta ya señalada, son los costes asociados a la formación (matrícula, desplazamientos, materiales de formación, etc.) que en muchos casos se pierden porque no logra una asistencia o un aprovechamiento adecuado de la misma. A medio plazo, sin embargo, el deterioro de su empleabilidad puede acabar siendo el principal coste para la víctima y su entorno más próximo (hijos,

familia, amigos, etc.).

Para los empleadores y las empresas, las vías por las que la violencia doméstica acaba materializándose en costes son más diversas. Al coste laboral de las horas y días de trabajo perdidos hay que añadir los costes de reemplazo de la trabajadora (en casos de lesiones incapacitantes para el desempeño de las tareas del puesto o despido voluntario o involuntario) los importantes costes asociados a la siniestrabilidad laboral y los costes en programas y políticas específicas para abordar los efectos de la violencia doméstica en la empresa. Si bien cabe pensar que esta última partida no es aún de mucha envergadura, la tendencia apunta a que puede experimentar un importante crecimiento.

Múltiples son también las vías de impacto de la violencia doméstica en los presupuestos públicos. Al conjunto de prestaciones por desempleo y sociales que percibe la víctima en su itinerario laboral, hay que añadir los costes de la pérdida de eficacia de la formación y de otras medidas activas de empleo en las que participan las víctimas, las prestaciones y servicios asociados a las lesiones que incapacitan, a los programas de prevención e intervención en el lugar de trabajo y a la pérdida de ingresos fiscales como consecuencia de las menores tasas de ocupación femenina.

Por último, hay costes para la sociedad en su conjunto, de difícil cuantificación y adjudicación a un determinado agente. Son las consecuencias sociales y económicas de una menor tasa de ocupación femenina, de un mayor número de personas con incapacidad laboral, con mayores tasas de desempleo, con una oferta de trabajo menos cualificada y con la pérdida de competitividad de las empresas y, por tanto, de la economía en su conjunto.

b) La prevalencia de los efectos

Las repercusiones de la violencia sobre la vida laboral de las víctimas es una de las dimensiones menos conocidas. Se ha avanzado, como se comentó en el apartado anterior en la identificación de efectos a nivel teórico, pero hay muy poca información primaria sobre la extensión de dichos efectos. Los resultados obtenidos en la encuesta realizada en el marco del proyecto Los costes económicos y sociales de la violencia contra las mujeres en Andalucía (IAM, 2004) indican que estos efectos son muy importantes.

La situación de empleada por cuenta ajena es la mayoritaria entre las mujeres entrevistadas (54%), un alto porcentaje en el servicio doméstico o el sector agrario y mayoritariamente en una situación de empleo informal. Un 5% es empleada por cuenta propia, en negocios familiares relacionados sobre todo con la hostelería. El porcentaje de inactivas asciende al 22% (no ha trabajado ni buscado trabajo) y el 19% restante son desempleadas con experiencia laboral o que buscan su primer empleo (Gráfico 1). Cabe señalar, no obstante, que consideramos que estos resultados están muy influidos por el sesgo de la muestra hacia una condición socio económica media-baja. Los resultados de la macroencuesta del Instituto de la Mujer, basados, recordemos, en una

CUADRO 1. COSTES ASOCIADOS A LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA SOBRE LA VIDA LABORAL DE LAS VÍCTIMAS				
EFECTOS	SERVICIOS Y COSTES			
	Víctima y terceras personas	Empleadores	Sector público	La sociedad en su conjunto
EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL DESEMPLEO				
Aumento de la inactividad femenina	Pérdida de renta .		Pérdida de ingresos fiscales asociados a una mayor tasa de ocupación femenina	Coste de oportunidad de contar con una mayor tasa de ocupación femenina
Dificultad de acceso a la educación, la formación y el empleo (Curcio, 1997, Allard et al., 1997, Bassuk et al. 1996)	Costes asociados a la formación (matrículas, desplazamientos, materiales, etc.) Pérdida de ingresos asociados a una mejora de la empleabilidad		Pérdida de eficacia de los recursos públicos destinados a la formación	Coste de oportunidad de contar con una oferta de trabajo más cualificada
Aumento de los episodios de desempleo (Lloyd, 1997).	Pérdida de renta. Costes asociados a la búsqueda de un nuevo empleo.	Costes asociados al reemplazo de la trabajadora	Prestaciones por desempleo (contributivas y asistenciales) Costes asociados a la pérdida de eficacia de políticas activas de inserción laboral	Costes asociados a un mayor desempleo (deterioro de la situación socioeconómica)
EN RELACIÓN CON EL EMPLEO				
Absentismo y retrasos (Stanley, 1992 y Laurence & Spalter-Roth , 1996).	Pérdida de salario por penalizaciones.	Coste laboral de las horas y días de trabajo perdidos.	Prestaciones de bajas por enfermedad	
Menor productividad (Friedman & Couper, 1987).	Pérdida de salario por penalizaciones.	Pérdidas de producción y beneficios.		Pérdida de competitividad de la economía en su conjunto.
Dificultad de acceso a la formación (Curcio 1997, Allard et al. 1997, Bassuk et al. 1996)	Costes asociados a la formación. Costes asociados a la pérdida de empleabilidad.	Coste de la formación (normalmente es cofinanciada).	Coste de la formación (normalmente es cofinanciada)	Pérdida de competitividad de la economía en su conjunto
Discapacidades con consecuencias laborales	Pérdidas de renta. Costes asociados a la reubicación o a la pérdida del trabajo.	Costes de reubicación o de reemplazo de la trabajadora.	Costes asociados a las prestaciones de baja por enfermedad. Prestaciones sociales vinculadas a la discapacidad.	Costes asociados a un mayor número de personas con discapacidad.
Pérdidas de oportunidades de promoción laboral	Pérdida de renta.			
Incidencias en el lugar de trabajo		Coste de las políticas de lucha contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Pérdida de horas de trabajo, de rendimiento y coste de "imagen".	Coste de políticas de lucha contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo	
Aumento en el riesgo de accidentes laborales	Costes asociados a las lesiones.	Costes asociados a los accidentes laborales (médicos, pérdida de horas, "imagen", etc.)	Prestaciones y servicios asociados a las lesiones, incapacidades y muertes que ocasionan los accidentes.	Costes asociados a las lesiones, incapacidades y muertes que ocasionan los accidentes
Pérdida del trabajo (Moore & Selkove, 1999 y U.S. General Accounting Office, 1998)	Pérdida de renta.	Costes de reemplazo de un nuevo trabajador.		

Fuente: IAM (2004) Los costes económicos y sociales de la violencia contra las mujeres en Andalucía

muestra aleatoria, indican que el porcentaje de inactivas y de desempleadas en este colectivo es superior a la media de la población femenina en general.

Entre las principales causas de la inactividad se encuentran, sin duda, la violencia y sus efectos: el 65% de las entrevistadas señala que no trabajaba ni buscaba trabajo porque su pareja no se lo permitía, un 50% señala que su pareja la desanimaba o no estaba de acuerdo y un 20% por los problemas de salud asociados a la violencia. Un 40% creía que no tenía ninguna posibilidad de encontrar trabajo (creencia que seguramente tampoco es ajena a los efectos de la violencia) y sólo el 19% de las mujeres inactivas señala como causa de su inactividad la falta de interés (Gráfico 2).

También la influencia de la violencia se deja sentir en la participación de estas mujeres en las acciones de orientación y formación para la búsqueda de empleo. El 27% de las entrevistadas no ha asistido nunca a una acción formativa porque su pareja se lo prohibía o le desanimaba y un 6% ha asistido alguna vez, pero no pudo finalizar la formación por problemas relacionados con la violencia. El 22% no ha asistido nunca a una acción de orientación laboral. Los porcentajes de asistencia a acciones de orientación y formación son relativamente altos porque una parte importante de la muestra ya ha roto su relación y son beneficiarias de algunos programas de atención a las víctimas que incluyen estas acciones.

Las consecuencias de la violencia en el trabajo diario son muy notables (Gráfico 3). El 71% de las mujeres entrevistadas que trabajan o han trabajado señalan que tienen problemas de rendimiento, el 64% considera que ha perdido oportunidades de promoción laboral, un 46% sufre o ha sufrido amenazas presenciales o telefónicas en su lugar de trabajo, un 20% ha tenido bajas laborales por enfermedad y el 18% señala problemas con sus superiores o compañeros motivados por los efectos de la violencia.

El 4% de las mujeres entrevistadas ha tenido accidentes laborales con consecuencias graves (que han requerido hospitalización suya o de algún compañero) y el 25% accidentes laborales leves. Como consecuencia también de los efectos de la violencia sobre la salud de las víctimas, un 28% ha tenido que abandonar el trabajo, un 9% que cambiar de puesto dentro de la misma empresa y un 2% ha sido declarada discapacitada laboral permanente (Gráfico 4).

Como ya se señaló en el apartado anterior, los efectos antes comentados y, en general, el deterioro de empleabilidad conduce a medio plazo al despido. El 15% de las víctimas ha sido despedido una o más veces en los últimos cinco años como consecuencia de la violencia (Gráfico 5).

c) Las partidas de coste cuantificadas

Los avances realizados en la identificación de efectos a nivel teórico han ido acompañados también de aproximaciones a su prevalencia y a la cuantificación de los costes asociados.

Gráfico 1. SITUACIÓN LABORAL

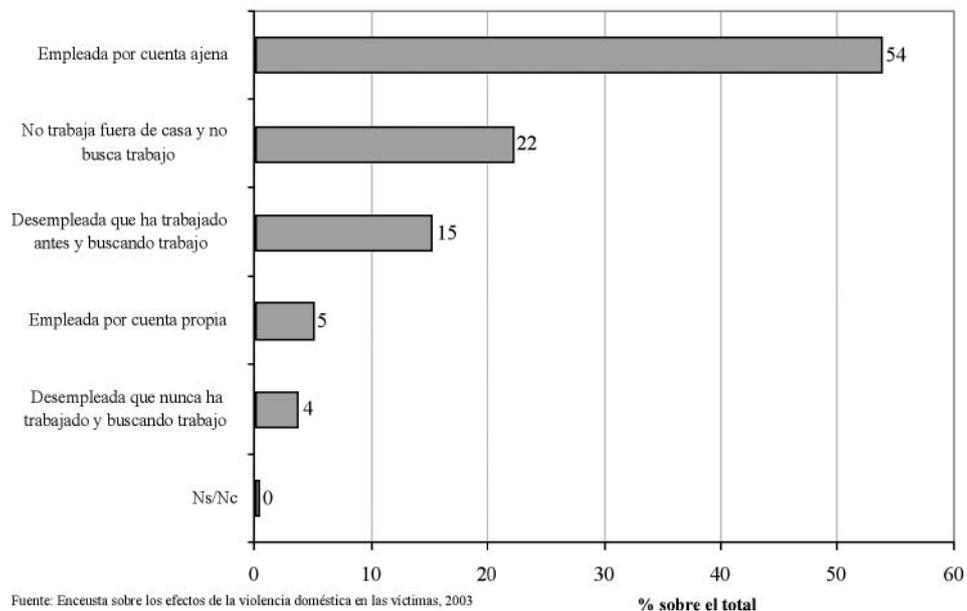
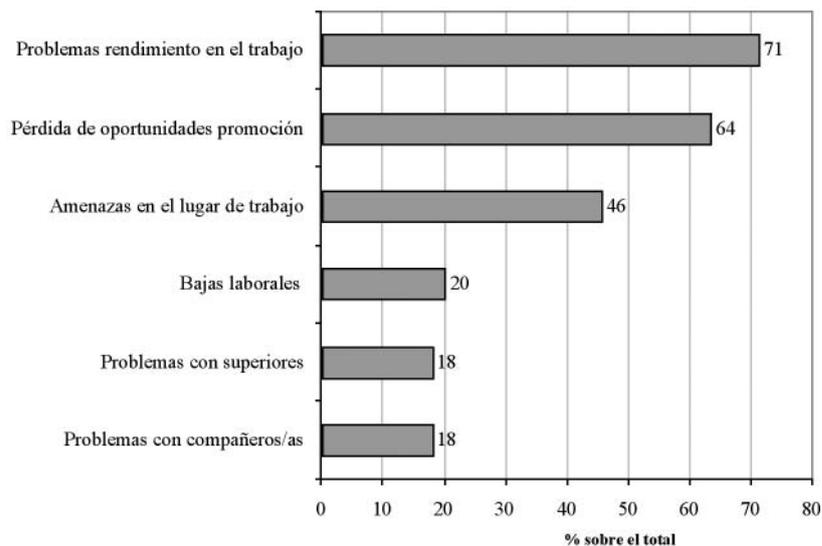


Gráfico 2. CAUSAS DE LA INACTIVIDAD
Mujeres que no trabajan fuera de casa y no buscan trabajo



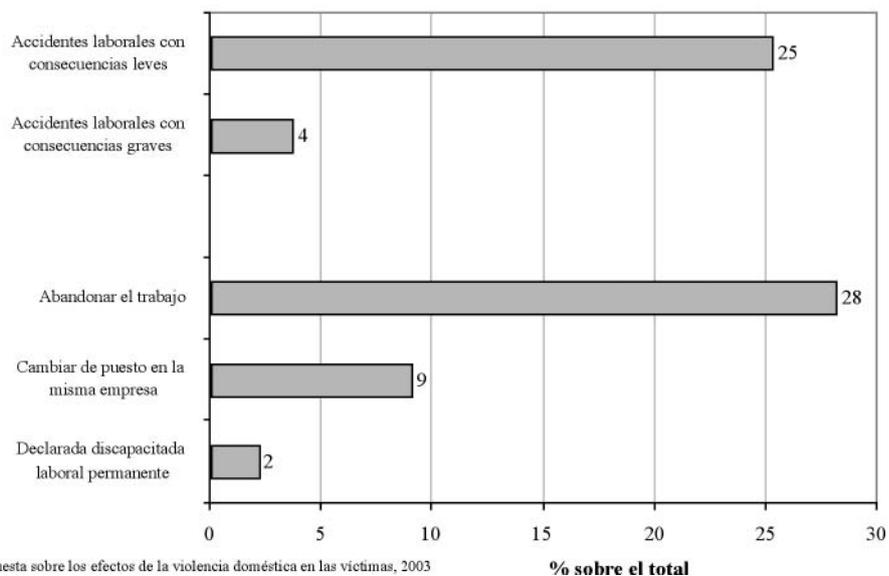
Gráfico 3. CONSECUENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO
Mujeres ocupadas y desempleadas que han trabajado alguna vez



Fuente: Encuesta sobre los efectos de la violencia doméstica en las víctimas, 2003

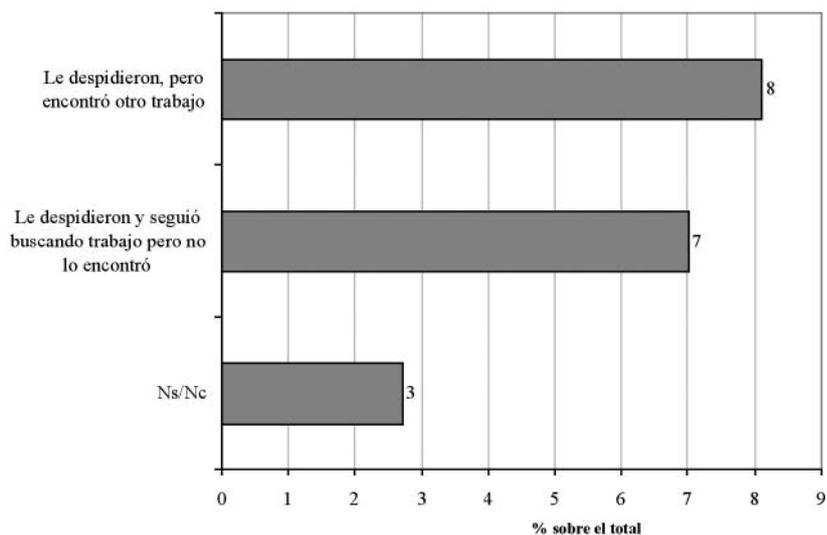
Gráfico 4. CONSECUENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO DE LOS EFECTOS SOBRE LA SALUD

Mujeres ocupadas y desempleadas que han trabajado alguna vez



Fuente: Encuesta sobre los efectos de la violencia doméstica en las víctimas, 2003

Gráfico 5. CONSECUENCIAS EN LA SITUACIÓN LABORAL
Mujeres ocupadas y desempleadas que han trabajado alguna vez



Fuente: Encuesta sobre los efectos de la violencia doméstica en las víctimas, 2003

La cuantificación de los costes de la violencia en el itinerario laboral se ha limitado a algunos de los efectos; otros no se han abordado porque superaban ampliamente el límite de la investigación o porque aún carecemos de información y metodologías adecuadas para hacerlo. No obstante, se han cuantificado gran parte de los costes asociados a los efectos, detallando además quiénes los soportan principalmente. A continuación señalan los costes principales que soporta cada agente

En el caso de las víctimas se han cuantificado las pérdidas de renta originadas por: el aumento de la inactividad femenina, las horas y días que la empresa les descuenta por el absentismo y los retrasos, las situaciones de incapacidad temporal o permanente, las pérdidas de promoción laboral, los accidentes de trabajo y finalmente, por la pérdida de trabajo. Para la valoración de los distintos efectos se ha considerado que la distribución ocupacional de las víctimas de violencia doméstica es similar a la del total del empleo femenino y la ganancia media también. En los cálculos se ha empleado tanto información procedente de la encuesta a las víctimas como información de fuentes secundarias (ganancia media, cotizaciones a la seguridad social, tipos medios efectivos de IRPF, prestaciones por desempleo,...)

Se han cuantificado todos los efectos soportados por las empresas y los empleadores relacionados directamente con el empleo. El método de valoración ha sido similar al utilizado en el cálculo de los costes soportados por la víctima, con los correspondientes ajustes motivados por la diferente distribución del coste entre agentes.

Las partidas de coste cuantificadas para el sector público incluyen la pérdida de

recaudación fiscal y de cotizaciones por una menor tasa de empleo, los programas específicos de IAM destinados a la mejora de la empleabilidad de las víctimas y a solventar temporalmente su dependencia económica, las prestaciones por desempleo, el coste de las bajas laborales y el coste de los accidentes laborales. El método de valoración ha sido similar al utilizado en el cálculo de los costes soportados por la víctima, con los correspondientes ajustes motivados por la diferente distribución del coste entre agentes.

En el caso del tercer sector se han computado sus actuaciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la víctima.

d) Resultados

Los costes originados en el itinerario laboral de las víctimas ascienden a 707 millones de euros (Cuadro 2). Los efectos que originan un mayor coste son las situaciones de incapacidad temporal y permanente (27%), las pérdidas de producción por el absentismo y los retrasos (21%), los accidentes laborales con consecuencias graves o leves (19%) y la mayor inactividad femenina y las pérdidas de productividad (13%).

Las empresas y empleadores soportan la mayor parte del coste de este itinerario (unos 385 millones de euros, el 54% del total). Las víctimas soportan un coste cercano a los 196 millones de euros (28%) y el sector público unos 126 millones de euros (el 18% restante).

La violencia doméstica contra las mujeres, ejercida por su pareja o ex pareja, tiene un coste anual para la sociedad andaluza de 2.356,8 millones de euros. Este importe recoge tanto los costes directos (recursos, específicos o no, utilizados por las víctimas) como algunos costes indirectos (el valor de los bienes y servicios perdidos por la violencia, la pérdida de bienestar de la víctima y de la sociedad en su conjunto).

El coste anual vinculado al itinerario laboral de las víctimas representa el 30% del coste total (707 millones de euros); le siguen en importancia el itinerario social, que asciende a 628 millones de euros (27% sobre el total) y el itinerario de los hijos e hijas (590 millones de euros, el 25% del coste total). Los costes del deterioro de la salud física y mental de las mujeres se cifran en 371 millones de euros anuales (16% del coste total) y los costes jurídicos son los menores, 60,7 millones de euros (3% del coste total).

Cuadro 4. COSTES RELACIONADOS CON EL ITINERARIO LABORAL DE LAS VÍCTIMAS

	EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y EL DESEMPLEO				EN RELACIÓN CON EL EMPLEO								%
	Aumento de inactividad femenina	Dificultad de acceso a la formación y al empleo	Aumento de los episodios de desempleo	Absentismo o retrasos	Baja productividad	Situaciones de incapacidad temporal y permanente	Pérdidas de oportunidades de promoción laboral	Amenazas en el lugar de trabajo	Aumento en el riesgo de accidentes laborales	Pérdida del trabajo	TOTAL		
VÍCTIMAS	59.654.169	n.d.	n.d.	41.454.228	n.d.	48.364.960	27.737.748	n.d.	13.382.193	5.283.381	195.876.678	28	
EMPLEADORES	n.d.	n.d.	n.d.	106.596.586	93.741.525	94.869.715	0	1.912.618	80.293.155	7.888.487	385.302.088	54	
SECTOR PÚBLICO	32.285.431	2.297.369	n.d.	n.d.	n.d.	49.800.746	0	n.d.	40.146.578	1.420.111	125.950.234	18	
TERCER SECTOR	n.d.	3.369	n.d.	0	0	0	0	0	n.d.	n.d.	3.369	0,0	
TOTALES	91.939.601	2.300.738	0	148.050.814	93.741.525	193.035.420	27.737.748	1.912.618	133.821.925	14.591.979	707.132.369		
Porcentaje sobre el total	13	0	0	21	13	27	4	0,3	19	2	100		

Fuente: Elaboración propia

III. Conclusiones

1. El interés por los efectos de la violencia doméstica en la participación de la mujer en el mercado de trabajo es muy reciente. Las primeras investigaciones internacionales son de finales de los años ochenta. En España no se han encontrado investigaciones específicas sobre este tema.
2. Los resultados no son concluyentes. En algunos estudios no se aprecian diferencias importantes en las variables básicas en relación con la actividad (tasa de ocupación, de desempleo, de actividad), pero sí parece claro que la violencia doméstica deteriora el estatus socioeconómico y laboral de la víctima a medio plazo, a través de una mayor propensión al desempleo, una alta rotación en el empleo y menores salarios.
3. Se han identificado importantes efectos de la violencia sobre el empleo de la víctima y se ha ampliado de forma notable el número de agentes implicados directa o indirectamente (víctima, amigos y familiares, empresarios, sector público, agentes sociales, etc.). Esta identificación ha puesto de manifiesto que la violencia doméstica es un fenómeno con una fuerte propagación en la esfera económica y social.
4. El lugar de trabajo puede ser un centro importante de prevención y de atención de la violencia doméstica, un ámbito de actuación con el grueso de las víctimas, no sólo con las que denuncian o han iniciado ya la ruptura con el agresor. Las posibilidades de actuación son amplísimas, desde planes específicos en las empresas hasta actuaciones de mayor alcance con los agentes sociales, que permitan trabajar también en las PYMEs.
5. Las investigaciones señalan que la independencia económica es una de las variables claves en la decisión de ruptura con el agresor. Por tanto, es imprescindible incluir, como ya se ha hecho en Andalucía, y mejorar las acciones de inserción sociolaboral entre los programas de atención a las víctimas.
6. La relación de efectos sobre la vida laboral de las víctimas incluye la dificultad de acceso a la educación, la formación y el empleo, el aumento de los episodios de desempleo, absentismo, baja productividad, dificultad de acceso a la formación continua, lesiones que provocan discapacidades laborales, pérdida de oportunidades de promoción laboral, incidencias en el lugar de trabajo, aumento del riesgo de accidentes laborales y pérdida del trabajo.
7. Los costes asociados a dichos efectos son múltiples y los agentes que los soportan también. Los costes para las víctimas se concretan en una pérdida de renta a corto y medio plazo y en la pérdida de oportunidades de promoción profesional. Los empleadores y las empresas soportan importantes costes asociados a la situación de violencia doméstica de sus empleadas (coste laboral de las horas y días de trabajo perdidos, costes de reemplazo de la trabajadora, costes de planes y políticas específicas y costes de imagen). El sector público se ve afectado también

de forma directa por la pérdida de eficacia de algunas de sus políticas y por el coste fiscal por los salarios perdidos. Por último, aunque mucho más difíciles de cuantificar, no se pueden dejar de señalar los costes para la sociedad en su conjunto que se resumen en la pérdida de capital humano y de competitividad.

Referencias bibliográficas

- Alberdi, I. y Matas, M. (2002): La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. Fundación La Caixa.
- Barusch, A., Taylor, M.J. & Derr, M. (1999). Understanding families with multiple barriers to self-sufficiency. Submitted to Utah Dept. of Workforce Services. Salt Lake City: University of Utah, Social Research Institute.
- Bassuk, E., Weinreb, L.F., Buckner, J.C., Browne, A., Salomon, A., & Bassuk, S.S. (1996). The characteristics and needs of sheltered homeless and low-income housed mothers. *The Journal of the American Medical Association*, 276(8), 640-646.
- Berg, L., Olson, L. & Conrad, A. (1991). Causes and implications of rapid job loss among participants in a welfare-to-work program. Paper presented at the annual research conference of the Association for Public Policy Analysis and Management, Bethesda, MD.
- Bobo, L. (1995). Surveying racial discrimination: analyses from a multiethnic labor market. Working paper #75. Cambridge, MA: Russell Sage Foundation.
- Browne, A., & Bassuk, S.S. (1997) Intimate violence in the lives of homeless and poor housed women: Prevalence and patterns in an ethnically diverse sample. *American Journal of Orthopsychiatry*, 67, 261-78.
- Browne, A., Salomon, A., & Bassuk, S.S. (1999). Impact of recent partner violence on poor women's capacity to maintain work. *Violence Against Women*, 5(4), 393-426.
- Corcoran, M., Siefert, K., Danziger, & Tolman, R. (2001). Predictors of work among TANF recipients: do health, mental health, and domestic violence problems limit employment? Ann Arbor, MI: Report to OSASPE.
- Correia, A. (1999a). Innovative strategies to provide housing for battered women, National Resource Center on Domestic Violence, Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence. *Domestic Violence and Economic Well-Being* 15
- Correia, A. (1999b). Housing and battered women: A case study of domestic violence programs in Iowa, National Resource Center on Domestic Violence, Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence.
- Cuccio, W. (1997), *The Passaic County Study of AFDC Recipients In A Welfare-To-Work Program: A Preliminary Analysis*, Passaic County Board of Social Services, New Jersey.
- Danziger, S., Corcoran, M., Danziger, S., Heflin, C., Kalil, A., Levine, J., Rosen, D., Seefeldt, K., Siefert, K., & Tolman, R. (2000). Barriers to the employment of welfare recipients. In R. .
- Dutton, M.A. (1992). *Empowering and healing the battered woman: a model for assessment and intervention*, New York: Springer.
- Friedman, L., & Couper, S. (1987). *The cost of domestic violence: A preliminary investigation of the financial cost of domestic violence*. New York: Victim Services Agency. New York: Victim Services.

- Hammeal-Urban, R. (1999). Housing and battered women: Using housing vouchers to assist battered women move from welfare to work, National Resource Center on Domestic Violence, Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence.
- INE (2003): Encuesta de salarios en la industria y los servicios, <http://www.ine.es/inebase>
- INE (2003): Índice de costes laborales, <http://www.ine.es/inebase>
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001): La situación social de las mujeres en Andalucía 1990-2000, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001): Memoria de Ejecución del Plan de Actuación del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000), Junta de Andalucía.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001): Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres. 2001-2004, Junta de Andalucía.
- Instituto de la Mujer (2000): La violencia contra las mujeres. Resultados de la macroencuesta, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Instituto de la Mujer (2002): Estudio sobre las medidas adoptadas por los estados miembros de la Unión Europea para luchar contra la violencia hacia las mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Instituto de la Mujer (2002): Guía de buenas prácticas para paliar los efectos de la violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Junta de Andalucía (2002): Memoria Estadística de la Consejería de Salud 2001, <http://www.juntadeandalucia.es/salud/library/plantillas/externa.asp?pag=../..contenidos/Estadisticas/memoria/memoria2001.pdf>
- Junta de Andalucía (2002): Presupuestos Generales de la Junta de Andalucía, http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/planif_presup/presupuesto2003/cuadros2003.htm
- Khanna, M., Singh, N.N., Nemil, M., Best, A., Ellis, C.R. (1992). Homeless women and their families: Characteristics, life circumstances, and needs. *Journal of Child and Family Studies*, 1(2): 155-165.
- Laurence, L. & Spalter-Roth, R. (1996): Measuring the Costs of Domestic Violence Againsts Women and the Cost- Effectiveness of Interventions: An initial Assessment and Proposals for Futher Research, Institute for Women's Policy Research.
- Lloyd, S.(1997). The effects of violence on women's employment. Institute for Policy Research at Northwestern University, IPR Working papers nº 97-4.
- Lobel, K., King, N., & Melling, L. (1987). Battered women. In L. Tarr-Whelan & L. Crofton Isensee (Eds.), *The Women's Economic Justice Agenda: Ideas for the States* (pp. 57-61). Washington, DC: The National Center for Policy Alternatives.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): Anuario de estadísticas laborales y sociales 2001, Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): Boletín de Estadísticas Laborales,
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): Estadísticas sobre pensiones contributivas, <http://www.seg-social.es/inicio/>
- Moore, T. & Selkove, V. (1999): Domestic Violence Victims in Transition from Welfare to Work: Barriers to self-Sufficiency and the W-2 response 6, The Institute for Wisconsin's Future.

- Murphy, P. (1993). *Making the Connections: Women, Work, and Abuse*. Orlando, FL: Paul M. Deutsch Press.
- Raphael, J. (1995). *Domestic violence: Telling the untold welfare-to-work story*. Chicago: Taylor Institute.
- Raphael, J. And Tolman. R.M. (1997) *Trapped in poverty/Trapped by abuse: New evidence Documenting the Relationship between Domestic Violence and Welfare*, Taylor Institute.
- Shepard, M., & Pence, E. (1988). The effect of battering on the employment status of women. *Affilia*, 3 (2), 55-61.
- Straus, M.A. (1979). Measuring intrafamily conflict and violence: The Conflict Tactics (CT) Scales. *Journal of Marriage & the Family*, 41(1), 75-88.
- Tolman, R.M. (1999). Guest editor's introduction. *Violence against Women*; Thousand Oaks; 5(4), 355.
- Tolman, R.M. and Rosen, D. (2001). Domestic violence in the lives of women receiving welfare: Mental health, substance dependence, and economic well being. *Violence against Women*, 7(2), 141-158.
- Tolman. R.M. and Raphael, J. (2000) A review of research on domestic violence and welfare. *Journal of Social Issues*, 56 (4), 655-682.
- Violence Against Women Office (2001): *Promoting Safety and Nonviolence in the Workplace. Toolkit to End Violence Against Women*, Washington.

María José Casero Garfía

Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT

Experiencias de empresas andaluzas

En primer lugar quisiera agradecer la invitación que se nos ha hecho al departamento Confederal de la Mujer desde la organización de estas jornadas, por supuesto al Instituto Andaluz de la Mujer y también a la Secretaria colaboradora en la realización de las mismas, la secretaria de UGT y de CCOO, compañeras nuestras, para seguir con los agradecimientos porque al final tendremos la prisa y me extenderé en el tiempo como siempre suele ocurrir, y luego no me dejan. Buena parte de la exposición que voy a hacer ahora tiene que ver con la ejecución del programa DAPHNE, de esas iniciativas que tuvimos ocasión de ejecutar también en Andalucía, gracias a que las compañeras de Birmingham estuvieron como socio promotor en ese programa, de manera que siguiendo con los agradecimientos, quisiera agradecer a la responsable de Birmingham, y a la persona de Pauline Hinks que se encuentra aquí esta tarde con nosotros y mañana también tendrá una intervención en una de las mesas de las jornadas, a Sarah Kingan que también pertenecía a uno de los socios también en el proyecto por parte del Reino Unido, Andrew Parker de la Universidad de Warwick, también a algunas de las personas que, dentro del Instituto Andaluz de la Mujer, estuvieron directamente implicadas con la ejecución del proyecto, especialmente a Pilar Gutiérrez que se encargó de revisar los materiales de formación exhaustivamente y adaptarlos al ámbito laboral, normativo y jurídico en España y en Andalucía, y por supuesto también como no agradecer a mis compañeras del Departamento de la Mujer

de UGT Andalucía y de la Secretaría de la Mujer, su implicación directa en el proyecto, especialmente a Rocío Mateo, que pasó muchísimas horas haciendo el desarrollo de la investigación y también como no a Nieves Hernández, que sufrió la falta de conocimientos del idioma inglés, que también sufrieron los socios transnacionales, pero que nos echó un cable en todo momento en ese trabajo. Como veis, muchas veces es importante no olvidarse de las personas porque esos proyectos se ejecutan no solamente porque se dispongan de una partida presupuestaria sino también por la implicación personal y de convicción de creer en esto de la igualdad entre hombres y mujeres. Y gracias a ese convencimiento y a esa creencia, y sobre todo en el ámbito laboral que es el que nos toca, pues salen muchas veces resultados como el que os voy a traer hoy yo aquí en relación con esa iniciativa.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres, es un problema que se produce en todas las sociedades, independientemente de la etnia, la clase, la nacionalidad, la religión, el entorno cultural, el estado civil, o la edad.

Afecta a la salud mental de estas, ocasionando depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés etc.

La violencia doméstica tiene también consecuencias en el ámbito laboral, en concreto en los centros de trabajo.

Una trabajadora que sufre malos tratos, puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo, retrasos, bajas laborales, falta de concentración, etc. afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

¿QUÉ ES EL PROYECTO DAPHNE?

Dentro del Programa Político de la Unión Europea en la convocatoria de la Iniciativa Comunitaria del mismo nombre prevista para los años 2000-2004 y cuyo objeto es promover la cooperación y la coordinación entre los Estados Miembros, apoyar a las entidades tanto públicas como privadas que trabajan en este ámbito, informar sobre la violencia hacia las mujeres, fomentar medidas preventivas y mejorar la protección que se ofrece a las víctimas.

Socios del proyecto: GMB Birmingham (promotor), Sandwell Against Domestic Violence Project, Sandwell Women's Aid, UGT- Andalucía en colaboración con el IAM.

Ámbito de ejecución: en Birmingham, Reino Unido y en la CCAA Andaluza.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Saber el nivel de conocimiento de las empresas sobre los recursos disponibles y políticas implantadas respecto a la prevención y apoyo a las víctimas de violencia doméstica.
- Concienciar y sensibilizar tanto a la dirección de la empresa como a la representación sindical de su necesaria implicación para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

- Formar, informar y orientar sobre los medios y recursos que tienen a su alcance para ayudar a las trabajadoras que lo necesiten.

FASES DEL PROYECTO

PRIMERA FASE:

- Selección de una muestra de 164 empresas, seleccionadas en función de los siguientes criterios:
 - más de 50 trabajadores
 - nº de trabajadores/as
 - sector de actividad
 - provincia
 - mayor nº de delegadas/os de UGT
 - 130 del sector privado y 34 del sector público
 - Sectores de actividad: Servicios, manufactura, alimentación, comercio, textil, juego, minería, energía, construcción y metal.
- Envío de cuestionarios para el personal directivo y el comité de empresa.
- Análisis de los datos recogidos a través de los cuestionarios:
 - el 41% conocía de la existencia de organismos/asociaciones que ayudan a las víctimas de violencia doméstica.
 - el 23% había tenido contacto con estos organismos/asociaciones (públicas).
 - el 7% alguna trabajadora había acudido a los delegados/as sindicales por sufrir malos tratos.
 - sólo el 11% tenía una política específica para combatir la violencia doméstica (públicas).

SEGUNDA FASE:

- Selección de 8 empresas para la impartición de los cursos de formación: Sky Chefs S.A., Escuela Taller de Úbeda, Sánchez Romero Carvajal, S.A., Mantecados y Especialidades San Antonio, S.A., Casino Bahía Cádiz, Sevillana de Electricidad, Ferva, S.C.A., El Parador de Almería y Covap, S.A.
- Cada una de ellas elaboró su propio Plan de Acción contra la Violencia
- Revisión y adaptación de los materiales de formación elaborado por los socios británicos
- Organización de las sesiones de trabajo transnacionales

TERCERA FASE:

- Edición de los materiales formativos
- Impartición de los cursos de formación en las empresas participantes
- Celebración de las jornadas finales para presentación de resultados y productos finales del proyecto.

RESULTADOS

- Experiencia pionera que supuso la implicación por primera vez de los agentes sociales y económicos en la lucha contra la violencia doméstica.
- La inclusión de los centros de trabajo en la red de recursos existentes para la lucha

contra la violencia doméstica.

- Cambiar la visión de las personas participantes en la formación sobre la violencia doméstica y sus consecuencias en el empleo.
- Sensibilizar a trabajadores y trabajadoras, a la representación empresarial y a la sindical a cerca de que la violencia doméstica no es un problema privado sino que nos afecta a todas y a todos.
- En concreto para la UGT, la elaboración de un Protocolo de Actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral, adoptado para toda la Confederación (ejemplo Pamplona)

PLANES DE ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Sánchez Romero Carvajal, S.A., Casino Bahía Cádiz y Mantecados y Especialidades S. Antonio S.A.

- Informar a todo el personal de la empresa mediante el uso de dípticos, cartelería y soportes de difusión, de la existencia del programa y del compromiso de la empresa con la erradicación de la violencia doméstica.
- Informar de que la empresa y los delegados/as son el primer recurso para iniciar la solución del problema
- Incluir folletos informativos de organismos y asociaciones que apoyan a las víctimas de violencia de género.
- Nombrar a una o varias personas (empresa y sindicato) responsables de estos temas para que sean un referente para trabajadores y trabajadoras.
- Proporcionar a estas personas formación específica.
- Medidas para que las víctimas dispongan de tiempo: días de asuntos propios, licencia retribuida, permiso de trabajo por un tiempo determinado (todos retribuidos).
- Medidas de ayuda económica: anticipo a cuenta de próximas retribuciones, fondo de solidaridad.

Sevillana de Electricidad, S.A. Cádiz

- Difundir el Plan entre el resto de los centros de trabajo de la CCAA., poniendo a su disposición la información dada proporcionada en las sesiones formativas.
- Exponer en los tablones de empresa material informativo
- Trasladar a la mesa negociadora del convenio colectivo de aplicación las siguientes propuestas: permisos retribuidos, excedencias, trato preferente para traslados, creación de un fondo monetario para situaciones de emergencia, anticipos salariales.

Ferva, S.C.A. y El Parador de Almería

- Exponer en los tablones de anuncios todo el material del proyecto
- Impartir charlas informativas sobre la violencia doméstica, a la plantilla en general
- Incluir en el próximo Convenio Colectivo cláusulas que regulen derechos específicos para trabajadoras víctimas de malos tratos, hasta que normalicen su situación.

Covap, S.C.A.

- Organizar asambleas informativas para todo el personal de la empresa. La charla la llevará a cabo una persona experta en la materia
- Acordar con RR.HH. medidas referidas a la disponibilidad del tiempo: adelantar el período vacacional, Flexibilidad en la jornada habitual
- Medidas de tipo económico: partida presupuestaria especial para las mujeres víctimas de violencia doméstica.

RESUMEN DE LAS MEDIDAS MÁS INTERESANTES DE LOS PLANES DE ACCIÓN

- MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN
 - Compromiso claro de la empresa con la lucha contra la violencia doméstica
 - Asambleas informativas para todo el personal
 - Cartelería y folletos informativos
 - Información/formación específica para personas designadas como responsable para esta materia
- MEDIDAS SOBRE PERMISOS Y DISPONIBILIDAD
 - Permisos retribuidos
 - Flexibilidad en la jornada
 - Trato preferente para traslados
- MEDIDAS ECONÓMICAS
 - Fondos de solidaridad
 - Ayudas económicas para posibles gastos derivados de esta situación.
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL EN ESTA MATERIA
 - Unido a la adopción del Protocolo de Actuación Sindical en caso de Violencia de Género, implantar una Política específica sobre violencia doméstica en los centros de trabajo
 - Esto supondría un avance en la cultura empresarial y que se tome conciencia de que la violencia doméstica afecta a un número considerable de mujeres
 - Creando y procurando tener en la empresa un ambiente favorable a la Igualdad de Oportunidades, se obtendrán resultados positivos que beneficiarán, tanto a la dirección de la empresa como a los trabajadores y trabajadoras de la misma.
 - La delegada o el delegado sindical debe trabajar con el objetivo de desarrollar esta política sobre violencia doméstica y proporcionar información sobre ella.
- LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL EN ESTA MATERIA
 - Con todo esto estaríamos contribuyendo a:
 - Crear una cultura de gestión de recursos humanos que dé un mensaje claro: no se tolerarán en ningún caso una situación de violencia doméstica, esto en

un problema que nos afecta todos y a todas.

- Demostrar un claro compromiso con las mujeres, en cuanto a que son un potencial con el que cuenta la empresa y realizar un acercamiento a la formación de trabajadoras y trabajadores en esta materia.
 - Animar a posibles solicitantes de esta información a que participen en nuestra organización (contribuyendo al fortalecimiento de las organizaciones sindicales)
- LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL EN ESTA MATERIA
 - ACCIÓN: Conseguir que las políticas sobre prevención y erradicación de la violencia doméstica sean incluidas en la N.C.
 - OBJETIVO: Asegurar la vigencia de dichas políticas evitando que desaparezcan como consecuencia de cambios en las empresas.

Jackie Woodall

Sindicato GMB de Birmingham

Experiencias de empresas del Reino Unido

Mi nombre es Jackie Woodall y trabajo como organizadora superior en el sindicato GMB. Hasta hace muy poco he sido responsable regional de igualdad de derechos, puesto en el que he estado durante los últimos siete años. También soy miembro del consejo de administración de la casa de acogida de Middlesbrough.

Tomé parte por primera vez en la ayuda al aumento de la concienciación sobre la violencia doméstica en el centro de trabajo en el año 1997. Nuestra afiliación en la región era de 80.000 personas, el 40 % de ellas mujeres. Yo me centré en una cantidad importante, en 12.000 que pertenecían al sector textil, ya que eran accesibles fácilmente, todas estaban en fábricas individuales y en cada centro de trabajo había hasta 500. Seguidamente contacté con nuestra casa de acogida de la localidad y trabajé con las mujeres que estaban allí en el diseño de un póster para los centros de trabajo. Tenía un mensaje muy directo, decía simplemente: "¿Estás tú o alguien a quien tú quieres sufriendo violencia doméstica? En una esquina del póster puse una lista con los teléfonos de todas las casas de acogida de la región y fue así como comenzó la campaña que sigue hoy en funcionamiento.

Aunque ya conocía las estadísticas de que una de cada cuatro mujeres sufrirá violencia doméstica en su vida y una de cada diez la sufre en la actualidad, no estaba preparada para la respuesta que se produjo con el lanzamiento del póster. Me reuní con grupos de enlaces sindicales de las fábricas para explicarles la campaña y en cada una de las ocasiones había al menos una y a veces más mujeres que habían sufrido o estaban todavía sufriendo la violencia doméstica. Esto hizo que pusiese incluso más empeño en abordar este demonio social, porque si estas mujeres que eran fuertes estaban siendo afectadas, qué no les estaría pasando a otras que no eran tan fuertes o tan capaces de ayudarse a sí mismas. Me di cuenta de que los pósters no iban a ser suficientes, tendría que haber una colaboración con los empresarios si se quería que la

campaña tuviese alguna posibilidad de éxito.

Junto con nuestro departamento de educación, elaboramos un curso de formación para los representantes de empresa para hacer que pudiesen reconocer los indicios de la violencia doméstica y para informarles de los organismos y organizaciones donde las mujeres podían acudir en busca de ayuda y asesoramiento. Una vez que el programa estuviese en funcionamiento, todo lo que teníamos que hacer era conseguir que el empresario concediese el tiempo libre conveniente a los enlaces sindicales.

Algunos empresarios bien instruidos estuvieron de acuerdo, la mayoría de ellos pertenecientes al sector público. Sin embargo, la gran mayoría de empresarios no veía entonces (en el año 1997) la importancia de la violencia doméstica en el centro de trabajo o en la empresa. De hecho en 1997, la actitud típica era la de decir que eso no les ocurría a las mujeres de su empresa, que no era asunto nuestro o incluso algo peor, que las mujeres de dichas empresas eran probablemente las que pegaban a sus maridos.

Dichas actitudes sólo servían para reforzar mi empeño en demostrar a los empresarios que no sólo el problema era grave, sino que dicho problema tenía que ser tan importante para el empresario como lo era para las mujeres que sufrían violencia doméstica y que lo tenían que tomar tan en serio como el sindicato se preocupa por mejorar la vida de sus afiliados.

Es fácil mantener el ímpetu cuando se tiene éxito y puede parecer extraño que utilice dicho término al describir el primer incidente en el que me vi implicada cuando aborde la violencia doméstica en el centro de trabajo.

Fue el día después de hablar con un grupo de enlaces sindicales. Yo iba a visitar su fábrica al día siguiente a primera hora. Pues bien, tan pronto como entré en la zona de recepción, un enlace sindical se apresuró a hablar conmigo y me llevó a que conociese a Marie, una mujer que había sido maltratada y tenía moretones. Su marido le había restregado la escobilla del baño por la cara. La razón de la agresión era que ella le había pedido seis libras que él le debía y a pesar de las evidentes heridas él insistió en que fuese a trabajar porque necesitaba su salario. Marie era una buena empleada, su jefe la valoraba y cuando propuse buscar una casa de acogida para Marie para darle tiempo a decidir lo que quería hacer, su jefe estuvo de acuerdo, y no sólo en cuanto a concederle el tiempo necesario, sino también a mantenerle el salario hasta que pudiese volver a trabajar. A causa de la inversión que su jefe hizo en ella, Marie volvió al trabajo la misma semana y su jefe siguió apoyándola en las decisiones difíciles que tuvo que tomar durante un tiempo.

Fue todo un éxito, el primer ejemplo de un empresario que participaba. Probablemente porque ella estaba allí, era obvio que había sido maltratada, estaba angustiada, era una situación difícil y real, y no podían darle la espalda.

En muchos casos todo esto se esconde, ya que las mujeres no lo cuentan porque es una situación embarazosa para ellas y se sienten además avergonzadas. El aumento

de la concienciación contrarrestaría esto y proporcionaría a las mujeres el valor para buscar ayuda para vivir una vida mejor.

Hubo otros muchos casos de mujeres que acudieron a su sindicato en busca de ayuda y apoyo. Muchas de ellas nunca habían hablado con otro tipo de organismo u organización sobre su difícil situación. Una sola mujer hubiese hecho que la campaña mereciese la pena, pero todas las que vinieron después de Marie fueron un plus y un éxito adicional y confirmaron la necesidad de la participación del empresario.

Ya en el año 2000 se había producido un cambio notable en la postura de los empresarios con respecto a la violencia doméstica. En el Reino Unido se llevó a cabo una campaña publicitaria importante sobre hasta qué punto afectaba la violencia doméstica a la vida de las mujeres y sobre las proporciones casi epidémicas que había alcanzado el problema.

Entre los años 2001 y 2003, se organizaron muchas conferencias sobre violencia doméstica y sobre la extensión de los efectos a varios organismos como los servicios sociales, la vivienda, los servicios sanitarios nacionales y los niños. Por primera vez se incluyó el efecto sobre las empresas y se me invitó a hablar sobre la violencia doméstica como un problema del centro de trabajo. En todas las ocasiones asistían siempre muchas personas al taller que trataba sobre el problema en el centro de trabajo. Los representantes eran siempre profesionales y en cada taller que realicé había siempre al menos una mujer que había sufrido violencia doméstica y muchas que habían abandonado buenos puestos de trabajo como consecuencia de este problema.

Sin embargo, mis contactos con las empresas para debatir este problema ya eran, podría decir, bienvenidos y ciertamente al menos se reconocía que era un problema del centro de trabajo. Me siento orgullosa al decir que en todas las empresas importantes afiliadas al sindicato GMB en Tees Valley en el nordeste industrial de Inglaterra, se ha aceptado una declaración sobre la política de violencia doméstica en el centro de trabajo como parte de sus condiciones laborales.

La aceptación de la política es fácil, pero lo que se necesita para que la política se convierta en realidad es un compromiso por parte del empresario de que implementará en su integridad la declaración sobre la política de violencia doméstica en el centro de trabajo. Esto requiere tiempo y compromiso para asegurar el éxito.

En primer lugar, se ha de acordar un programa de formación que será impartido a todos los directivos, supervisores, jefes de equipo y representantes de empresa. En el programa no se dará por hecho que todo el mundo sabe lo que es la violencia doméstica; es sorprendente cuantas personas creen que sólo los actos físicos violentos constituyen violencia doméstica, cuando de hecho es cualquier forma de maltrato físico, sexual o emocional que ocurra en el contexto de una relación estrecha. El programa mostrará los efectos que tiene la violencia doméstica sobre la habilidad de una mujer para trabajar a pleno rendimiento y también enseñará cómo reconocer los indicios de violencia doméstica que pueden ser a menudo síntomas como depresión, distracción, retrasos o absentismo.

El empresario debería tener pósters y folletos informativos disponibles con los números de teléfono de varios organismos y organizaciones locales y nacionales que pueden ayudar a las mujeres, así como asegurarse de que haya pegatinas con estos números de teléfono en la parte de atrás de las puertas de los servicios, ya que aunque quizás la víctima no quiera ser vista mirando uno de los pósters en público, siempre podrá consultar los números de teléfono en los servicios.

No le cuesta nada al empresario el hablar del problema de la violencia doméstica el primer día de trabajo o en los cursos de formación que estén programados, ya que esto asegura que la nueva plantilla esté al corriente de inmediato sobre la política. En el caso en el que la política se lleve a cabo en empresas grandes del Reino Unido, por ejemplo en United Biscuits que tienen diferentes ubicaciones, el empresario podrá ofrecer el traslado a la mujer que quiera marcharse del lugar donde vive su compañero violento. La política también pide al empresario que siga pagando a la víctima mientras busca asesoramiento o un nuevo alojamiento, y si fuese necesario que le proporcione un anticipo para ayudarle en estas primeras semanas difíciles.

En Inglaterra estoy visitando de nuevo a aquellos empresarios que aceptaron implementar la política sobre violencia hace tres años y les estoy pidiendo que subvencionen unos folletos informativos nuevos y que se pueda impartir un curso de reciclaje de medio día a los directivos y a los representantes de empresa. Si los empresarios necesitan datos para convencerse, sólo tienen que saber que cada semana se pierden 1.900.000 días de trabajo en el Reino Unido a causa de las bajas relacionadas con la violencia doméstica; o que el 3,2 % de las mujeres no asistió como mínimo un día al trabajo, lo que equivale a 12.160 días de trabajo perdidos diariamente; o que el 56 % de las víctimas llegó tarde al trabajo cada mes y que el 28 % tuvo que salir antes de su hora cinco veces al mes y más de la mitad faltó al trabajo tres días al mes. El coste de la violencia doméstica para las empresas cada año es de cientos de millones de libras, el coste para las mujeres sin embargo es incluso mayor ya que cada semana mueren dos mujeres a manos de sus compañeros violentos.

A los sindicatos les digo que nos hemos ganado una buena reputación por haber aumentado la sensibilización con respecto al problema, y por haber presionado a los gobiernos insistiéndoles para que se comprometiesen, actuaran e hiciesen mejoras en una variedad de temas sociales y económicos. La violencia doméstica afecta a estos temas y es un sindicalismo innovador.

A los empresarios les diría que al actuar en un entorno cada vez más competitivo y más preocupado por la imagen, donde las mujeres constituyen aproximadamente el 40 % de la plantilla laboral, los paquetes de empleo necesitan ser imaginativos, sofisticados y relevantes. Una declaración sobre la política de violencia doméstica en el centro de trabajo podría jugar un papel importante a la hora de la incorporación y el mantenimiento del personal. Pero lo más importante es que el trabajo y el salario significan independencia. Se dice que "lo sorprendente no es que una mujer abandone a su compañero violento, sino que encuentre el valor para hacerlo". Si apoyamos a la mujer para que conserve su puesto de trabajo, la estaremos ayudando sin ninguna duda.

6

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO NORMATIVO PARA APOYAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Rosa Quesada Segura

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

Magdalena Márquez Martín

Directora de Área del Instituto Andaluz de la Mujer

Voy a hacer un breve resumen del gran currículum de Rosa Quesada, compañera y colaboradora desde hace muchos años con el Instituto Andaluz de la Mujer en distintos temas para que conozcáis un poco de su trayectoria profesional y a continuación ella va a hacer su ponencia.

Rosa Quesada Segura es catedrática de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga y, como autora ha abordado el estudio de diferentes y distintos temas importantes dentro de esta disciplina especialmente en los siguientes aspectos:

- En cuanto a discriminación por razón de género tiene distintos libros, entre otros "El contrato de servicio doméstico", "Los Principios de igualdad y trato de oportunidades en la negociación colectiva.", "Guía para la negociación colectiva no discriminatoria", y capítulos de libros con respecto a la igualdad formal, igualdad sustancial; "Un estudio sobre la discriminación laboral de la mujer"; "El Sindicalismo y la igualdad de trato y oportunidades de la mujer trabajadora"; "El trabajo extradoméstico"; "La medida del mundo, el trabajo o par entre la laboralidad y la tutela extralaboral"; "Análisis jurídico del régimen laboral y de la seguridad social de los empleados y las empleadas de hogar"; "Discriminación salarial por razón de sexo, directivas comunitarias y constitución".

- En cuanto al tiempo del trabajo y el fomento del empleo, sobre las diferencias de acepciones del tiempo del trabajo, la ordenación jurídica del tiempo del trabajo, regulación legal y negociación colectiva, ordenación del tiempo del trabajo y negociación colectiva, desarrollo y ejecución de las políticas de fomento de empleo en Andalucía.

- Respecto a la prevención de riesgos laborales: la autonomía colectiva en la ley de prevención de riesgos laborales, el tratamiento de la autonomía colectiva en la ley de prevención de riesgos laborales y propuestas para una mejor prevención de los

riesgos en el trabajo en la negociación colectiva. Propiamente dentro de la negociación colectiva el procedimiento de negociación del convenio colectivo y la negociación colectiva dentro de la Junta de Andalucía; Formación Profesional y pacto de permanencia en la empresa, crisis económica y conflictividad laboral; Las comisiones creadas en convenios colectivos.

Y por último, ella ha participado en I + D, tanto en proyectos nacionales como europeos y dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza y entre otros cabría destacar "la Adaptación del Reparto del tiempo del Trabajo", "Propuestas y alternativas para el fomento del tiempo y la organización del trabajo"; "Análisis de la concertación social en España desde la perspectiva de género", etc.

Rosa Quesada Segura

Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Málaga

Muchísimas gracias al Instituto Andaluz de la Mujer porque me permite estar con ustedes hoy tratando este tema que es tan grave, tan difícil, tan complejo y tan largo de solucionar.

Cuando me propusieron el tema, como ustedes han visto es la "Negociación Colectiva", como instrumento que puede apoyar a las víctimas de violencia familiar, bueno vamos a analizar los convenios colectivos soy muy pesimista respecto de que esto tenga una solución rápida ni fácil, pero esto que estamos haciendo hoy es un paso muy importante y vuelvo a agradecer al Instituto y a todos vosotros que estéis aquí en ello. Gracias.

El maltrato físico o sociológico realizado sobre una mujer por su marido o pareja, que en supuestos cada vez más frecuentes acaban en muerte siempre violenta y alevosa, ha creado una importante y justificada alarma social. Se crean asociaciones de mujeres víctimas de violencia doméstica, de violencia familiar, de violencia de género o de violencia sexista, según el enfoque político de las promotoras, pero todas con el objetivo común de defensa colectiva de las mujeres agredidas y acosadas de sus propios compañeros. Y en los Institutos de la Mujer se organizan desde hace ya más de veinte años las casas de acogida para el refugio temporal de estas mujeres y sus hijos. Y en los servicios sociales de las comunidades autónomas se acredita "la condición de víctima de violencia" familiar o de género, según unas u otras, a fin de que las mujeres así acreditadas puedan ser sujetos, por ejemplo del Programa de Renta Activa de Inserción, destinado a procurar el empleo de colectivos socialmente marginados y económicamente débiles, o puedan acceder de forma prioritaria a Programas formativos o sean en fin, colectivo priorizado para el fomento de su empleo en las sucesivas Leyes de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Y el propio Consejo General del Poder Judicial crea un Observatorio al que denomina "contra la violencia doméstica y de género" y nombra una directora, que a su vez es encargada por el Gobierno como ponente del anteproyecto de Ley Orgánica Integral contra la violencia sobre la mujer. Anteproyecto que, como se sabe, ha generado una

dura polémica por la crítica que ha recibido de una mayoría significativa de miembros del Consejo del Poder Judicial, al estimar que es una Ley discriminatoria del varón. Nada más lejos.

Lo que esta Ley pretende es singularizar una situación social real, separarla del ámbito privado de la familia y el hogar, tipificarla como una nueva forma de delito, con sus grados y las sanciones correspondientes. Supuesto concreto, específico y complejo por la relación íntima entre las víctimas y sus maltratadores y por que es exponente de una cultura propia de las sociedades patriarcales en la que a la discriminación, producto de la creencia de que una persona es superior a otra, se une el machismo, con la carga de posesión y desprecio hacia el otro sexo. Por ello se requiere una Ley dirigida únicamente a tal supuesto que intente combatir el elemento consustancial que lo genera y lo mantiene, que es el magma donde son posibles actitudes individuales sorprendentes por su dureza y su tragedia. Y una Ley que además debe ser Integral, ya que esta grave cuestión social debe acometerse de la forma más plural posible. Trasladando la idea de la igualdad a todos los ámbitos comenzando por el fundamental de la educación y siguiendo con el concepto de familia y de trabajo.

A partir de aquí es fácil entender que la vía que abre el art. 9.2 CE como garante de la igualdad real entre los ciudadanos, permite y apoya este tipo de iniciativas, que como el anteproyecto de norma debatido, se dirige a remediar a través de medidas específicas una cuestión trascendentalmente grave y que afecta de forma generalizada – e incluso podría afirmarse de manera exclusiva – a la mujer y por el hecho de ser mujer. Ni siquiera entiendo que el término discriminación positiva sea aquí el correcto. No se está primando un déficit para superar una situación de desigualdad de partida – como sería, por ejemplo, el establecimiento de la paridad en la designación de candidatos a cargos electivos –, lo que se está haciendo es intentar corregir a través de diferentes medios e instrumentos una actitud social y cultural que perjudica a un colectivo determinado y por el hecho de serlo, al igual que una ley contra la xenofobia no es una ley de discriminación positiva a favor de los extranjeros en nuestro país.

Por todo ello no entiendo la actitud de los miembros del Consejo General del Poder Judicial que han votado en contra de este anteproyecto. No la entiendo desde una posición jurídica aunque sí puedo entenderla desde una opción política. Como tampoco a los parlamentarios y senadores del partido popular, cuando en CCAA presididas por dirigentes del mismo se aprueban Leyes y medidas de acción política dirigidas expresamente a combatir el maltrato contra las mujeres.

No es responsable intentar frenar una ley de esta naturaleza, porque urge. Critíquenla técnicamente, lo acaba de hacer el Consejo de Estado para su mejora, introduzcan enmiendas en vía parlamentaria, procuren que sea una ley efectiva, que es lo mejor que puede decirse de una norma que, como en este caso, busca el fin de una situación especialmente injusta. Pero no intenten torpedearla. Y no es porque yo crea que esta Ley u otra mejor pueda acabar con este gravísimo problema social, ya que dudo mucho que cualquier ley por perfecta que sea pueda lograrlo.

Todas estas mujeres muertas por sus parejas y muchas más que irán cayendo asesinadas, y aquellas que han vivido y viven con la angustia y el miedo, son las

víctimas de la silenciosa revolución que las mujeres hemos emprendido desde finales del siglo XIX, y que no parece tener un pronto final.

Pero ello no debe evitar una medida como la que ofrece esta Ley Integral, que debería, por el contrario, ser apoyada por un pacto general de todos los partidos con representación parlamentaria, ya que este es un tema junto con el del terrorismo y la educación, en donde el pacto entre partidos debe funcionar con generosidad y lealtad.

Es por esto que durante el curso 2003-2004 un grupo de profesores y alumnos becarios del Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Málaga, bajo mi dirección, hemos constituido un "Observatorio Jurídico Laboral sobre Violencia de Género" para el estudio de este gravísimo problema social en el ámbito del empleo y de la relación de trabajo.

El Estudio se organizó a partir de tres líneas de trabajo diferentes y complementarias entre sí:

- a) Análisis y valoración de los Convenios Colectivos.
- b) Ordenación y seguimiento de las medidas legales aprobadas de carácter estatal y autonómico.
- c) Estudio crítico de las resoluciones de los Tribunales de Justicia del Orden Social en los supuestos en los que se apreciara un delito de violencia de género.

Los resultados de estas líneas de investigación fueron los siguientes:

A) SE HAN ANALIZADO TODOS LOS CONVENIOS COLECTIVOS CELEBRADOS DESDE ENERO DE 2000 HASTA FEBRERO DE 2004, Y EN TODOS LOS ÁMBITOS POSIBLES DE NEGOCIACIÓN, INCLUIDOS LOS REALIZADOS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. EN TOTAL SE REVISARON 22.200 CONVENIOS COLECTIVOS, DE ELLOS 9.950 DE ÁMBITO SECTORIAL Y 12.250 DE ÁMBITO DE EMPRESA.

Análisis crítico: La importancia de este estudio de la negociación colectiva vinculada a los temas relacionados con la violencia de género no puede desconocerse. La negociación colectiva por su carácter normativo y vinculante a la vez que flexible e inmediato, se convierte en el ámbito por excelencia para el cumplimiento de las normativas de igualdad, tanto las dirigidas a conseguir la Igualdad formal - y por tanto correctoras de tratamientos y conductas discriminatorias -, como las que tienen por finalidad procurar la Igualdad real - y por tanto introductoras de medidas de igualdad de oportunidades -.

En igual sentido la negociación colectiva ofrece posibilidades amplísimas e inexploradas en el tema de la violencia de género. La vinculación de formación y empleo, o, de condiciones de trabajo y mantenimiento del empleo, por mencionar alguno de los temas, son ejemplo de lo mucho que puede hacer la negociación colectiva en esta materia. Y sobre todo, por dos cuestiones claves: por una parte porque el empleo es la principal vía de salida de estas mujeres del círculo de

dependencia del maltratador; por otra y más general, porque la violencia de género es un problema social que se extiende más allá del mero reducto familiar y de manera especial incide en las relaciones de trabajo.

Sin embargo la conclusión tras el análisis exhaustivo realizado de los convenios colectivos en vigor en todo el ámbito posible de negociación (Vid. Anexo I), es el siguiente: No se contempla la cuestión de la violencia de género en la negociación colectiva. Ni desde el punto de vista del apoyo a las víctimas, ni desde el fomento del empleo, o la formación o el mantenimiento del puesto de trabajo. Y repito que en ninguno de los convenios colectivos en vigor en nuestro país se trata este tema, ni siquiera aquellos convenios que regulan sectores en donde existe abundante empleo femenino, ni en aquellos realizados por la Administración, sean del ámbito que fuesen, ni tampoco cuando el convenio es precisamente de Centros de Acogida de Mujeres Maltratadas.

Tras esta constatación se pueden poner diversos ejemplos de lo que puede ser una negociación colectiva sensible a este grave problema social. Así y teniendo siempre como referencia a la mujer víctima de malos tratos:

- En materia de empleo: facilitando y priorizando su colocación.
- En materia de mantenimiento del puesto de trabajo: considerando de forma particularizada la promoción, la formación, o las causas de despido.
- En materia de condiciones de trabajo: el absentismo y su regulación; las licencias y los permisos; las reglas sobre movilidad funcional y traslados; el tiempo de trabajo: jornadas, horarios; el trabajo a tiempo parcial; las excedencias...
- En cuanto a las relaciones en la empresa, estableciendo funciones específicas de los representantes de los trabajadores en esta materia; o de aquellos otros trabajadores que por su calificación profesional o el puesto de trabajo que ocupan pueden asumir un papel importante de apoyo y control, como puede ser el personal médico de la empresa o los técnicos en prevención de riesgos laborales.
- En cuanto a medidas sociales en el ámbito de la empresa se pueden establecer diversas, como por ejemplo, la organización de campañas de educación y sensibilización en este tema; o el establecimiento de medidas asistenciales - guarderías, apoyo al cambio de domicilio...-.

B) SE HAN ANALIZADO LOS DISTINTOS PLANES, PROGRAMAS Y LEGISLACIÓN LLEVADOS A CABO POR EL GOBIERNO CENTRAL ASÍ COMO POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DIRIGIDOS A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Análisis crítico: En conjunto se trata de medidas principalmente dirigidas a la formación, vinculando, en la mayoría de los casos, la formación al fomento del empleo.

Este tipo de políticas sociales – en este caso de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género -, debe contemplarse con cautela, ya que el establecimiento de especiales obligaciones al empresario retrae la contratación de tales colectivos,

además de que, convertir a estas mujeres en un sector más de exclusión social – que es lo que se está haciendo en las reglas estatales -, y por lo tanto únicamente apoyando su colocación, por lo demás mediante medidas mínimas y de escaso atractivo a la hora de contratar, es un factor que igualmente retrasa su colocación al entrar en el grupo de los colectivos potencialmente “peligrosos” e inestables.

Por todo ello urge un análisis más profundo del tema a fin de que las reglas de inserción laboral cumplan realmente su cometido. Además de que deben también contemplarse otras cuestiones importantes, como, por ejemplo y entre otras, la reforma de los arts. 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de introducir como causa específica de despido discriminatorio aquél que tenga como móvil un acto de violencia de género. Algo que ocurre con relativa frecuencia y que, a veces, conduce al despido de la mujer, en tal caso doblemente víctima.

Análisis de las normas en vigor (Vid Anexo II):

Ámbito nacional:

- Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, establece para 2003 la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que contraten mujeres víctimas de malos tratos.
- RD 945/2003 por el que se regula para el año 2003 el Programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, considera como requisitos para ser beneficiario de la misma - entre otros sujetos social y económicamente débiles -, las personas que tengan “acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica” siempre que cumplan los demás requisitos: estar inscritos como demandante de empleo y no tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o a la renta agraria, así como carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo mensual al 75% del SMI. La inclusión en este Programa de Renta Activa de Inserción da derecho a recibir una renta cuya cuantía será igual al 75% del SMI vigente en cada momento, durante un plazo máximo de 10 meses. En el mismo programa se establece una ayuda específica para ayudar al cambio de residencia únicamente dirigido a víctimas de violencia doméstica, consistente en una cantidad equivalente a tres meses de renta activa de inserción en un pago único, sin que ello minore la duración máxima de dicha renta.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006), en donde se abordan medidas específicas para las víctimas de la violencia de género, algunas ya trasladadas a los textos legales o reglamentarios como la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que contraten mujeres víctimas de malos tratos o el establecimiento para las mujeres víctimas de violencia doméstica que se vean obligadas a abandonar su lugar de residencia de una ayuda adicional a la renta Activa de Inserción. Importante el Objetivo dentro del Área del “Fomento de la Igualdad en la vida civil” de: proceder al seguimiento y difusión de la legislación y jurisprudencia nacional y europea en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”.
- Programa Clara del Instituto de la Mujer para mujeres en proceso de integración

social y laboral, teniendo como objetivo facilitar la inserción laboral a través de una mejor cualificación para el empleo.

Ámbito autonómico:

- En la CC.AA. de Andalucía, el Programa CUALIFICA busca la cualificación e inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia doméstica a través de acciones específicas. En este sentido junto con acciones de Formación Profesional Ocupacional dirigidas a mujeres en los Centros de Acogida se les concede una ayuda económica para que las mujeres dispongan del tiempo necesario para poder participar en todo el proceso. Como crítica a una iniciativa que es necesaria y en este sentido, afortunada, es la limitación temporal del programa: siete meses, que abarca las fases previas de preformación y orientación, la de formación cualificante y la de prácticas de empresas. Si bien siempre hay que marcar un límite en cualquier ayuda que en todo caso esta sujeta a las necesidades presupuestarias, la crítica mayor procede del sistema de admisión de solicitudes ya de manera indirecta quedan excluidas las inmigrantes que no estén en posesión de la tarjeta de residencia. Algo que se debería corregir en una Comunidad Autónoma como la Andaluza donde la inmigración es importante y donde la tarjeta de residencia puede controlarla precisamente el maltratador.
- En la CC.AA de Canarias, se aprueba el 8 de abril de 2003 la Ley de Prevención y Protección General de las Mujeres contra la Violencia de Género. Se trata de la medida más progresiva e integral aprobada por una Comunidad Autónoma. Las medidas a destacar en cuanto al ámbito de empleo y condiciones de trabajo son las siguientes: En formación e inserción laboral, se establece un régimen de subvenciones a las empresas y entidades que las contraten, así como un sistema de ayuda y subvención a las víctimas cuando estas constituyan su propia empresa. Además tienen prioridad en todos los programas de fomento para el empleo e inserción laboral del Servicio Canario de Empleo y de cualquier otra vía de promoción laboral; En medidas de control, se establece la obligación de las empresas y organizaciones sindicales de comunicar a la Administración la existencia de situaciones acreditativas de violencia contra las mujeres, cualquiera que fuera su procedencia, especialmente "en los casos de malos tratos y acoso sexual"; Así como la formación especializada del personal de centros policiales, asistenciales, docente y sanitarios, públicos y privados

En la CC.AA. de Cantabria se aprueba el 1 de abril de 2004 la Ley Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. En la materia que interesa debe destacarse las medidas de integración socio-laboral a través del establecimiento de acuerdos con empresas o bien de ayudas directas a la contratación, o bien a ellas mismas en el caso de que decidan constituirse como trabajadoras autónomas.

En la CC.AA. de Castilla la Mancha se aprueba el 17 de mayo de 2001 la Ley de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas. En donde se establecen como medidas de integración socio-laboral, la subvención a las empresas y entidades que contraten a estas mujeres o la ayuda a las mismas para el autoempleo. A destacar el que dentro de los Planes para el empleo que contemplan programas

específicos para las mujeres, se incluirán acciones formativas durante su estancia en las Casas de Acogida y dentro del primer año posterior a su salida de las mismas

En la CC.AA. de Extremadura, se establece el Plan de Actuación del Gobierno Extremeño para avanzar en la Erradicación y Prevención de la Violencia contra la Mujer.

En la CC.AA. de Galicia se establece por Orden de 5 de junio de 2003 el Programa de Fomento de la Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de la Violencia Doméstica, en donde se establecen, entre otras, Medidas activas de empleo; Programas de mejora de la empleabilidad, Programas mixtos de formación-empleo; Incentivos a la contratación por cuenta ajena

Junto a todo ello debe tenerse en cuenta las acciones que se fomentan y se financian con los Fondos Estructurales Europeos a través de Programas concretos que llevan promoviendo desde hace años acciones en este sentido en todos los Estados miembros.

C) SE HA REVISADO LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL ORDEN SOCIAL CON LA FINALIDAD DE DETECTAR SI LA VIOLENCIA DE GÉNERO TENÍA REPERCUSIONES EN ESTE ÁMBITO DE LA JUSTICIA Y CUAL ERA LA POSICIÓN DEL JUEZ AL RESPECTO.

Análisis crítico: En conjunto las sentencias son muy escasas, aunque útiles para apreciar qué debe ser corregido, bien en la norma legal o bien en la propia forma de la interpretación judicial.

Se pueden citar algunos de los supuestos. Así por ejemplo la STSJ Aragón de 22 de enero de 2000 en donde se declara el despido procedente de un trabajador que propino una paliza a su compañera, trabajadora de la misma empresa, en los locales de la misma. O la STSJ de Aragón de 21 de diciembre de 2000 en donde se considera que la demandante tenía derecho al permiso por dos días para acudir a unas "Jornadas sobre violencia doméstica" organizadas por el Instituto de la Mujer, que se le había denegado por la Dirección del centro, teniendo en cuenta que la demandante era trabajadora social en un centro penitenciario; O la STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de enero de 2002, en donde se cometió una agresión sexual por el titular del hogar sobre la empleada doméstica. Este supuesto no tiene la misma calificación que la violencia de género, sino que se trata de acoso sexual en el trabajo, el ejemplo es para señalar como el ámbito del trabajo doméstico es especialmente conflictivo y se presta a situaciones como la descrita o directamente, también a situaciones de malos tratos. Por último la STSJ de Canarias de 23 de enero de 2003, considera improcedente el despido de una trabajadora por no justificar una baja laboral, cuando la actora no había podido llevar el parte de baja por estar convaleciente de una gravísima paliza propinada por su marido alcohólico profundo, del que venía recibiendo malos tratos tanto físicos como síquicos durante años. Trabajaba como limpiadora y la empresa era el Ministerio de Defensa

Anexo I

SE HAN ANALIZADO LOS SIGUIENTES CONVENIOS COLECTIVOS:

Años analizados: Del 2000 a 2004 (Enero y Febrero).

- Convenios Colectivos sectoriales.....total: 9950.
 - De ámbito nacional.....total: 876.
 - De ámbito autonómico.....total: 2400.
 - De ámbito provincial.....total: 7074.

 - Convenio Colectivo de empresa.....total: 12250.
 - De ámbito nacional.....total: 1010.
 - De ámbito autonómico.....total: 3200.
 - De ámbito provincial.....total: 8040.
- Total.....22200.

Convenios Colectivos según los sectores de actividad

<ul style="list-style-type: none"> 0- Abanico. - Aceitunas, aceites y derivados. - Azafatas y promotores en venta - Administraciones Públicas. - Agrios. - Agua. - Alimentación. - Artes gráficas, manipulados de papel y editoriales. - Avícolas. - Ayuda a domicilio. - Azucarera. - Bebidas refrescantes. - Bingo. - Butano. - Cajas de Ahorro. - Campo. - Cárnicas. - Cinematografía. - Comercio. - Centros de acogida para mujeres maltratadas. - Conservas vegetales. - Conservas y salazones de pescado. <ul style="list-style-type: none"> - Consignatarias de buques y agencias de aduanas. - Construcción. - Contratas ferroviarias. - Corcho - Desinfección, desinsectación y desratización. - Electricidad. - Embarcaciones y tráfico interior de puerto. - Empleado de finca urbana. - Enseñanza. - Espectáculo taurino. - Espectáculos y deportes. - Estaciones de servicio. - Farmacias. - Fotográfica. - Frío industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hospitalización y asistencia. - Hostelería. - Imaginería religiosa. - Jardinería. - Lácteas y derivados. - Limpieza de edificios y locales. - Limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado. - Loterías. - Maderas. - Mataderos. - Metalgráfica. - Minas. - Minusválidos. - Notarías. - Oficinas y despachos. - Panaderías. - Papelerías. - Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. - Pesca marítima. - Piel. - Pimentonera. - Pompas fúnebres. - Portuarios estibadores. - Prensa. - Prótesis dental. - Publicidad. - Puertos del Estado. - Químicas. - Recuperación de desperdicios sólidos. - Salinera. - Seguridad. - Seguros. - Siderometalurgia. - Teatro, circo y folclore. - Teléfonos, cabinas y soportes de uso público. - Tercera edad. - Textil - Tintorería y lavandería. - Trabajo Temporal.
---	---

Abanico

**Aceitunas, aceites
y derivados**

- Aderezo, relleno y exportación de aceitunas
- Deshueso de aceituna
- Almacenistas, envasadores y descargadores de aceitunas
- Industrias del aceite y sus - derivados
- Fábricas de orujo
- Encurtidos

Azafatas y promotores en venta

**Administraciones
Públicas**

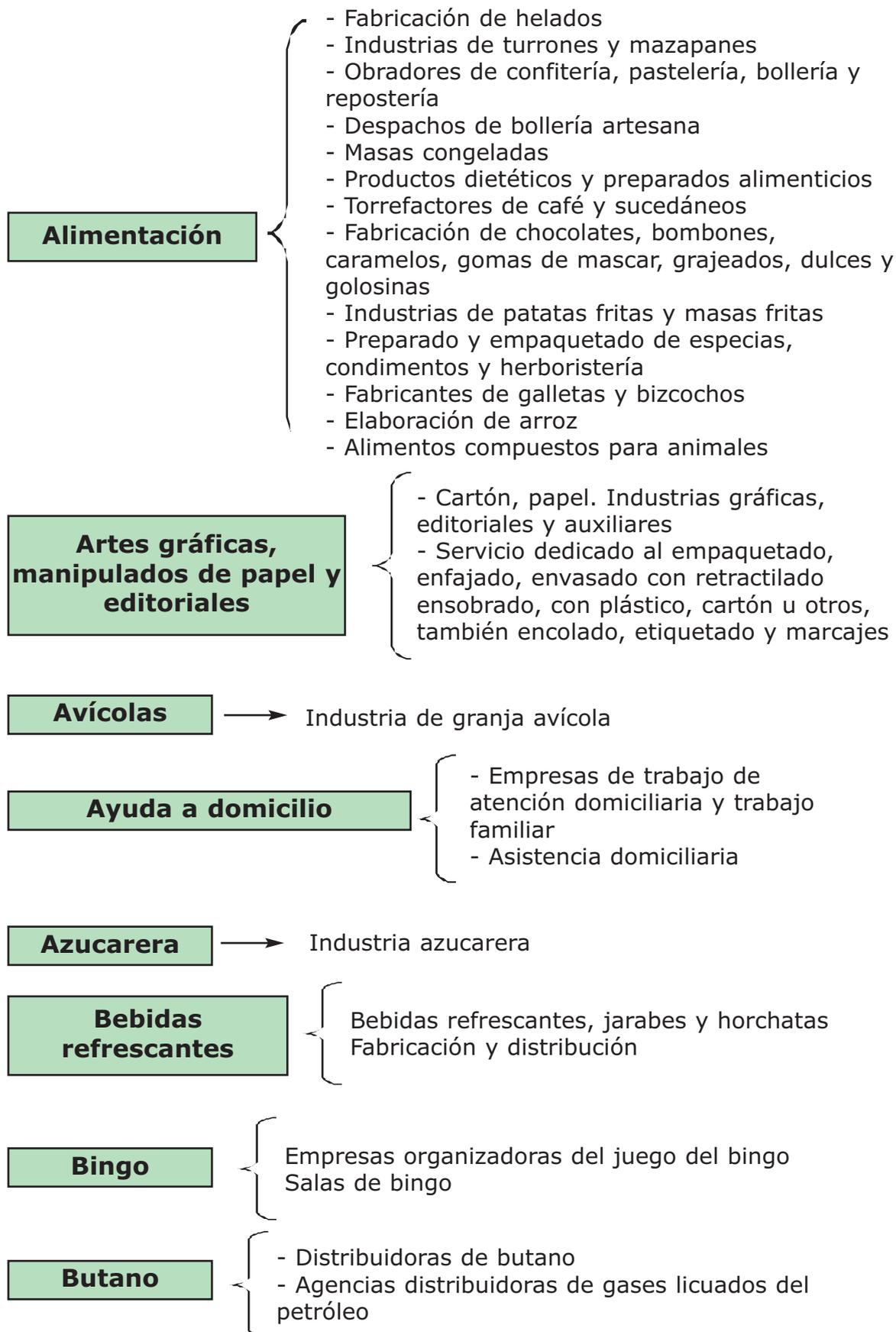
- Personal laboral
- Administración del Estado
- Comunidades Autónomas
- Provincias
- Administraciones Locales

Agrios

- Manipulado y envasado
- Comercio al por mayor
- Industria de agrios y sus derivados

Agua

- Industrias de aguas de bebidas envasadas
- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua
- Depuración de aguas residuales y cauces fluviales
- Gestión de aguas potables
- Distribución de aguas para riego o drenajes de campos agrícolas



Cajas de Ahorro

Campo

- Trabajo en el campo
- Servicios contra incendios forestales
- Agropecuario
- Faenas agrícolas, ganaderas y forestales
- Viticultura
- Espárragos
- Producción de plantas vivas y su comercialización
- Empaquetado de plátanos y tomates

Cárnicas

Cinematografía

- Distribuidoras cinematográficas
- Industria de producción audiovisual
- Doblaje y sonorización

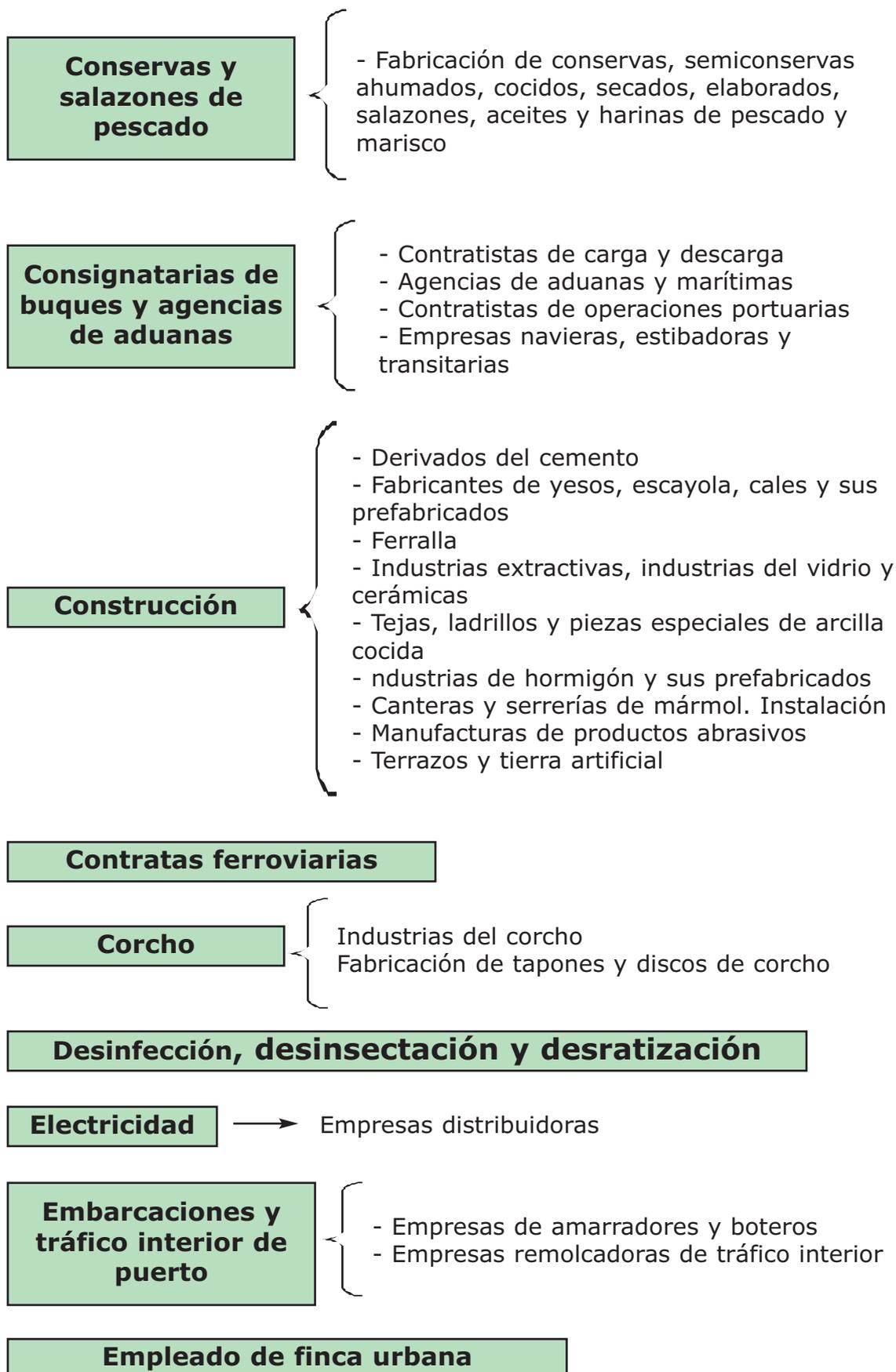
Centros de acogida para mujeres maltratadas

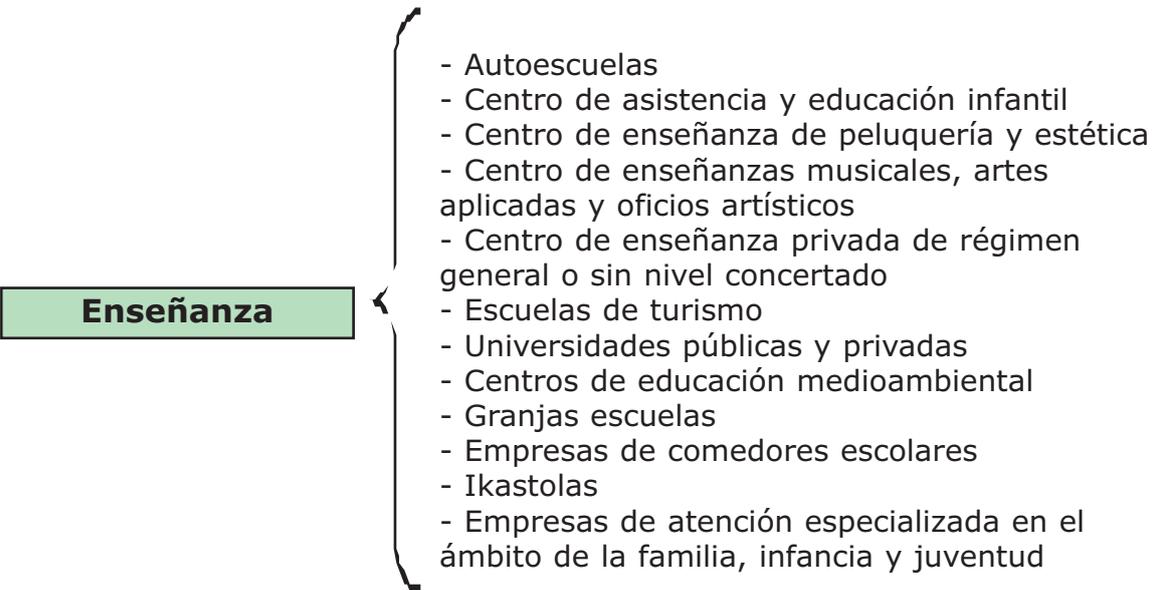
- Patronatos
- Personal laboral

Comercio

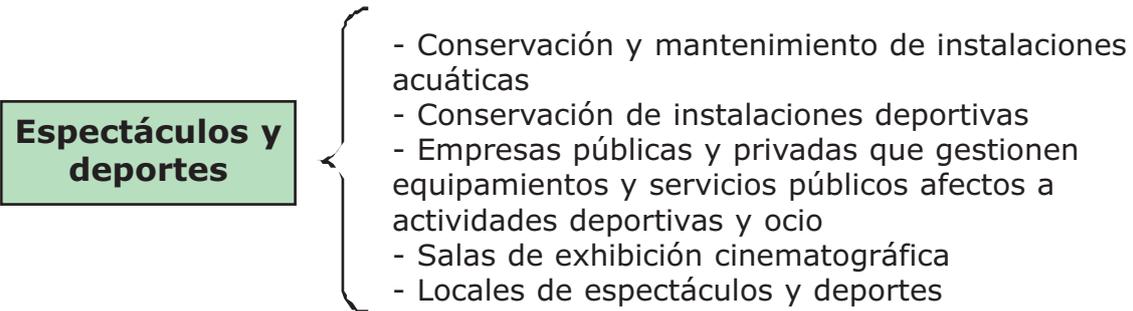
- Cadenas de tiendas de conveniencia
- Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de perfumería y droguería
- Distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos
- Comercio de flores y plantas
- Comercio de ortopedias
- Supermercados, superservicios, autoservicios y distribuidores mayoristas de alimentación
- Almacenes de material eléctrico
- Comercio en general
- Comercio de la piel, cuero y calzado
- Comercio del metal
- Comercio del mueble y la madera
- Comercio textil
- Comercio de cristal, loza y cerámica
- Mayoristas y minoristas de juguetes, deportes y armerías deportivas
- Comercio de instrumentos musicales

Conservas vegetales





Espectáculo taurino

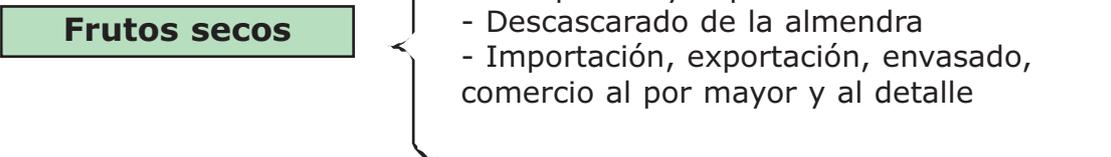


Estaciones de servicio

Farmacias



Frío industrial



Harinera

Hospitalización y asistencia

- Establecimientos sanitarios públicos y privados
- Laboratorios de análisis clínicos

Hostelería

- Hoteles, pensiones y fondas
- Restaurantes, cafeterías, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas
- Campings y ciudades de vacaciones

Imaginería religiosa

Jardinería

Lácteas y derivados

Limpieza de edificios y locales

Loterías

Limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado

Maderas

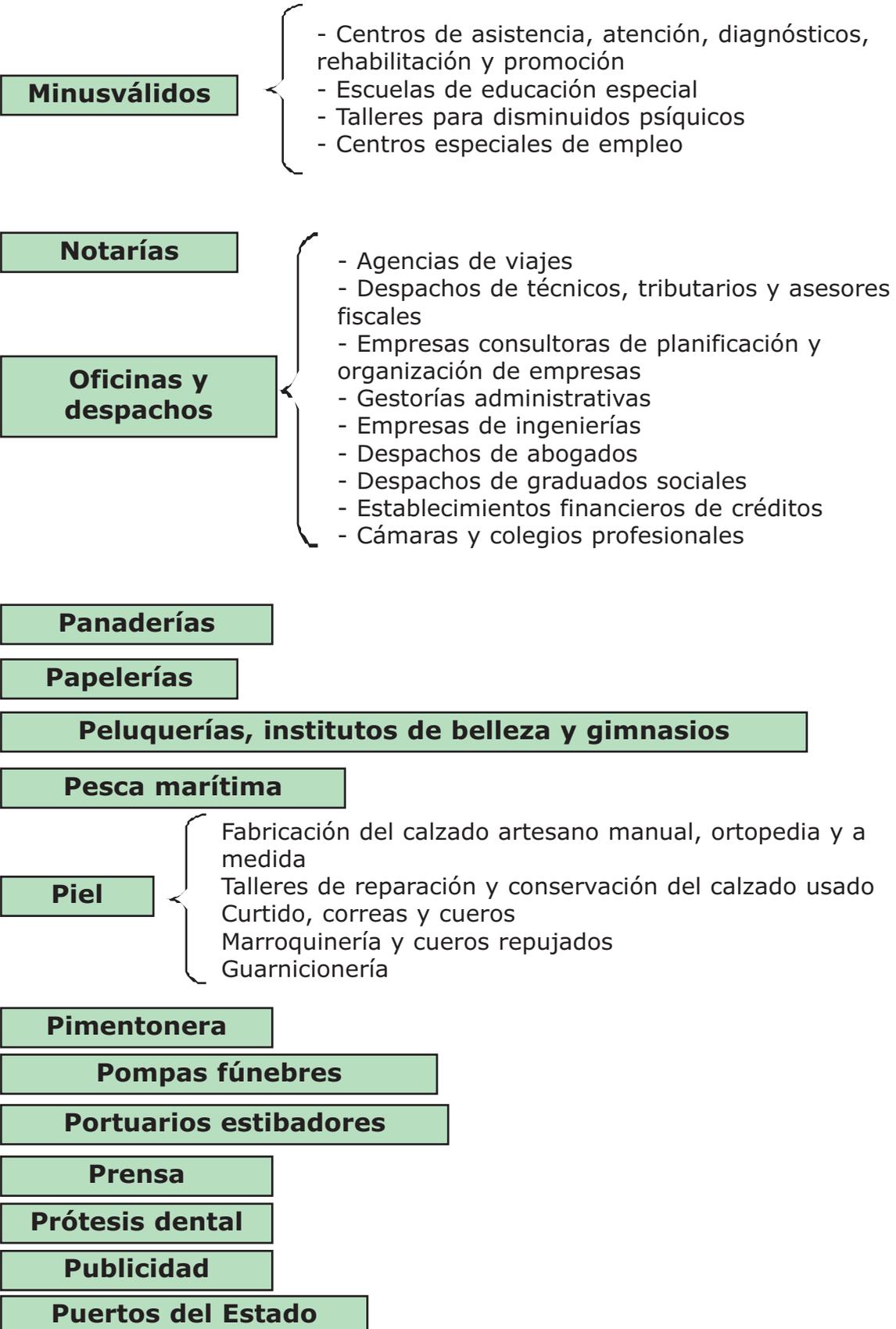
- Carpinterías y ebanisterías
- Serrerías, personal de monte y rematantes de maderas
- Tapicerías
- Marcos, molduras, cesterías, mimbre, junco, carrocerías, carreterías, aglomerados, persianistas, acuchilladores, entarimadores, hormistas y estuchistas

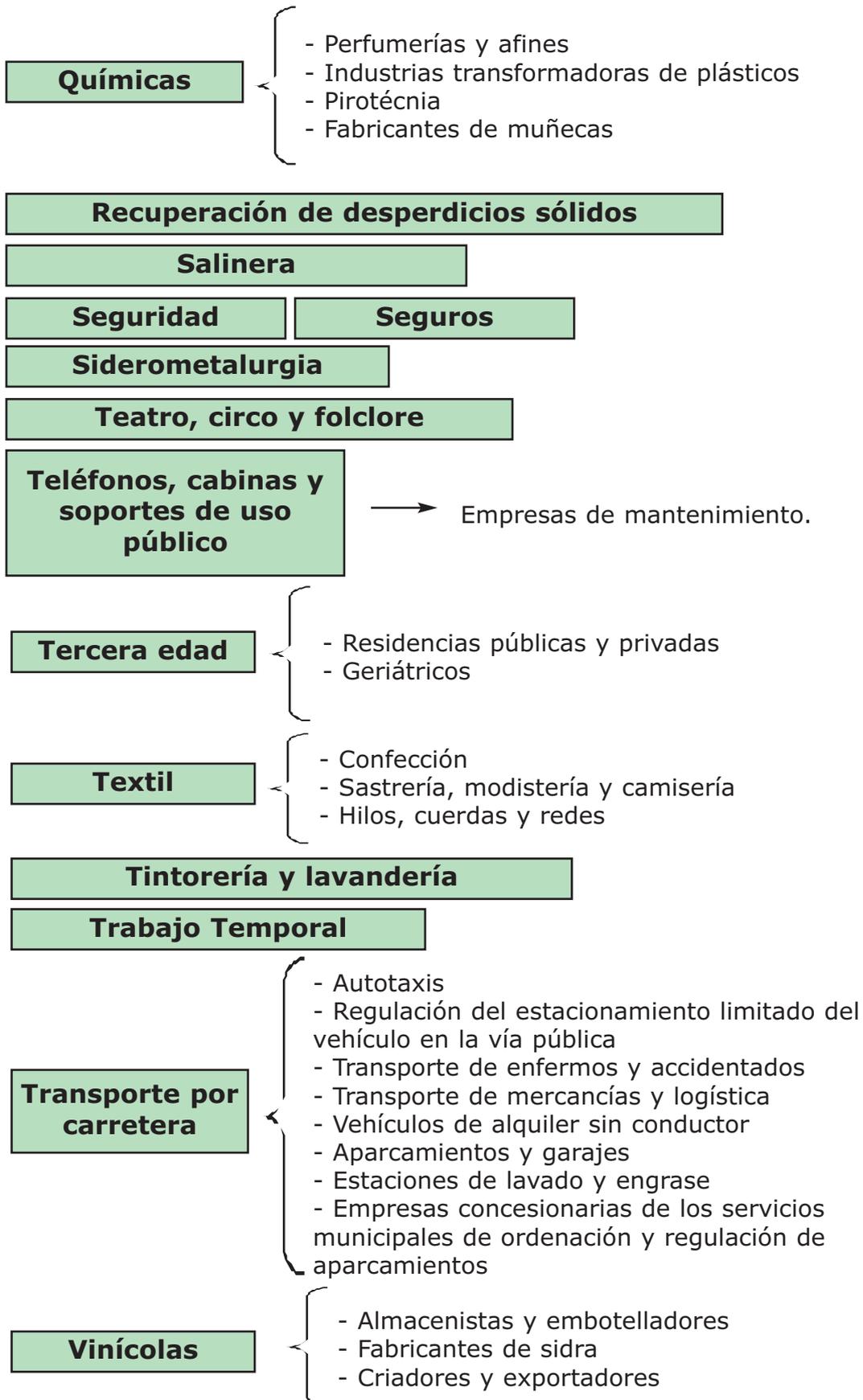
Mataderos

Metalgráfica

Minas

→ Caolín, antracitas, sílice, arcillas y hulla





Anexo II

**POLÍTICAS ESTATALES Y AUTONÓMICAS
EN
MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Ámbito estatal

**BOE 3/1/2004
Ley 62/2003 de Medidas
Fiscales, Administrativas y del
Orden Social**

Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social a los empleadores que contraten o incorporen indefinidamente a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica

**BOE 18/7/2003
Real Decreto 945/2003 por el
que se regula para el año
2003 el Programa de Renta
Activa de Inserción para
desempleados con especiales
necesidades económicas y
dificultad para encontrar
empleo**

Inclusión en el Programa de Renta Activa de Inserción de los sujetos que tengan acreditado por la Administración la condición de víctimas de violencia doméstica

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006)

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Políticas activas

- Bonificación en cuotas de Seguridad Social a las empresas que contraten mujeres víctimas de malos tratos
- Establecer para las mujeres víctimas de la violencia doméstica que se vean obligadas a abandonar su lugar de residencia, una ayuda adicional a la Renta Activa de Inserción
- Apoyar programas de inserción socio-laboral para las mujeres que ejercen la prostitución y para las víctimas de tráfico sexual.

Programa Clara de Inserción socio-laboral de la Mujer

- Incorporación y promoción de la mujer en el empleo.
- Asesoramiento y formación en iniciativa empresarial.

Ámbito autonómico:

Comunidad Autónoma de Andalucía:

**BOJA 21/6/2001
Orden 30/4/2001
CUALIFICA**

Fomento de formación:
- Ayudas económicas dirigidas a mujeres víctimas de violencia participantes en acciones de Formación Profesional Ocupacional aprobadas por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Comunidad Autónoma de Canarias:

**BOE 8/7/2003
Ley 16/20003 de
Prevención y Protección
Integral de las Mujeres contra
laViolencia de Género**

Fomento de formación:
- Integración preferente en los programas de formación para el empleo e inserción laboral del Servicio Canario de Empleo
Fomento de contratación:
- Régimen de subvenciones a las empresas o entidades que contraten.
- Régimen de subvenciones a las víctimas cuando constituyan su propia empresa.
Obligaciones de los empresarios y organizaciones sindicales
- Deber de denuncia a la Administración en caso de malos tratos y acoso sexual

Comunidad Autónoma de Cantabria:

**BOE 26/4/2004
Ley 1/2004
Integral para la
Prevención de la
Violencia Contra
las Mujeres y la
Protección a sus
Víctimas**

- Fomento de contratación:
- Integración socio-laboral a través de acuerdos con empresas o bien ayudas directas a la contratación
- Ayudas a ellas mismas cuando se constituyan como trabajadoras autónomas (incluye servicio de tutorización y seguimiento)

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha:

**BOCCM 17/5/2001
Ley de Prevención de
Malos Tratos y
Protección a Mujeres
Maltratadas**

- Fomento de formación:
- Ayudas a mujeres víctimas de malos tratos consistentes en su inclusión en acciones formativas durante su estancia en las Casas de Acogida y dentro del primer año posterior a su salida.
- Fomento de contratación:
- Subvención a las empresas o entidades que contraten a mujeres víctimas de violencia familiar.
 - Subvención a ellas mismas cuando se constituyan en trabajadoras autónomas

Comunidad Autónoma de Galicia:

Orden 5/6/2003 por la que se establece un programa de fomento de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia doméstica

Fomento de formación:

- Concesión de prioridad absoluta para incorporarse a los proyectos formación

Fomento de contratación:

- Concesión de prioridad absoluta en acciones de búsqueda, orientación y formación de empleo.
- Incentivos a la contratación por cuenta ajena
- Incentivos al autoempleo

7

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA DESDE LOS CENTROS DE TRABAJO

Mesa Debate

Andrew Parker

*Centro para el Desarrollo Educativo, la Evaluación y la Investigación
University of Warwick, Coventry, Reino Unido*

Rita Moreno Preciado

Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CC.OO.

Rocío Mateo Medina

*Letrada del Servicio Andaluz de defensa legal para las mujeres
en caso de discriminación laboral. Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía*

Pauline Hinks

Sindicato GMB de Birmingham

Francisca Fuillerat Perez

Coordinadora del centro provincial de la Mujer de Granada

El primer ponente es Andrew Parker, es profesor de sociología y colaborador del CEDAR, Centro para el desarrollo educacional, la evaluación y la investigación y director del Centro para el estudio del deporte en la sociedad en Warwick, en Reino Unido. Imparte clases en la universidad sobre sociología de la educación y la construcción social de las masculinidades y además prepara programas master en sociología de la educación y el deporte, política y sociedad. Ha trabajado con anterioridad como profesor de secundaria y como formador de profesores y también tiene experiencia laboral en la industria manufacturera.

Sus intereses en cuanto a la investigación se centran en la construcción social de las masculinidades, el comportamiento organizacional y las relaciones de género.

El Dr. Parker tiene gran experiencia laboral como investigador académico especializado en una gama de métodos y metodología de investigación social.

En segundo lugar doña Rita Moreno Preciado, el recorrido y experiencia sindical es muy importante, es responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. desde Abril del año 2000 hasta Abril del 2004 y durante este mandato se ha desarrollado el primer plan de igualdad de CC.OO. aprobado en Abril de 2000 en el 7º Congreso Confederal, y se ha puesto en marcha el 1º Plan de Actuación Contra la Violencia de Género de la Confederación Sindical de CC.OO., aprobado en Diciembre de 2001. Impulsa y dirige la exposición fotográfica *¿Invisibles?: Mujeres, trabajo y sindicalismo en España 1939-2000*, de la Confederación Sindical de CC.OO., inaugurada en el marco del 8º Congreso Confederal celebrado en Madrid en Abril del año 2004.

Actualmente colabora puntualmente con la Secretaría Confederal de la Mujer. Ha formado parte de la ejecutiva confederal de CC.OO hasta breves fechas. También ha formado parte del comité de mujeres de la confederación europea de sindicatos y del comité femenino de la confederación internacional de organizaciones sindicales.

Participa en representación de CC.OO. en las mesas de diálogo social con las patronales CEOE y CEPYME, y como resultado de esas negociaciones suscribe los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva (ANC-2002 y ANC-2003), dentro de las cuales se inserta el acuerdo sobre "consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva".

Ha sido consejera por el grupo sindical de CC.OO. en el Consejo Económico y Social del estado español, participando en la comisión de la mujer en cuyo ámbito ha elaborado en este periodo el segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española.

También forma parte del Consejo Rector del Instituto de la Mujer y responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minero-metalúrgica estatal de Comisiones y Miembro de la Ejecutiva federal desde 1991 hasta Marzo del año 2000.

Ella este recorrido lo comienza en CC.OO. en 1973 desarrollando la actividad sindical en el ámbito de la empresa TELETTRA ESPAÑA S.A. fabricantes de equipos de telecomunicaciones; posteriormente en el sindicato del metal de CC.OO de Madrid y en la Federación Estatal del Metal de CC.OO.

La tercera persona en intervenir será D^a Rocio Mateo Medina, licenciada en 1999 en Derecho, especialidad de empresa en la Universidad de Sevilla; experta en Negociación Colectiva y en Solución de Conflictos laborales por la Universidad de Sevilla y el Consejo Andaluz de relaciones laborales en el año 2003.

Se incorpora al Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla como abogada ejerciente desde Septiembre del año 2000.

Su trayectoria profesional empieza como letrada del Servicio Andaluz de Defensa Legal para las mujeres en caso de discriminación laboral y acoso sexual de U.G.T.-Andalucía.

Ha sido técnica del programa Optima de la Secretaria de la mujer de U.G.T. Andalucía, programa cuyo objetivo es incidir en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas implantando planes de acción positiva.

Coordinadora de los Proyectos Equal-ITACA y Construyendo Futuro de la Secretaría de la Mujer de U.G.T. Andalucía.

Autora de un estudio sobre convenios colectivos provinciales y de empresas del sector de la hostelería y del comercio de Andalucía desde una perspectiva de género, dentro del programa de Inserción de Políticas de Igualdad en las Organizaciones sindicales.

Ha sido Técnica del Proyecto DAPHNE y Asesora Jurídica del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria como becaria.

Tiene numerosas publicaciones y también ponencias y, además con frecuencia imparte cursos de formación en los que se hace cargo de los módulos de legislación sobre la normativa existente en materia de violencia de género, discriminación de género e igualdad de oportunidades.

La última ponente es D^a Pauline Hinks, quien ha trabajado para el Sindicato GMB, durante mas de dieciséis años y ha participado en los movimientos sindicales desde hace mas de 20 años.

Durante todo este tiempo ha desarrollado puestos de responsabilidad en varios departamentos del sindicato entre ellos en el de temas legales, salud y seguridad, personal e igualdad de derechos.

En la actualidad trabaja como organizadora en el sindicato y es responsable de la afiliación en todas las secciones del mismo.

Es también la secretaria de los comités regionales de asesoramiento que se encargan de los temas de igualdad y discapacidad en la zona de Birmingham y la región occidental del centro de Inglaterra.

Ha dirigido campañas sobre igualdad salarial, violencia doméstica y otros temas que afectan a las minorías de la comunidad en la que vive y trabaja.

Andrew Parker

*Centro para el Desarrollo Educativo, la Evaluación y la Investigación
University of Warwick, Coventry, Reino Unido*

Mi nombre es Andrew Parker y soy profesor de sociología en el Departamento de Sociología de la Universidad de Warwick, Coventry, Reino Unido. Con anterioridad trabajé como investigador en el Centro para el Desarrollo Educativo, la Evaluación y el Desarrollo (Centre for Educational Development, Appraisal and Research – CEDAR) en la Universidad de Warwick. Fue así como tomé contacto con algunos responsables del sindicato GMB de la región occidental del centro de Inglaterra y supe que querían investigar el problema de la violencia doméstica en el contexto del centro de trabajo. Sigo colaborando en la actualidad con CEDAR y escribo y presento este informe en su nombre.

Contexto de la investigación

En octubre de 1999, el sindicato GMB de la región occidental del centro de Inglaterra encargó formalmente al Centro para el Desarrollo Educativo, la Evaluación y la Investigación (CEDAR) de la Universidad de Warwick que llevase a cabo una investigación para identificar y reconocer la violencia doméstica como un problema de los

centros de trabajo. El proyecto incluía la recopilación de datos en organizaciones asociadas con dos sindicatos: el GMB (de la región occidental del centro de Inglaterra) en el Reino Unido y UGT Andalucía en España. El proyecto fue llevado a cabo con el apoyo financiero de la Comisión Europea como parte de la iniciativa Daphne, además de con las aportaciones de varias organizaciones de la región occidental del centro de Inglaterra (zona industrial)¹.

En los últimos años se ha producido un aumento en la sensibilización (de la sociedad británica) con respecto a la posición de la mujer y sus derechos en términos de "igualdad" individual y colectiva. La violencia doméstica es un problema (que afecta principalmente a la mujer) sobre el que se ha aumentado la sensibilización a través de iniciativas y programas de los gobiernos a escala local, regional y nacional, y a través de servicios públicos y grupos de apoyo mutuo. Como se ha podido observar en todas partes, este tipo de trabajo se encuentra todavía en sus primeras etapas comparado con el trabajo relacionado con otras formas de actividad delictiva (véase Walby y Myhill, 2000). Teniendo en cuenta este telón de fondo, no sorprende el hecho de que haya sido muy poco el trabajo realizado para intentar abordar de manera formal la relación entre la "violencia doméstica" y la práctica en el "centro de trabajo". Hay una falta general de sensibilización (y de información) sobre la violencia doméstica en el entorno de los centros de trabajo, tanto en términos del impacto que puedan tener dichas experiencias sobre la víctima en sí (es decir, física y emocionalmente, en el ámbito de las relaciones, etc.) y las clases de recursos y apoyos que necesitan. Dentro de todo este contexto, es posible que tanto las actitudes como las suposiciones que han existido durante tanto tiempo puedan haber tenido algo de culpa. En la sociedad británica, los temas "domésticos" y de "trabajo" se suelen situar en polos opuestos. El centro de trabajo se ha visto tradicionalmente como una esfera "pública" en la que no se deberían insertar los temas "personales" (de la vida en el hogar). Existen pocas pruebas que sugieran que las mujeres que trabajan se encuentran en mejor posición para "enfrentarse" a ciertas formas de "maltrato" en comparación con aquellas que no trabajan².

Dichas mujeres pueden haber aumentado sus niveles de autonomía/independencia económica y social como consecuencia de sus ganancias y/o sus amistades en los centros de trabajo. A su vez, la vida laboral puede facilitar de forma más positiva el mantenimiento de los niveles individuales de autoestima y ofrecer oportunidades de ayuda y asesoramiento "lejos" de los maltratadores en sí. Teniendo en cuenta todos estos temas se estableció el proyecto Daphne de GMB para crear y/o mejorar la provisión de la política sobre violencia doméstica dentro del centro de trabajo a través de tres líneas principales: (i) un informe sobre la política/práctica existente (encargando dicha investigación), (ii) formación y asesoramiento para los representantes de las empresas y los sindicatos sobre cómo identificar y ocuparse (apropiadamente) de los problemas y de las víctimas de violencia doméstica (incluyendo un ejemplo del docu-

¹ La referencia del proyecto de GMB es: EU, Daphne, 99/285/. Para obtener más información sobre el alcance y las competencias de la iniciativa Daphne, véase European Commission (2004).

² The British Crime Survey (1999), por ejemplo, descubrió que las amas de casa o las mujeres desempleadas se encontraban más expuestas al hecho de sufrir violencia doméstica (véase Mirrlees-Black, 1999).

mento de política para los empresarios), y (iii) una campaña publicitaria en el centro de trabajo para aumentar la sensibilización sobre el problema en conjunto y para proporcionar información en cuanto a las vías de apoyo disponibles. En esta ponencia se trata únicamente la primera de estas tres líneas.

El sindicato GMB mantiene un compromiso continuo desde hace varios años con el problema de la violencia doméstica, particularmente en cuanto al proceso consultivo y de formulación de las políticas a escala sindical nacional. El proyecto Daphne fue un intento activo para abordar el impacto de la violencia doméstica en el centro de trabajo de manera más general y para proporcionar vías de asesoramiento práctico y de apoyo a las 250.000 mujeres afiliadas al sindicato. A su vez, el objetivo era el de desarrollar acuerdos entre el sindicato y el centro de trabajo sobre políticas y recursos para que los empresarios tuviesen un mayor conocimiento de la violencia doméstica y por tanto estuviesen en una posición en la que pudiesen ofrecer apoyo a las víctimas en los centros de trabajo.

El objetivo central del elemento de investigación del proyecto era el de proporcionar una valoración de las opiniones y actitudes de los empresarios, de los representantes sindicales y los empleados sobre la forma en la que se identificaban los casos de (y los problemas relacionados con) violencia doméstica y la manera en la que se actuaba en el centro de trabajo. El papel que yo desempeñé en el proyecto fue el de llevar a cabo esta investigación acorde con tres objetivos específicos:

1. Recabar información sobre la percepción de la violencia doméstica (como problema social) por parte de los empresarios, representantes sindicales y empleados en una variedad de contextos y ámbitos de centros de trabajo.
2. Valorar la extensión y la naturaleza de la provisión de la política de violencia doméstica en los centros de trabajo e identificar ejemplos de "buenas prácticas".
3. Recabar información sobre cómo se percibían y experimentaban los aspectos prácticos cotidianos de la provisión de la política de violencia doméstica por parte de los empresarios, los representantes sindicales y los empleados.

Como he dicho anteriormente, esta investigación incluía una recopilación de datos con empresarios (representantes de los equipos directivos), representantes sindicales (enlaces sindicales) y empleados en sí, pero constaba solamente de una parte de una operación más amplia que trataba de diseñar y distribuir una gama de recursos relacionados con la violencia doméstica para que fuesen utilizados por empresarios, representantes sindicales y empleados en los centros de trabajo.

En cuanto a la administración y la organización, el proyecto estuvo coordinado por una responsable regional de GMB (Pauline Hinks, que comparte mesa conmigo) y asistido por un grupo de personas compuesto por miembros de todas las organizaciones que colaboraban en la financiación (y las relacionadas con éstas)³.

³ La responsabilidad general del proyecto correspondió a la oficina regional del sindicato GMB de la región occidental del centro de Inglaterra. Mientras que la mayoría de los colaboradores en el proyecto realizaron aportaciones dinerarias para poder recaudar la cantidad de dinero necesaria para la iniciación del proyecto, el sindicato en sí contribuyó "en especie" con el trabajo de una responsable regional.

Se estableció también un grupo de trabajo más pequeño que englobaba a aquellas personas que estaban implicadas más directamente en el diseño continuo y el funcionamiento del proyecto. Yo representé a CEDAR en ambos grupos.

Los objetivos fundamentales del proyecto general estuvieron guiados hacia la ayuda a la difícil situación de las mujeres trabajadoras en las regiones geográficas transnacionales concernientes. En este sentido, todos los aspectos del proyecto deberían verse como activamente "profeministas". El elemento de la investigación no utilizó un marco teórico específico o un formato metodológico a este respecto, sino que adoptó una perspectiva crítica que tenía como objetivo el contribuir a la desaparición más general de la opresión de la mujer y de su posición desigual en la sociedad⁴.

Sin embargo, la investigación representa una contradicción importante en relación con la práctica y la praxis tradicional de la investigación feminista, ya que estaba llevada a cabo por un hombre (es decir, por mí). Como sociólogo, soy plenamente consciente de, y estoy comprometido con, los ideales feministas, y reconozco plenamente los dilemas y las complejidades metodológicas que ello implica. No fue algo predeterminado, CEDAR había contratado a una mujer como colaboradora en la investigación para que llevase a cabo la fase de recopilación de datos cualitativos, pero tuvo que abandonar el proyecto debido a circunstancias personales imprevistas. Siempre que fue posible, en los casos en los que se entrevistaba a mujeres empleadas, estuvo presente una responsable regional de GMB (Pauline Hinks)⁵.

Recopilación de datos: protocolos y procedimientos

Los datos del proyecto se recogieron entre marzo y diciembre de 2000 de entre una selección de empresas y organizaciones asociadas al sindicato GMB de la región occidental del centro de Inglaterra (Reino Unido) y UGT Andalucía (España). La recopilación de datos se llevó a cabo en dos fases. La fase 1 constaba de un cuestionario y la fase 2 de entrevistas semiestructuradas con los empresarios (representantes directivos), los representantes de sindicatos (enlaces sindicales) y con empleados en sí. El cuestionario (únicamente para los empresarios y los representantes sindicales) se centraba principalmente en la existencia y/o la extensión (y la naturaleza) de la provisión y la política actual sobre violencia doméstica y los tipos de información disponible para los empleados a través de los recursos empresariales y sindicales. La recopilación de datos por medio de entrevistas se realizaba a través de grupos organizados separadamente o de encuentros individualizados con los representantes de las empresas, representantes sindicales y empleados, donde se hablaba principalmente sobre temas

⁴ La investigación feminista ha ubicado tradicionalmente la violencia de los hombres hacia las mujeres como parte de las relaciones (estructurales) de poder más amplias dentro de la sociedad. Para más información sobre la naturaleza de la investigación feminista, véase Harding (1987), Stanley (1990), Stanley y Wise (1993) y Ramazonoglu (1992).

⁵ El autor reconoce que la presencia de una responsable regional del sindicato GMB durante las entrevistas semiestructuradas incidiría necesariamente sobre el proceso de recopilación de datos. Sin embargo, con sentido metodológico, esto se percibía más apropiadamente que la disposición de una entrevista directa entre hombre y mujer. La responsable regional estuvo presente durante 7 de las 20 entrevistas realizadas (el 35 %). Para una información más detallada sobre los problemas y dilemas asociados con el desarrollo de investigaciones con víctimas de violencia doméstica, véase Chatzifotiou (2000).

relacionados con las actitudes individuales u organizacionales y las experiencias relacionadas con la violencia doméstica⁶.

Los cuestionarios se distribuyeron a 78 empresarios asociados a GMB y a sus respectivos representantes sindicales (156 cuestionarios en total). Para facilitar la duplicación del proyecto entre las dos partes participantes en la investigación, se distribuyeron también cuestionarios a 164 empresarios asociados a UGT Andalucía y a sus respectivos representantes sindicales (328 cuestionarios en total)⁷.

Para cumplir los objetivos del informe inicial en el centro de trabajo sobre la provisión de la política, se utilizó un cuestionario ampliamente estructurado que estaba basado en una serie de temas y cuestiones predeterminadas que surgieron como resultado de las reuniones del grupo de trabajo y el grupo asistente en relación con el proyecto y de los debates informales entre el personal de CEDAR y de GMB. El cuestionario se puso a prueba en una reunión de representantes sindicales de GMB (celebrada en la oficina central de GMB de la región occidental del centro de Inglaterra, en Birmingham, Reino Unido en febrero de 2000) y posteriormente se le realizaron las modificaciones pertinentes. Los que participaron en el proceso piloto no pudieron tomar parte en el cuestionario final como consecuencia de la ubicación geográfica de sus organizaciones. El cuestionario fue enviado a los colaboradores españoles quienes verificaron que era adecuado tras algunas negociaciones con respecto a temas relacionados con la estructura del mismo.

De manera adicional, el cuestionario pedía a los encuestados que indicasen si estarían o no dispuestos a tomar parte en una fase de "trabajo posterior" relacionado con el proyecto (es decir, la fase 2 de la investigación y la formación "organizacional"). Teniendo en cuenta las respuestas afirmativas conjuntas a esta pregunta (donde tanto los representantes de las empresas como de los sindicatos del mismo centro de trabajo acordaron tomar parte en dicha fase de trabajo posterior) se seleccionaron organizaciones para la fase cualitativa de recopilación de datos. Como ya he mencionado, éstas eran organizaciones con base únicamente en el Reino Unido.

Un total de 60 encuestados individuales rellenaron el cuestionario en el Reino Unido (36 representantes de empresa y 24 representantes sindicales). De los representantes de empresa, 16 dijeron que estarían dispuestos a tomar parte en una fase de trabajo posterior en relación con el proyecto (es decir, la fase 2 de la investigación y las sesiones de formación de GMB), 19 rechazaron este punto y 1 encuestado no indicó ningún tipo de preferencia. De aquellos representantes sindicales que rellenaron el cuestionario, 13 dijeron que estarían dispuestos a tomar parte en una fase de trabajo posterior y 11 rechazaron este punto. De las 9 respuestas afirmativas conjuntas,

6 Debido a las complejidades que se esperaban en relación con la interpretación y la traducción de los datos, la fase 2 de recopilación de datos (cualitativos) solamente se llevó a cabo en las organizaciones con base en el Reino Unido.

7 En este punto existe claramente una discrepancia entre el número de cuestionarios distribuidos en los dos países. Las conversaciones previas que se habían mantenido con UGT Andalucía pusieron de relieve el hecho de que dicho sindicato era más amplio que el de GMB de la región occidental del centro de Inglaterra (en cuanto al número de afiliados y empresarios asociados). Siendo este el caso, se pensó que para que el proyecto lograra su máximo potencial, el cuestionario debería ser distribuido al mayor número posible de empresarios.

fueron seleccionadas 8 empresas para que se realizasen entrevistas semiestructuradas de seguimiento con personal de dirección de la empresa, con representantes sindicales de GMB (enlaces sindicales) y con empleados seleccionados (afiliados a GMB).

El proceso que determinó las organizaciones objetivo en la fase 2 tuvo en cuenta factores como: ubicación geográfica, actividad "industrial", el tamaño de la plantilla laboral y la composición en cuanto al género. La finalidad era la de elegir organizaciones que fuesen representativas de las que componían la muestra original, teniendo en cuenta a la vez sus actividades empresariales específicas. En total fueron 20 (de 24 previstas) las entrevistas semiestructuradas que se llevaron a cabo entre agosto y septiembre de 2000. De éstas, 8 fueron con representantes de empresa, 6 con representantes sindicales, 4 con empleados individuales o con grupos pequeños de empleados y 2 de ellas en las que tomaron parte tanto representantes sindicales como empleados conjuntamente. En 2 de los casos el acceso a los empleados no fue concedido⁸.

La fase 2 del trabajo de investigación no se programó con las organizaciones basadas en Andalucía, pero como parte del cuestionario, a los encuestados de UGT Andalucía se les preguntó si les gustaría participar en fases futuras de un proyecto más amplio (que incluiría la "formación" de representantes de empresa y de los sindicatos por organismos designados por UGT Andalucía). De las 43 empresas que respondieron al cuestionario, 30 (el 69,7 %) expresaron su deseo de tomar parte en este trabajo posterior, solamente 9 (el 20,9 %) rechazaron este punto y 4 de ellas (el 9,3 %) no hicieron ningún comentario al respecto. De esta respuesta (y en línea con los protocolos y los procedimientos de la selección en el Reino Unido) UGT Andalucía seleccionó a 8 empresas para que recibiesen formación.

Conclusiones de la investigación

Dentro del contexto del proyecto general, GMB veía la recopilación de los datos cualitativos en la fase 2 como una manera de evaluar y comprender con profundidad las relaciones laborales con los empresarios y ver cómo se podían facilitar mejor las necesidades específicas de sus propios afiliados con respecto a los temas relacionados con la violencia doméstica. En esta parte de la ponencia se resaltan los temas fundamentales que surgieron entre los 3 grupos encuestados principales durante las entrevistas.

Las conclusiones de la investigación sugirieron que, en general (es decir, entre los

⁸ La programación de las entrevistas tenía que ser negociada y modificada continuamente de acuerdo con la disponibilidad de los representantes sindicales y los empleados en relación con los turnos de trabajo, el consentimiento del empresario y los compromisos con "la producción". Por ejemplo, se me permitió entrevistar a un empleado durante un tiempo pre-determinado de 20 minutos como consecuencia del impacto que podría tener una entrevista más larga sobre las tasas de producción. También había veces en las que solamente se me permitía hacer entrevistas en ciertos momentos durante las jornadas laborales diarias (por ejemplo, en los descansos para el almuerzo o la merienda, o casi al comienzo de los turnos). En la gran mayoría de los casos se me asignaba una sala privada para realizar las entrevistas, normalmente una sala de la empresa en la que se solía impartir formación o una sala de juntas. Una entrevista tuvo lugar en el comedor de una empresa y otra fuera de un restaurante (a petición de los encuestados) cerca de donde trabajaban dos de los grupos encuestados (fuera del horario de trabajo). En el proceso de entrevistas tomaron parte un total de 11 representantes sindicales como consecuencia del hecho de que un equipo de 4 acordó llevar a cabo una entrevista de grupo en una empresa - 1 de los cuales (el enlace sindical superior) había rellenado el primer cuestionario. Sólo 4 del total de representantes sindicales entrevistados eran mujeres. Todas las personas del grupo de "empleados" en las entrevistas estaban afiliadas al sindicato GMB.

tres grupos de encuestados) había una aceptación y una apreciación general de que el centro de trabajo era un ámbito dentro del cual se deberían ofrecer recursos para las víctimas de violencia doméstica y que tanto los empresarios como los sindicatos sí que tenían un papel a desempeñar en cuanto a facilitar ayuda y apoyo a través de vías confidenciales y discretas a la hora de contar los problemas. Al mismo tiempo, el proyecto resaltó una serie de deficiencias en relación con el formato y los estándares de la provisión de la política existente en el centro de trabajo. En cuanto a los tres grupos encuestados que tomaron parte, surgieron las siguientes conclusiones específicas⁹.

Empresarios (representantes directivos)

- a) Generalmente, los empresarios apoyaban los objetivos e intenciones del proyecto y solicitaban más información sobre la violencia doméstica para beneficio de sus empleados.
- b) Los empresarios reconocían que había muy poca documentación o información de la política existente sobre violencia doméstica en cuanto a teléfonos de información, organismos locales, regionales o nacionales, etc., pero muchos veían esta formación y estos materiales asociados con el proyecto como un primer paso.

Representantes sindicales (enlaces sindicales)

- a) Los representantes sindicales estaban bastante decepcionados en general en cuanto al clima político y económico en el Reino Unido en relación con la fragmentación de poder de la negociación sindical y el efecto que esto parecía estar teniendo sobre la confianza de los empleados en la actividad sindical.
- b) En general tenían la sensación de que era posible que los empleados no comunicasen sus problemas "personales" a los representantes sindicales sobre la base de que dichos empleados tenían pocas pruebas de que estar afiliado a un sindicato fuese una vía efectiva para la acción positiva a escala más amplia (es decir, en cuanto a los salarios y las negociaciones).
- c) También, y en general tenían la sensación de que los empresarios parecían preocuparse poco por el bienestar cotidiano de los empleados dada la intensidad de la presión dentro de las varias industrias con respecto a los temas de productividad.
- d) Se reconoció tanto la necesidad urgente de incorporar un número mayor de mujeres representantes sindicales como también el hecho de que tradicionalmente habían sido pocas las mujeres que se habían ofrecido a desempeñar dichos puestos.
- e) Las mujeres representantes sindicales sugirieron que las empleadas podían acercarseles como a "una amiga" cuando tuviesen que comunicarles problemas de violencia doméstica pero que quizás no querrían revelar necesariamente dichos problemas dentro del contexto de la "actividad" sindical.
- f) Se reconoció la necesidad en el Reino Unido de contar en los sindicatos con mujeres que fuesen responsables regionales de "igualdad de oportunidades", ya

⁹ Se puede encontrar más información sobre estas conclusiones en: Parker (2001), Parker y Hinks (2002), y Parker y Elger (2003).

que podían estar en una posición más apropiada para abordar específicamente los problemas “domésticos” (centrados en las mujeres) a escala regional.

Empleados

- a) Los empleados estaban decepcionados en general en cuanto a la falta de preocupación que parecían demostrar los empresarios en relación con las circunstancias personales de la plantilla (es decir, un sentimiento de que la “vida laboral” y la “vida personal o del hogar” estaban o deberían estar separadas).
- b) Había una aparente falta de comunicación entre empresarios y empleados de manera cotidiana (es decir, una ruptura en las relaciones personales entre ambos grupos con una falta de “visibilidad” por parte de los equipos directivos, algo que se percibía como barrera central al desarrollo de los mecanismos de comunicación informales o abiertos). Esto parecía incidir negativamente en la confianza del empleado/a en cuanto a revelar detalles sobre sus “problemas personales” en el centro de trabajo.
- c) Los empleados/as hablaban de su temor sobre la confidencialidad y la seguridad de su trabajo si comunicaban sus “problemas personales” al personal directivo.
- d) Los empleados/as hablaban de su temor a confiar en un compañero/a de trabajo sus “problemas personales” debido a las rupturas de la confidencialidad.
- e) Los empleados/as temían que el hecho de pasar largos períodos de tiempo conversando privadamente con un representante sindical o de la empresa bajo cualquier tipo de circunstancia podría levantar sospechas (y a veces rumores maliciosos) entre los compañeros/as. De nuevo, esto parecía incidir negativamente entre los empleados/as en cuanto a hablar sobre los “problemas personales” o intentar revelar algún tipo de información en el centro de trabajo.
- f) Debido a los lazos familiares, relacionales, o comunitarios que son evidentes dentro y entre las plantillas laborales de las compañías, algunos empleados/as veían el centro de trabajo como un entorno inapropiado para hablar sobre sus “problemas personales”. Los cónyuges o los compañeros/as solían trabajar en el mismo lugar o bastante cerca y esto incidía negativamente a la hora de revelar información personal en el trabajo por miedo a que hubiese miembros de la familia que “descubriesen” que habían tenido lugar dichas reuniones.
- g) La proliferación del número de hombres entre los enlaces sindicales pareció incidir negativamente en el hecho de que las mujeres utilizaran el sindicato como una vía de ayuda con relación a los problemas de violencia doméstica.
- h) Las empleadas que habían sufrido violencia doméstica y habían buscado ayuda en el centro de trabajo y en vías externas informaron que la provisión de servicios públicos y sociales no se encargaba en absoluto ni de manera adecuada de las necesidades de las “mujeres trabajadoras”. Es decir, aunque las mujeres trabajadoras tenían de hecho algún tipo de independencia económica, parecían estar discriminadas a la hora de buscar ayuda sobre sus problemas de violencia doméstica (por ejemplo, casas de acogida) debido a que estaban trabajando y ganaban dinero.

Resumen

La investigación demostró que parecía haber una falta general de sensibilización entre los empresarios en relación con la violencia doméstica y su impacto potencial sobre la vida de sus empleados. A su vez, las conclusiones de la investigación indicaron que los representantes sindicales se sintieron poco capacitados para tratar dichos problemas cuando se les presentaban. Es más, parecía haber un sentido persuasivo (y quizás algo tradicional) entre empresarios y empleados sobre el no confundir o mezclar los problemas "sociales o personales" con los temas "laborales".

Referencias

- Chatzifotiou, S. 2000. 'Conducting Qualitative Research on Wife Abuse: Dealing with the Issue of Anxiety', *Sociological Research Online*, 5, (2), <<http://www.socresonline.org.uk/5/2chatzifiou.html>>
- European Commission. 2004. 'Daphne - EU programme to combat violence against children, young people and women'. Última visita 30 de abril de 2004. <www.europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm>.
- Harding, S. 1987. *Feminism and Methodology*, Milton Keynes, Open University Press.
- Mirrlees-Black, C. 1999. Domestic Violence: Findings from a New British Crime Survey Self-Completion Questionnaire, Londres, Home Office, Research Study No. 191.
- Parker, A. 2001. Combating Domestic Violence through the Workplace: A Report prepared for the GMB West Midlands Region, Julio, CEDAR, University of Warwick, Coventry, Reino Unido.
- Parker, A. y Hinks, P. 2002, 'Changing Hearts and Minds: Domestic Violence as a Workplace Issue, What employers and trade unions can do about it'. Ponencia presentada en *TUC Congress 2002*, 11 de septiembre, Blackpool, Reino Unido.
- Parker, A. y Elger, T. 2003, 'Combating Domestic Violence: a role for workplace union organisation?' Ponencia presentada en *21st Labour Process Conference*, 14-16 abril, University of West of England, Bristol, Reino Unido
- Ramazanoglu, C. 1992. 'On Feminist Methodology: Male Reason versus Female Empowerment', *Sociology*, 26, (2), pp. 208-211.
- Stanley, L. 1990. (ed.). *Feminist Praxis: Research, Theory and Epistemology in Feminist Sociology*, Londres, Routledge.
- Stanley, L. y Wise, S. 1993. *Breaking Out Again: Feminist Ontology and Epistemology*, Londres, Routledge.
- Walby, S. y Myhill, A. 2000. 'Reducing Domestic Violence...What Works? Assessing and Managing the Risk of Domestic Violence', London, Crime Reduction Research Series, Policing and Reducing Crime Unit, Home Office.

Pregunta. Buenos días, quería preguntarle al ponente si las conclusiones de este estudio tan interesante que nos ha presentado ha tenido algún reflejo en Gran Bretaña o en la zona donde ha sido estudiado.

En los convenios colectivos, en las empresas, en esos empresarios, en los representantes sindicales y en los trabajadores. Si esas conclusiones, después, ustedes han visto su efecto real en la vida laboral

Respuesta. Los trabajos después de la investigación lo hicieron compañeros míos, es un proceso muy lento y nos hemos dado cuenta en las negociaciones con los empresarios que son muy reacios a adoptar esa política en su totalidad. Pero lo que hemos hecho a continuación de la investigación es sensibilizar muchísimo a los empresarios, a las empresas y lo que va a seguir, van a hacer política, hacemos política la mitad de las empresas de las que hemos visitado, pero no en todas

Rita Moreno Preciado

Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CC.OO.

Reflexiones y propuestas para afrontar el tratamiento de la violencia doméstica desde el ámbito sindical.

A las personas que nos acompañan y agradecer en primer lugar al Instituto Andaluz de la Mujer y a las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T. de Andalucía el que hayan tenido el acierto de tomar este tema como objeto de estas jornadas tan importantes y con tanta asistencia. Yo creo que es un enfoque absolutamente novedoso del que se sabe muy poco y que es una primera ocasión, un primer encuentro. Supongo que habrá algunos otros, pero es realmente novedoso el enfoque de la violencia contra las mujeres ejercida en el ámbito familiar, de qué manera se puede abordar desde los centros de trabajo por todos los que intervenimos en estos centros de trabajo, tanto las empresas como las organizaciones sindicales.

De la misma manera que es novedoso y pionero y yo creo que único, en la información que yo tengo pues el estudio que ayer mencionaban, hecho por encargo del Instituto Andaluz de la Mujer, de la valoración de los costes sociales y económicos que la violencia contra las mujeres tiene en Andalucía.

Desgraciadamente no contamos con algo igual en el ámbito nacional, en el ámbito del estado, ni tampoco existen estadísticas, esto es un primer estudio, pero no existen estadísticas porque es nuevo, que nos permitan ver la evolución de cómo eso ha ido funcionando a lo largo de los años.

Como sabemos no lo hay en estadísticas de otros tipos pues mucho menos de este enfoque de los costes sociales y económicos y su repercusión en las empresas y en la

sociedad.

Yo quiero agradecer las dos iniciativas del Instituto Andaluz de la Mujer, además de darme la oportunidad de intervenir en estas jornadas.

INTRODUCCIÓN

Hablar de violencia sexista o de género es hablar de un concepto que engloba diversas formas de violencia ejercida contra las mujeres en función de su sexo y de su posición en la sociedad.

En CC.OO. venimos debatiendo y actuando desde hace ya bastantes años en torno a una de las formas de violencia de género que más generalmente nos podemos encontrar en el ámbito laboral. Me refiero al acoso sexual en el trabajo. Hemos debatido en cursos, en jornadas, en congresos. Hemos aprobado propuestas de actuación a llevar a los convenios colectivos y a la acción sindical en las empresas, en los sectores, en los territorios. Hemos promovido estudios, investigaciones importantes que han tenido una amplia repercusión en los medios de comunicación y en organizaciones externas e instituciones públicas. Hemos asumido que nuestros servicios jurídicos deben prestar asesoramiento y defensa en los casos de acoso que lleguen a nuestro conocimiento y que así lo requieran. Hemos promovido la adopción de códigos de actuación en las empresas para prevenir y sancionar las situaciones que puedan darse en los centros de trabajo. Hemos editado un buen número de publicaciones de diversa índole. Hemos incluido en nuestros Estatutos y reglamentos internos la sanción de las conductas de acoso sexual realizadas por personas afiliadas a la organización.

Pero, si hablamos de violencia doméstica, de malos tratos a las mujeres en el ámbito familiar o en las relaciones de convivencia, tenemos que reconocer que la organización apenas había hecho nada hasta estos últimos años. Antes del otoño de 2001, sólo contábamos con algunas resoluciones de las Secretarías de la Mujer. Ninguna de un órgano de dirección. Algunas ponencias presentadas en el marco de Jornadas de debate organizadas por la Secretaría de la Mujer, confederal y de otras organizaciones de CC.OO., en las que se abordaban también otros tipos de temas. Contábamos con algunos materiales formativos de las Federaciones del Área Pública de CC.OO. y poco más.

Cabe concluir que sólo desde las Secretarías de la Mujer de CC.OO. se había venido teniendo una actividad continuada –aunque no generalizada– frente a este conflicto y generalmente en colaboración con el conjunto de las organizaciones de mujeres. Insuficiente balance para un problema que padecen –como víctimas– un elevado número de mujeres, y que afecta –como agresores– a un elevado número de hombres.

Aunque la violencia de género no sea característica de una clase social, las mujeres de clase trabajadora pueden tener mayores dificultades para salir de la

situación de violencia en la que viven, cuando existe como elemento añadido la carencia de autonomía económica o de recursos económicos suficientes.

Un problema que se lleva cada año por delante la vida de varias decenas de mujeres (algunas de ellas asesinadas en su centro de trabajo o en las puertas del mismo), que varios centenares sufren lesiones físicas severas y graves secuelas psicológicas, que miles sufren agresiones de diversa consideración y que un número desconocido, pero previsiblemente amplísimo de mujeres, viven durante años unas condiciones de vida penosas e incompatibles con el pleno ejercicio de los derechos humanos. Un problema que, podemos intuir, tiene importantes repercusiones en la vida profesional de las mujeres que lo padecen, como lo tiene en el desarrollo educacional de los menores que son testigos o víctimas de los malos tratos en la familia.

El insuficiente nivel de pronunciamiento y actuación sindical que aún existe no se debe a una insensibilidad de la organización frente a la violencia doméstica. Las bases constitutivas de CC.OO., como organización sindical y sociopolítica, democrática, reivindicativa, de clase, y con voluntad de transformación social, contempla el rechazo de toda forma de dominación, y una expresa defensa de la liberación de las mujeres de toda opresión basada en el sexo.

Probablemente uno de los elementos que hace diferente el nivel de intervención desplegado por la organización en correspondencia con otras formas de discriminación contra las mujeres, ha sido el hecho de que la inmensa mayoría de las situaciones de violencia se producen en el ámbito familiar o en la calle pero con protagonistas pertenecientes al entorno de relaciones familiares o de convivencia. Seguramente durante décadas se ha interiorizado que esto era un problema que no afectaba al ámbito de actuación de la organización sindical. Que, aún siendo un problema muy grave, correspondía a las organizaciones políticas, a las instituciones y a las organizaciones sociales de carácter no laboral, intervenir en la eliminación de estas situaciones, en paliar sus efectos y en sancionar a quienes vulneran con sus actos de agresión la legalidad vigente.

Sin embargo, CC.OO. tiene posición y la manifiesta públicamente sobre multitud de temas que no guardan relación con el campo de las relaciones laborales, sino que entran más en el campo de los derechos políticos, sociales, de los derechos de ciudadanía y de los derechos humanos. No es necesario explicitar los muchos ejemplos de actuaciones sociopolíticas de CC.OO., pero ninguna de ellas tiene la característica de hacer referencia a conflictos que afecten a relaciones personales entre componentes de unidades familiares o de convivencia.

Entendemos que no puede considerarse un conflicto "privado", aquel que pone en juego la vida e integridad de las personas, aquel que implica la vulneración de diversos preceptos constitucionales y derechos humanos, aquel que emana de una división sexual del trabajo y de la configuración patriarcal de la sociedad, cuestiones todas ellas que son, además, bastante incompatibles con los principios que inspiran nuestra organización sindical.

En Comisiones Obreras compartimos que la violencia doméstica no es un problema "privado" sino un problema "público", pero tenemos muchas dificultades para posicionarnos y sobre todo para intervenir en conflictos que se expresan de forma individual, no colectiva, como un conflicto de relaciones personales, aunque esté afectando a un número muy importante de personas, en su inmensa mayoría mujeres.

A pesar de todas las dificultades que sabemos o que intuimos, en el otoño de 2001, en el ámbito de unas Jornadas que realizamos en torno a la violencia de género, nos preguntamos si no había llegado ya el momento de avanzar en la intervención sindical frente a todas las formas de violencia de género y en concreto, contra la violencia doméstica. Desde las Secretarías de la Mujer pensábamos que sí, pero nos pareció imprescindible que fuese la organización, a través de sus órganos de dirección, la que así lo manifestase.

Pensamos que no debíamos seguir demorando una toma de posición más comprometida, más involucrada y sobre todo más eficaz. Porque Comisiones Obreras es una organización sindical que cuenta decenas de miles de representantes en los centros de trabajo y aunque sigamos teniendo carencias organizativas que nos gustaría resolver, hemos alcanzado un grado de implantación organizada en el conjunto del estado muy amplio, con una gran capacidad de interlocución y de propuesta con empresarios, con patronales, con Gobiernos y Administraciones de todos los ámbitos, con entidades públicas y privadas, por tanto, con una amplia y demostrada capacidad de influir en la vida pública.

Es por tanto, una organización que puede ayudar significativamente en la elaboración y aplicación de políticas generales y de medidas concretas, contra la violencia doméstica. Y podrá ayudar eficazmente en la medida en que reflexione colectivamente sobre cuál puede ser su papel en este terreno, en qué iniciativas debe centrarse, con qué intensidad, con qué mecanismos.

Era preciso debatir sobre este tema en los diferentes ámbitos de dirección de la organización para, partiendo de un consenso básico, empezar a caminar en aquellas cosas que nos son tan conocidas en Comisiones Obreras: definir los ámbitos de actuación; elaborar las propuestas, las reivindicaciones; utilizar los instrumentos legales, los medios de la organización, los medios de comunicación; informar, formar, negociar, denunciar, movilizar, acordar.

Sobre este tipo de cuestiones, debatimos en las Jornadas del Área Pública, celebradas en septiembre de 2001 y de aquel debate salimos con una propuesta de Plan de Actuación que presentamos a la consideración de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CC.OO., que lo aprobó con algunas aportaciones en diciembre de ese mismo año, y posteriormente fue sometido y refrendado también por las Comisiones Ejecutivas de la inmensa mayoría de las organizaciones confederadas, tanto sectoriales como territoriales. La implicación de los órganos de dirección facilitó en primer lugar una toma de conciencia por parte del conjunto de la organización de que estaba ante un problema social en el que el sindicato tenía la obligación de intervenir en el marco de los ámbitos de actuación que le son propios y, en segundo lugar,

facilitó el desarrollo de numerosas iniciativas promovidas desde las Secretarías de la Mujer pero ya sí con el respaldo e implicación de las organizaciones de CC.OO.

Al finalizar el año 2002 hicimos un primer balance de las actuaciones llevadas a cabo en torno a este Plan de intervención sindical y pudimos comprobar cómo se habían multiplicado las iniciativas y adoptando, a veces, un enfoque más amplio de lo que había sido hasta entonces nuestras intervenciones en este terreno.

Al día de hoy, sólo podemos manifestar una moderada satisfacción con los avances producidos, porque todos los cambios profundos requieren tiempo para generalizarse y aposentarse en una organización que integra a un millón de personas y que cuenta con centenares de estructuras de distinto nivel, en los sectores, en los territorios, y con miles de centros de trabajo en los que existe un núcleo sindical organizado. Sin embargo, las posibilidades de intervención sindical son muchas y una vez adoptada la decisión política de llevarlas a cabo sólo es cuestión de tiempo y persistencia el que se vayan materializando y obteniendo resultados cada vez más visibles.

EL PLAN DE ACTUACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Este Plan trata de abordar, desde la intervención sindical, todas las formas de violencia ejercida contra las mujeres, pero el elemento a remarcar es que conlleva el actuar también contra la violencia doméstica. Por eso y porque en esta mesa de debate se trata de presentar las medidas para la prevención y erradicación de la violencia doméstica desde los centros de trabajo, me centraré en señalar aquellas iniciativas contempladas en el Plan de Actuación o incorporadas con posterioridad a su aprobación, que pueden aplicarse de forma específica a este objetivo.

El Plan de Actuación contempla tres ámbitos de intervención: el externo, el interno y el profesional. Aclararé la dimensión de cada uno.

En el ámbito externo encuadramos las actuaciones que promovidas desde la organización sindical tienen como objeto sensibilizar, informar y asesorar a la población en general, a los trabajadores y trabajadoras en particular; y también aquellas dirigidas a establecer con las empresas y con las organizaciones empresariales, así como con instituciones públicas y privadas, acuerdos y convenios de colaboración para actuar de forma conjunta frente a la violencia doméstica, para prevenirla, para denunciarla, para paliar sus efectos, para ayudar a erradicarla.

En el ámbito interno, las que se dirige a sensibilizar, informar, asesorar y formar a las personas que en nuestra organización tienen responsabilidades de dirección y de representación, a todos los niveles, para que sepan detectar los indicios de una forma de violencia sexista que se produce generalmente fuera de los centros de trabajo pero que tiene repercusiones evidentes en la actividad profesional de quienes son objeto de malos tratos físicos o psíquicos y que por ello, pueden ser detectados en el ámbito lab-

oral si se cuenta con los conocimientos y los recursos suficientes para reconocerlos y para intervenir según requiera cada caso y cada persona. También aquellas iniciativas que tienen por objeto actuar en aquellos supuestos en que quien ejerce esta forma de violencia contra una mujer es una persona afiliada a nuestra organización sindical. Sabemos que siempre es más difícil actuar en este tipo de supuestos pero también sabemos que es más necesario actuar eficazmente, por eso algunas de las iniciativas están expresamente dirigidas a afrontar estas situaciones.

En el ámbito profesional, encuadramos las iniciativas que nuestras organizaciones del Área Pública (enseñanza, sanidad, administraciones, medios de comunicación) deben adoptar para tener posición y propuestas sindicales sobre los planes de intervención que frente a la violencia doméstica se elaboran y ponen en práctica desde las Administraciones Públicas.

Los trabajadores y trabajadoras de muchos servicios públicos son testigos directos de los efectos de la violencia doméstica, y además protagonistas de la intervención para prevenirla, para paliar sus efectos y para perseguirla y combatirla con la aplicación de las leyes que sancionan los delitos que vulneran derechos tan fundamentales como la vida, la integridad, la dignidad o la libertad de las personas. Muchos de estos trabajadores y trabajadoras están organizados en sindicatos, en CC.OO. bastantes decenas de miles, y representamos a muchos más porque así lo han decidido con su voto en las elecciones sindicales. Por eso creemos que tenemos que trasladar a este amplio colectivo profesional criterios y pautas de intervención que garanticen una mejor atención integral a las mujeres que sufren agresiones y malos tratos; para incrementar las políticas preventivas, fundamentalmente a través de los centros educativos y los medios de comunicación; para incrementar la eficacia de la intervención policial y judicial.

Objetivos todos ellos bastante ambiciosos para una organización con escasa trayectoria en este tipo de conflicto, pero con una amplia y sólida experiencia de intervención en conflictos laborales y sociales, que nos permite –con la necesaria adaptación- comprometernos en contribuir activamente a la erradicación de una lacra social que nuestra sociedad no debe tolerar por más tiempo sin dar una respuesta contundente, efectiva, continuada, y preferentemente, con amplio consenso político y social.

La violencia sexista y especialmente la violencia doméstica exige de todas las fuerzas políticas y sociales un firme compromiso de no utilización partidaria y de no escatimar recursos económicos para que las actuaciones sean eficaces y no simples parches bienintencionados.

MEDIDAS FRENTE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Difundir ante la opinión pública y ante los organismos y asociaciones que abordan el tratamiento de este conflicto, las resoluciones sindicales que se adopten en relación con este conflicto.
- Apoyar las iniciativas sociales y políticas a favor de una ley integral contra la violencia doméstica, reclamando consenso político y social, y recursos económicos y sociales públicos y suficientes.
- Adoptar y difundir pronunciamientos puntuales con ocasión de casos de muertes y lesiones significativamente graves o ante sentencias y decisiones judiciales que produzcan alarma social.
- Dar cobertura, en los medios de comunicación de Comisiones Obreras, a iniciativas, investigaciones y posicionamientos sobre la violencia doméstica que se adopten por nuestras organizaciones, o por otras entidades políticas y sociales.
- Denunciar ante los organismos legales competentes a aquellas empresas y medios de comunicación que inciten o usen como reclamo la violencia contra las mujeres.
- Reforzar la participación en las actividades (jornadas, campañas,...) y movilizaciones organizadas por otras entidades, coordinadoras de asociaciones de mujeres, etc., cuando los objetivos sean coincidentes.
- Difundir ampliamente al conjunto de las estructuras y de la afiliación, las resoluciones confederales, el plan de actuación confederal y los materiales divulgativos editados por las organizaciones.
- Elaborar módulos formativos sobre la violencia doméstica y la intervención profesional y sindical frente a ella, para ser utilizados en los planes de formación organizados por Comisiones Obreras.
- Promover que las organizaciones confederadas dispongan y faciliten información sobre los recursos sociales existentes en cada territorio para la atención de las situaciones de violencia doméstica.
- Promover conciertos de colaboración con entidades especializadas, para facilitar el servicio de asesoramiento y defensa legal de mujeres víctimas de violencia doméstica, garantizándolo de forma total o parcialmente gratuita a las afiliadas.
- Tomar posición ante planes de actuación o normas legales de las Administraciones de su ámbito, en el caso de las organizaciones territoriales, y ante agresiones producidas en el lugar de trabajo o en el trayecto al mismo, en el caso de las organizaciones federales, personándose en el caso siempre que sea necesario o requerido por la víctima o familiares de la misma.

- Utilizar los medios de comunicación de cada organización para hacer llegar a la afiliación de su ámbito, la posición y las iniciativas del sindicato en esta materia. Prestar apoyo y asesoramiento directo en primera instancia, derivando hacia otras en aquello que precise de una asistencia especializada.
- Organizar seminarios y conferencias especializados dirigidos a profesionales de los servicios públicos para formar sobre técnicas de intervención ante casos de malos tratos y agresiones sexuales, prestando especial atención también a la violencia ejercida contra niñas, mujeres ancianas y mujeres discapacitadas.
- Acentuar las actuaciones de atención, asesoramiento y defensa de mujeres que sean víctimas de la violencia doméstica, incluyendo referencias expresas en los estatutos y reglamentos internos y diseñando, si fuese necesario, un protocolo de actuación que ofrezca a las organizaciones confederadas pautas para una intervención consecuente ante este tipo de conflictos, sobre todo cuando una persona del sindicato esté involucrada como causante de la situación de violencia.
- Ante casos de violencia en donde se encuentren involucrados como agresores personas afiliadas a CC.OO., y en tanto se disponga de un Protocolo interno de Actuación, los órganos de dirección deberán guiarse por lo establecido en el Reglamento confederal sobre Derechos y Deberes de los afiliados, para en función de la gravedad de la imputación o evidencia de la acción cometida, en la que medie denuncia interna o externa presentada por la víctima, determinar –sin dilación- la apertura de expediente investigador, y si procede, la suspensión cautelar de los derechos de afiliación en tanto se produce sentencia en el caso de procedimientos judiciales de cualquier naturaleza.
- Implicar a las patronales CEOE y CEPYME en la promoción de acuerdos para facilitar la adopción de medidas en los centros de trabajo, tales como:
 - Facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de malos tratos.
 - Gestionar traslados de puestos o centros de trabajo de empleadas víctimas de violencia que lo soliciten.
 - Adoptar ayudas económicas o de otras características para aquellas trabajadoras que lo requieran por esta causa.
 - Promover campañas divulgativas y de prevención, así como el establecimiento de protocolos de actuación que impliquen a los servicios médicos de empresa y a los servicios de prevención de riesgos laborales.
 - Disponer en los centros de trabajo de información sobre servicios de atención a mujeres maltratadas.

Rocío Mateo Medina

Letrada del Servicio Andaluz de defensa legal para las mujeres en caso de discriminación laboral. Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía

Medidas para la prevención y erradicación de la violencia doméstica desde los centros de trabajo. Una visión desde UGT.

En primer lugar agradecer al Instituto Andaluz de la Mujer el haber contado con mi participación y también agradecer que se haya elegido en estas IV Jornadas el derecho a trabajar en igualdad, que integra el Servicio Andaluz de Defensa Legal.

Esta temática tan importante, tan pionera y tan necesaria para insertar a los centros de trabajo en la red de recursos para apoyar a las víctimas de malos tratos.

Como no, hay también que agradecer vuestra asistencia, ha sido una asistencia mayoritaria de sindicatos, por lo tanto agradeceremos vuestra asistencia y especialmente a las compañeras y compañeros del sindicato para el que yo trabajo.

Como habéis visto en el guión que está entregado den las ponencias viene reflejado dos bloques que estructuran mi ponencia.

El primer bloque se refiere al protocolo de actuación que tiene aprobado la U.G.T. y el segundo bloque que quiero darle un protagonismo es el Servicio de Defensa Legal como un recurso mas para apoyar a las víctimas de malos tratos desde su centro de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

La Unión General de Trabajadores como organización sindical que lucha por eliminar las desigualdades, las injusticias y la discriminación, no podía estar impasible ante un problema que afecta al conjunto de nuestra sociedad como es el de la violencia de género.

Según la Declaración de la Organización de Naciones Unidas de 1993 "La violencia contra las mujeres designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida publica como privada"

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión,

estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc.

Estas situaciones pueden tener consecuencias en el trabajo de las mujeres. Una trabajadora que esté sufriendo malos tratos puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo, retraso, bajas laborales, etc, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal. Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, prestarles información sobre dónde acudir para hablar de su situación. En estas situaciones juegan un papel muy importante tanto las empresas como los y las representantes sindicales.

Tampoco hay que olvidar que el acoso sexual en el ámbito laboral es una manifestación más de la violencia contra la mujer, constituyendo una forma de discriminación por razón de sexo por cuanto que contribuye a la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

La representación sindical en las empresas, los delegados y las delegadas en los centros de trabajo pueden advertir cualquier cambio en el comportamiento de sus compañeras y compañeros de trabajo. Son el primer contacto que cualquier trabajadora tiene, si duda en exponer su problema a sus jefes o jefas. Consecuentemente, la representación sindical se verá involucrada en el caso de que por este motivo tenga lugar un conflicto con la dirección empresarial y tendrá que garantizar los derechos de la trabajadora.

No hay ninguna reacción típica en los casos de violencia, cada mujer tiene una reacción diferente. El/la representante sindical en todos los casos tendrá que mostrar comprensión con la situación de violencia doméstica y con el estado emocional de la trabajadora.

El delegado o la delegada sindical necesita orientación, información y formación sobre la violencia de género con el fin de que pueda proporcionar el apoyo suficiente a una trabajadora de la empresa que pueda sufrir malos tratos así como para solucionar el posible conflicto que se produzca con la empresa y finalmente negociar en los convenios colectivos la introducción de cláusulas que faciliten a las mujeres la solución de su situación y no pierdan su puesto de trabajado.

2. DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LAS CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE UGT:

2.1 Implantación de políticas específicas sobre violencia doméstica en los centros de trabajo.

Esto supondría un avance en la cultura empresarial y que se tome conciencia de que la violencia doméstica afecta a un número considerable de mujeres

Creando y procurando tener en la empresa un ambiente favorable a la Igualdad

de Oportunidades, se obtendrán resultados positivos que beneficiarán, tanto a la dirección de la empresa como a los trabajadores y trabajadoras de la misma.

La delegada o el delegado sindical deben trabajar con el objetivo de desarrollar una política sobre violencia doméstica y proporcionar información sobre ella.

Si contamos con una Política sobre Violencia Doméstica en el centro de Trabajo supondrá:

- Crear una cultura de gestión de recursos humanos que dé un mensaje claro: no se tolerarán en ningún caso una situación de violencia doméstica, esto en un problema que nos afecta todos y a todas.
- Demostrar un claro compromiso con las mujeres, en cuanto a que son un potencial con el que cuenta la empresa y realizar un acercamiento a la formación de trabajadoras y trabajadores en esta materia.
- Animar a posibles solicitantes de esta información a que participen en nuestra organización

2.2 Objetivos de las políticas para erradicar la violencia doméstica a través de los centros de trabajo.

- Proporcionar apoyo a las trabajadoras
- Suministrar información y orientación respecto a la ayuda y a las medidas de apoyo que están a su disposición
- Asegurar que se va a tratar la situación de forma confidencial y comprensiva
- Aplicar cuando sea necesario medidas especiales para que la trabajadora pueda buscar la ayuda y orientación apropiadas
- Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia doméstica ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo
- Emprender la acción apropiada para apoyar a la trabajadora en el caso de que siga sufriendo malos tratos.

2.3 Recomendaciones para los representantes de los trabajadores/as para apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia doméstica.

Para obtener de una mujer que supones que está siendo víctima de malos tratos, información de carácter personal es aconsejable asegurar lo siguiente:

- Un lugar para la entrevista seguro, tranquilo y privado
- Tomarla en serio y creerla
- Darle tiempo suficiente para hablar de los detalles de su situación doméstica
- Tratar de manera confidencial toda la información que ella te proporcione
- Preguntarle a la mujer qué quiere que pase una vez que te ha contado la situación.
- Respetar cualquier decisión que ella tome sobre cómo tratar la situación. Nunca debes obligarle a que tome una decisión con la que no se sienta cómoda o no esté

de acuerdo

- Ponerla en contacto con los Institutos de la Mujer, Servicios Sociales Municipales y ONG'S o asociaciones de mujeres especializados en la materia.

2.4 Propuestas para la negociación colectiva.

La Negociación colectiva juega un papel importante para erradicar la violencia doméstica a través de los centros de trabajo. Los delegados y las delegadas deben negociar horarios de trabajo flexibles, derechos a permisos retribuidos y garantizar la seguridad en el trabajo y las perspectivas de promoción de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional en otros centros de trabajo de la misma empresa para las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambiar de residencia.
- Permisos de trabajo retribuidos de duración determinada para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género con el fin que pueda normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico etc.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de violencia de género pueda normalizar su situación.
- Jornadas flexibles para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que la soliciten.
- Ayudas económicas para situaciones de emergencia en casos de violencia de género, a través de la creación de un fondo monetario
- Concesión de préstamos con facilidades de pago para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Asimismo se ha introducido en el Plan de Formación de la Secretaría Ejecutiva de UGT confederal y del Departamento confederal de la Mujer, módulos formativos sobre la materia, concretamente en los siguientes cursos:

Negociación colectiva desde la perspectiva de género
Agentes para la igualdad.

Igualmente las diferentes Federaciones que integran UGT, llevan a cabo la inclusión de las medidas de acciones positivas en las plataformas de sus convenios colectivos.

Por último, desde el servicio implantado en la S^a de la Mujer de UGT-Andalucía dentro del Programa de Perspectiva de Género en las organizaciones sindicales suscrip-

to con el IAM se realizan informes para introducir las medidas de acciones positivas en las plataformas de los convenios colectivos.

3. EL SERVICIO ANDALUZ DE DEFENSA LEGAL PARA LAS MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL COMO UN RECURSO PARA APOYAR A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA:

3.1 Fines, intervención y funcionamiento.

Es un Servicio gratuito de ámbito andaluz, de defensa jurídica y procesal, que actúa prestando asesoramiento e información relativa a cualquier aspecto relacionado con los derechos de la mujer en el mercado de trabajo, asimismo interviene en todas las actuaciones del proceso judicial necesarias para la defensa de estos derechos.

Los fines de este Servicio son:

- Facilitar a las mujeres el ejercicio de sus derechos en su relación laboral.
- Defender los derechos laborales de las mujeres ante prácticas discriminatorias por razón de sexo.
- Atender y canalizar las denuncias de mujeres en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Llevar a cabo las actuaciones de carácter jurídico-procesal necesarias para la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras ante las jurisdicciones social, penal y contencioso- administrativa de los tribunales de Andalucía.

El Servicio interviene en los siguientes casos:

- Discriminación en el acceso al empleo, ya sea en los procesos de selección o en la contratación.
- Discriminación salarial por diferencias retributivas en categorías, clasificaciones profesionales, pluses, etc.
- En la promoción y ascensos con criterios subjetivos discriminatorios.
- En casos de despido o modificación de las condiciones de trabajo por maternidad.
- En los casos de acoso sexual.
- En los casos de acoso moral, cuando su origen se debe a la negativa de aceptar los favores sexuales solicitados por jefes, compañeros, o cuando la trabajadora se queda embarazada, se incorpora tras el disfrute del permiso de maternidad, solicita reducción de jornada, se incorpora de una excedencia por cuidado de hijo.

El Servicio funciona:

En todo el ámbito de la Comunidad autónoma andaluza, con sede en Sevilla en las Secretarías de la Mujer de UGT-A y CC.OO.-A

Se puede contactar con el mismo, a través del teléfono directo que posee

Se puede acudir a los centros municipales de información a la Mujer o en los cen-

tros de las Direcciones Provinciales del IAM, siendo su personal quien contacta en un primer momento con nosotras, remitiéndonos los datos y documentación necesaria.

Una vez realizada la consulta telefónica y admitiendo el asunto, somos nosotras las que nos desplazamos a la localidad o provincia para intervenir en los procedimientos que iniciemos, laboral, penal.

3.2 Las consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito laboral: ¿una forma de discriminación?

Las consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito laboral pueden ser muchas, pero me centraré en aquellas que inciden directamente en las trabajadoras que son víctimas de dicha violencia. Con ello, me refiero a las decisiones empresariales relativas a sancionar, despedir, no renovar el contrato de trabajo, no incluirlas en los procesos de promoción profesional, no ofrecer cursos de formación etc. como consecuencia, de los retrasos, faltas de asistencia, absentismo, disminución del rendimiento, etc.

Pues bien, desde la perspectiva de género, tales decisiones empresariales, pueden tener el tratamiento de discriminaciones indirectas. A continuación trataré de aproximarme a argumentar el porqué se debe otorgar a dichas decisiones empresariales el carácter de discriminaciones indirectas.

Para mantener esta idea, parto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, concretamente lo formulado en el **art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, diciembre 2000)**: "*La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.*" Yo añadiría y *menos favorecido.*

Asimismo otro precepto legal para apoyar esta tesis, es el **art. 8 de la Carta Social Europea** promulgada por el 18 de abril de 1980 por el Consejo de Europa y ratificada por España el 29 de abril de 1980 que establece "*Las trabajadoras, en caso de maternidad y las demás trabajadoras en los casos procedentes, tiene derecho a una protección especial en su trabajo.*"

De ahí la necesidad, y **la legitimidad de implantar, las denominadas acciones positivas en los centros de trabajo en materia de violencia doméstica.** Medidas que se sustentan jurídicamente en los **art. 9.2 y 14 de la Constitución Española**, así como en una reiterada jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional que se ha pronunciado al respecto en diferentes materias, plus de guardería, pensiones de jubilación, plus nocturno, sistema de cuota en el acceso al empleo etc Asimismo por jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, a destacar la Sentencia de 28 de marzo de 2000 caso Badeck relativa a acciones positivas consistentes en reserva para las mujeres, al menos la mitad de las plazas de formación profesional en aquellas profesiones que requieran una formación especializada

y en las que las mujeres están infrarepresentadas, y la sentencia de 19 de marzo de 2002 caso Lommers, relativa a acciones positivas consistentes en reservar plazas de guarderías a favor del colectivo femenino.

Por lo tanto las acciones positivas, en materia de violencia doméstica, tales como (jornada flexibles, permisos retribuidos y no retribuidos, traslado preferente etc.), dirigidas a paliar la situación de desventaja de las trabajadoras víctimas de violencia doméstica, (despido disciplinario, no renovación de contrato, sanciones, pérdida de promoción profesional, pérdida de subida salarial), se podría llevar a cabo, mediante cláusulas en los convenios colectivos, y/o mediante políticas específicas, o simplemente por acuerdos internos entre la dirección de las empresas y la representación sindical, y en caso de su inexistencia, directamente con la trabajadora víctima de violencia doméstica.

En este sentido, considero que puede constituir un trato discriminatorio indirecto toda medida, criterio, decisión, práctica empresarial que no vaya encaminada a apoyar desde los centros de trabajo a las empleadas víctimas de violencia doméstica, en virtud de la definición más reciente acerca del concepto de discriminación indirecta que se recoge en el **art. 2.2.2º de la Directiva 2002/73/CEE que modifica la D/76/207/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo: *" A efectos de la presente directiva, se entenderá por... discriminación indirecta...la situación en una disposición, criterio o práctica , aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo, determinado en desventaja particular respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio, práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios."*

Por lo tanto, si nos encontramos ante una decisión empresarial que perjudica la situación laboral de las empleadas víctimas de violencia doméstica, tenemos que partir del análisis de la existencia de los dos elementos que configuran las discriminaciones indirectas:

1. El relativo a que los efectos perjudiciales de las medidas afectan mayoritariamente a las mujeres.
2. El relativo a la justificación de la medida.

En cuanto al primero, está demostrado objetivamente que somos las mujeres las que mayoritariamente somos víctimas de malos tratos, y por tanto, estamos en desventaja en nuestras relaciones laborales.

Con respecto al segundo de los elementos, no puede estar justificada una decisión empresarial que vaya en contra del derecho al trabajo de las empleadas víctimas de malos tratos, cuando la empresa tiene medios para llevar a cabo las medidas de acciones positivas que hemos comentado anteriormente, puesto que de lo contrario se estaría vulnerado el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Finalmente, concluir que mientras impere un modelo social androcéntrico, existirá violencia de género, en toda sus manifestaciones posibles (malos tratos físicos, psicológicos, agresiones sexuales, abusos sexuales, acoso sexual, acoso moral, prostitución etc), asimismo existirá uno de los recursos del poder patriarcal más importante, el miedo, miedo a ser víctimas de violencia en cualquier momento, por lo tanto, seguiremos estando las mujeres en una posición de desventaja.

3.3 Actuación jurídica ante las consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito laboral.

Las acciones legales se ejercitarán en función de la decisión empresarial adoptada, entre otras:

- Demanda por despido
- Demanda por sanción
- Demanda por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Asimismo en aquellas empresas en las que exista representación sindical, comité de empresa, acompañamos asesorando a los delegados y/o delegadas de personal, a la hora de mediar con la empresa para que ésta adopte una medida beneficiosa para la trabajadora, durante el periodo que necesite para normalizar su vida.

Hasta la fecha, son mínimos los asuntos en los que se ha actuado desde el servicio. Desde el servicio de UGT-A, se ha intervenido en dos asuntos, y desde el servicio de CC.OO-A ninguno.

Pues bien el primero de los asuntos se trató de una trabajadora que tuvo que ingresar en una casa de acogida, ubicada en una provincia diferente a la de su residencia y centro de trabajo y a pesar que su jefe le acompañó a interponer la denuncia penal, y éste sin comunicación previa extinguió el contrato de trabajo, causando baja en la seguridad social. Una vez que salió de la casa de acogida, la acción legal para reclamar el despido estaba caducada. Únicamente se pudo intervenir para mediar con el empresario y llegar a un acuerdo con respecto a la liquidación económica.

El segundo asunto, que se lleva en la actualidad, se trata de una trabajadora con un puesto de trabajo cualificado y de responsabilidad con una antigüedad de siete años en una empresa pública de un organismo local, que tras un periodo de Incapacidad temporal tras una agresión física por parte de su pareja sentimental se incorpora a su puesto de trabajo, y a los dos meses y medio su contrato no es renovado. Ante ello, se ha ejercido la acción legal correspondiente a la interposición de una demanda por despido nulo. En la actualidad estamos pendientes de celebración del juicio, con la particularidad que la causa penal relativa a los malos tratos ya se ha enjuiciado, cuya sentencia es condenatoria reconociendo como daño indemnizable la pérdida de su trabajo.

Pauline Hinks

Sindicato GMB de Birmingham

Mi nombre es Pauline Hinks y trabajo como organizadora para el sindicato GMB en la región de Birmingham y la zona occidental del centro de Inglaterra en el Reino Unido. GMB es el tercer sindicato más grande del país y cuenta con afiliados de una variedad de sectores, entre ellos, los servicios públicos, el sector de la asistencia, venta de alimentos, servicios de ocio, manufacturación y servicios sanitarios. En la actualidad las mujeres constituyen aproximadamente el 40 % de nuestro número total de afiliados.

Durante mucho tiempo, la violencia doméstica fue considerada un tema tabú. Era algo sobre lo que no se hablaba, nadie presenciaba y nadie hacía nada por prevenir. La violencia doméstica ha sido siempre un delito escondido rodeado de ideas falsas, tergiversación y miedo, pero poco a poco se está produciendo un cambio de estas percepciones. Hoy día, la violencia doméstica es de dominio público. Ahora el Gobierno Laborista del Reino Unido por lo menos habla de este problema e implementa políticas que afectan directamente a este grupo de personas. La policía ha adoptado un nuevo enfoque y es mucho más comprensiva con las víctimas.

Hace algunos años fui coordinadora de un proyecto europeo financiado por la Iniciativa Daphne. En colaboración con el sindicato español UGT y el Instituto Andaluz de la Mujer elaboramos conjuntamente un set de recursos sobre violencia doméstica que fue distribuido tanto en el Reino Unido como aquí en España. Queríamos formar a los empresarios sobre la gravedad del problema y las diferentes formas de violencia doméstica, y sobre el impacto que podía tener en sus empresas el hecho de ignorar este problema. El set contenía material de formación, así como información para los representantes sindicales sobre los servicios relevantes y las ayudas que tenían a su disposición las mujeres. También proporcionamos una política integral para los centros de trabajo que podía ser implementada en cualquier empresa.

El proyecto estuvo centrado en el aumento de la sensibilización en cuanto al problema, algo que llevaría a comprender mejor los problemas asociados con la violencia doméstica, tanto desde el punto de vista de la empresa como de los representantes sindicales, mostrándoles la situación real que justifica la necesidad de adoptar políticas apropiadas.

Al comienzo del proyecto algunos empresarios acordaron tomar parte sin comprometerse realmente a realizar ningún tipo de cambio, muchos de ellos mostraron cautela con respecto a implementar una política en su totalidad. Los representantes sindicales también expresaron cierta preocupación con relación a si las mujeres acudirían a los hombres en el centro de trabajo para hablar de problemas tan personales y delicados. Nuestro material de formación prestaba ayuda a este respecto y explicaba que implementar una política como mínimo le daría a la mujer la confianza para poder comunicar sus propias circunstancias a sus jefes.

La respuesta inicial que recibimos de los empresarios se puede desglosar en dos categorías. En primer lugar, aquellos que no llegaron a ver la importancia de abordar la violencia doméstica como un tema del centro de trabajo y que nos decían que no eran conscientes de que hubiese ningún problema en la empresa en relación con la violencia doméstica, a pesar de contar con un elevado número de mujeres en la plantilla. La segunda respuesta fue de aquellos empresarios mejor instruidos que se sentían aliviados al ver que alguien hacía algo en la práctica. Lo que quedó patente fue que existe un potencial enorme para ampliar nuestra agenda de trabajo sobre la igualdad con los empresarios. Resaltando este problema como elemento de la negociación, observamos que las mujeres de nuestro sindicato encontraron aliados por primera vez donde nunca lo hubiesen pensado, en su centro de trabajo y más importante aún, en su sindicato.

El proyecto fue un gran éxito y la política y la formación se llevaron a la práctica en varias empresas importantes en el Reino Unido. El factor que distinguió este proyecto de otros sobre violencia doméstica fue el enfoque realizado sobre el centro de trabajo, el énfasis en la formación conjunta tanto de los empresarios como de los representantes sindicales y el deseo de cambiar la cultura en el centro de trabajo para fomentar el concepto de que la violencia doméstica es un delito y es algo inaceptable en el siglo XXI.

El interés del sindicato en la violencia doméstica surge de una fuerte tradición de lucha en pro de la justicia social y económica para los trabajadores que representamos y también para la comunidad en general. Los sindicatos siempre han luchado por el derecho al respeto en el trabajo, por los derechos civiles y humanos y por el desarrollo personal de todos los trabajadores.

La investigación llevada a cabo para el proyecto demostró que existía una aceptación y una apreciación general por parte de todos los implicados de que el centro de trabajo es un foro donde se puede abordar la violencia doméstica. Esto fue reforzado por el hecho de que en muchas de las empresas que visitamos como parte del proyecto, nos encontramos con mujeres que nos dijeron que habían sido víctimas de maltrato pero habían optado por no comunicárselo a sus jefes. También había cierta reticencia por parte de los empresarios y los representantes sindicales de implicarse más, ya que opinaban que sentirían incomodidad tratando este tema y que se aceptaría más a una mujer como primer punto de contacto para hablar y para pedir ayuda.

Al ocuparnos cada vez más del equilibrio de la vida laboral, es importante que nos interese por la vida de los trabajadores, abordando sus preocupaciones y cualquier tipo de presiones que puedan afectar a su bienestar. La violencia doméstica se encuentra en la agenda de todos los sindicatos como un problema de familia, un problema del centro de trabajo y un problema de igualdad que incide sobre las vidas de todas las mujeres trabajadoras. El centro de trabajo es posiblemente la única área de la vida de la mujer en donde ésta se encuentra alejada del maltrato. Es su único refugio. Muchas veces al hablar con las víctimas, éstas me decían que el trabajo era lo que las salvaba.

Como sindicalistas, podemos asegurar que las víctimas de violencia tengan acceso a todos los servicios y a toda la información que esté disponible para ellas. Nos encontramos en una posición excepcional para poder ser una fuerza importante en ayudar a que la mujer se encuentre a salvo tanto en el hogar como en el trabajo, que es después de todo la llave para su independencia económica. La violencia doméstica no es solamente un problema que se ha de abordar en el hogar; los empresarios también tienen un papel que desempeñar en la identificación de las víctimas y en la ayuda de las mismas. El paquete de recursos se diseñó para formar a los directivos y a los representantes sindicales en el reconocimiento de aquellos indicios que muestran si alguna persona está teniendo problemas. También se les enseñó a despojar a las víctimas de los sentimientos de vergüenza y falta de valía que sienten a menudo.

El sindicato GMB quiere ver una política sobre violencia doméstica en cada centro de trabajo de la misma manera que las empresas tienen una política sobre salud y seguridad o sobre igualdad de oportunidades. Seguiremos con esta campaña hasta que esto ocurra.

Me gustaría hablar ahora de los efectos que tiene el hecho de no actuar. No se ha llevado a cabo una investigación académica en el Reino Unido para identificar el coste potencial para el sector empresarial, pero es común que la mayoría de los supervisores, directivos o dueños de empresas no se involucren en la vida de sus empleados. Existe una política de empresa no escrita que dice que los problemas personales se han de dejar en el hogar. Pero es un hecho que el absentismo y el descenso en la productividad que se producen a causa de la violencia doméstica inciden sobre las ganancias de las empresas. No existe únicamente un coste moral y humano sino también un coste sobre el crecimiento económico en general.

En el Reino Unido, una de cada cuatro mujeres es en la actualidad o ha sido víctima de violencia doméstica. El 48 % de todos los asesinatos de mujeres se producen porque dichas mujeres han sido asesinadas por sus compañeros y de todos los delitos con violencia denunciados el 25 % están relacionados con la violencia doméstica. Hay diversos estudios que han revelado que una mujer sufre agresión física más de 30 veces de media antes de acudir a la policía o de buscar algún tipo de ayuda. Teniendo en cuenta estos datos junto al secretismo, la vergüenza y la negación, el coste total es ilimitado.

Los sindicatos siempre han tenido en cuenta el tema de la violencia en el centro de trabajo para la protección de los empleados. La violencia doméstica se puede llegar a convertir en violencia en el centro de trabajo. Cuando una mujer abandona a su compañero violento, el centro de trabajo es el único lugar donde se la podrá encontrar, no hay garantía alguna de que los actos de violencia no vayan a ocurrir en el local de la empresa, y quizás no sea la víctima la única persona que se encuentre en una situación arriesgada.

Es mucho lo que puede hacer un empresario con voluntad si mira objetivamente la realidad de estas circunstancias. Históricamente, para definir el grado de violencia, se ha centrado siempre la atención en el maltrato físico que se produce. En realidad,

la violencia doméstica se puede producir de muchas formas distintas:

- maltrato emocional o psicológico, destinado a causar humillación
- maltrato económico, control de todos los ingresos familiares, forzando a la víctima a que de cuentas de todo lo que gasta, llevando a una total dependencia económica.

Todos sabemos que cualquier forma de maltrato debilita la confianza de una persona en sí misma y la sensación de autoestima y valía personal. Esto a su vez disminuye la efectividad personal y consecuentemente reduce los resultados de la productividad desde la perspectiva del centro de trabajo.

Desde GMB se ha llevado a cabo un enfoque en 3 niveles para abordar los problemas:

1. Recordamos a los empresarios que tienen la obligación y la responsabilidad para con los empleados de proporcionarles seguridad y protección de la violencia en el trabajo.
2. Tratamos de identificar y abogar por los empresarios con amplitud de miras y que sean capaces de adoptar la política, resaltando los claros beneficios que obtienen al apoyar a su personal.
3. Utilizamos el centro de trabajo como foro para transmitir a un gran número de personas el mensaje de que la violencia doméstica es un problema social grave que afecta a todas las áreas de la sociedad.

Cuando una empleada opta por hablar sobre su situación, es importante que se den todos los pasos pertinentes para poder proporcionarle un entorno seguro, de apoyo y de confidencialidad en el trabajo. Es posible que las mujeres necesiten disponer de tiempo durante sus horas de trabajo para acudir a un juzgado o para realizar algún otro procedimiento legal. Son pocos los empresarios que discutirán sobre el hecho de que los empleados son el recurso más importante de su empresa. Las empresas han de demostrar esto a través del compromiso y la implementación de una política en el centro de trabajo.

Aumentando la sensibilización y el conocimiento sobre la violencia doméstica, mejorará sin duda la lealtad a la empresa. La atmósfera será más armoniosa, se reducirán las pérdidas y por supuesto se mejorará la productividad.

Pero es posible que las mujeres no quieran que sus jefes sepan de su situación. La primera persona a la que acuden las mujeres cuando sufren maltrato en el hogar suele ser a una amiga. Es muy probable que las mujeres trabajadoras acudan a amigas suyas en el centro de trabajo, por lo que una persona representante sindical bien informada y comprensiva la ayudará, la escuchará y no la juzgará. A veces ayuda el simple hecho de saber que hay alguien que se preocupa.

Los representantes de GMB trabajan para que la violencia doméstica esté presente en la agenda de trabajo principal en las negociaciones. También negocian políticas, por

ejemplo una política de flexibilidad en el horario que sería ideal para las mujeres que quieran mantener la confidencialidad sobre las razones de los continuos retrasos o del absentismo. Unas bajas por enfermedad o por motivos extraordinarios bien pagadas, las vacaciones y las políticas de traslados proporcionarían a todas las mujeres acceso a disponer de tiempo para ellas sin tener que especificar las razones precisas.

En el Reino Unido, a la mayoría de las mujeres que sufren violencia doméstica se les ofrece alojamiento en una casa de acogida. Al contrario que aquí en España, las casas de acogida en el Reino Unido no están financiadas por un gobierno central. Dependen de la ayuda parcial de las autoridades locales, de eventos destinados a la recaudación de fondos, de las donaciones y de la beneficencia para poder funcionar. Durante el tiempo que trabajé en el proyecto tuve la suerte de ser invitada a realizar una visita a una casa de acogida local que acoge a 30 mujeres con sus hijos durante períodos de hasta 3 meses. Me impresionó mucho la alegría y el optimismo de la casa de acogida que visité. Había un área común de juego bien equipada para los niños, y se les daba a las mujeres oportunidades para acceder a la educación, a la vivienda y al asesoramiento legal. Se ponían muchos esfuerzos en devolverles su independencia y autoestima para liberarse del círculo de violencia. Debido a la publicidad que rodeó al proyecto Daphne, muchas de las sedes de GMB están colaborando con casas de acogida locales y les ayudan en temas prácticos y financieros siempre que pueden.

A causa de nuestro proyecto, el sindicato GMB es muy conocido en el ámbito de la violencia doméstica. Se nos conoce como un sindicato que se preocupa, un sindicato que escucha y un sindicato que tiene algo que ofrecer en la práctica. Los políticos acuden a menudo a nosotros para pedirnos consejo y para que les proporcionemos información en esta área. En un momento en el que estamos incorporando más y más mujeres a nuestro sindicato, es primordial dar más importancia a este tema y comprometernos cada vez más con esos problemas que afectan a las mujeres en el centro de trabajo.

La política de violencia doméstica del sindicato GMB es muy fácil de negociar, no hay centro de trabajo que no se beneficie sobremanera tras adoptarla. Nuestros afiliados se sienten orgullosos del hecho de que nosotros como organización estemos haciendo algo contra este delito oculto. El próximo paso en la agenda de trabajo de la campaña de GMB será el lanzamiento de la tarjeta de las promesas sobre la violencia doméstica. La tarjeta tiene 4 promesas y empieza diciendo "*Ni en un millón de años...*"

Aprobaré la violencia hacia la mujer.
Utilizaré amenazas violentas o la fuerza contra una mujer.
Miraré para otro lado.
Reiré los chistes.

Esperamos que esta tarjeta se entregue a cada uno de los afiliados al sindicato GMB y que cada uno de ellos se comprometa a cumplir estas cuatro simples promesas.

Todos los sindicatos tienen un papel que desempeñar a la hora de desafiar las acti-

tudes y las creencias sociales. La tarjeta no solo proporcionará información sobre dónde acudir para recibir ayuda, sino que también servirá para recordar que la violencia doméstica es un delito y demostrará que como sindicato estamos interesados y somos activos en los temas que afectan a nuestras afiliadas.

La iniciativa Daphne me dio la oportunidad de trabajar con mis homólogos aquí en España tanto del sindicato UGT como del Instituto Andaluz de la Mujer. El proceso oficial de ayuda a la mujer en cada país era muy diferente, pero lo que sí compartimos ciertamente fue una pasión común en la lucha por la igualdad a todos los niveles de la sociedad. Quiero agradecer a los organizadores de esta conferencia por haberme dado esta oportunidad para compartir la campaña del sindicato GMB con todos ustedes, y por hacer que pueda llevarme conmigo ejemplos de buenas prácticas que son tan evidentes a lo largo y ancho de tan hermoso país.

COLOQUIO

Pregunta. Hola, buenas tardes, me llamo Loren Cabral. En primer lugar justificar la ausencia de nuestra compañera homónima como ha dicho Rocío, ya que ella lo ha recordado por que es una persona que desarrolla su trabajo en el Servicio Andaluz de Defensa Legal donde trabajamos muy conjuntamente. Su ausencia es debida a que ha tenido ayer y hoy un juicio y no ha podido estar en estas jornadas, por tanto lo primero es el Servicio. Desgraciadamente el Servicio, que desde aquí le hago un llamamiento al Instituto que, ya se ha quedado pequeño para la cantidad de demandas que llevamos y que queremos, bueno, aumentar este servicio.

Dicho esto, una pequeña reflexión, desde CC.OO. Estamos trabajando el tema de la violencia y lo principal, la compañera lo ha dicho, es que hemos empezado por nuestra casa, somos muy limpias. Y hemos empezado en nuestra casa porque como ha dicho ella hay hombres y mujeres que pueden ser unos maltratadores y otras víctimas. Fruto de ello, de este plan de acción pues han sido expulsados compañeros del sindicato, han sido relevados de sus cargos de representación y se ha actuado de manera contundente y bajo el lema nuestro que es "tolerancia 0" contra la violencia de género.

Hacer un llamamiento a todos y todas las presentes de que todos y todas estamos implicados, sindicatos, instituciones, asociaciones y mujeres y hombres en general en la violencia de género.

Comisiones Obreras está evidentemente trabajando en erradicar esta lacra que sufre la sociedad y particularmente las mujeres.

Y quiero hacer hoy un llamamiento respecto a un problema que tenemos en Granada y que lleva ya bastante tiempo, hacer un llamamiento para que se negocie una solución definitiva que tenga que pasar, que pase, por la contratación de las trabajadoras y que se llegue a un acuerdo definitivo por el bien de las mujeres que están acogidas en la casa de Granada y por el bien de estas trabajadoras que llevan ya bastante tiempo luchando por sus derechos.

Pregunta. Hola, soy Esperanza Salinas, trabajo en el defensor del pueblo andaluz, entonces me parece muy acertada la idea de organizar estas jornadas. Para

mi era un tema desconocido, llevo los temas de igualdad de género en la oficina.

Entonces considero, creo, para mí por lo menos ha sido provechoso estar aquí y escucharos todas las intervenciones.

A la luz de lo que hablaba Rocío sobre el Servicio de Defensa Legal y en conexión con el trabajo que yo hago me ha surgido una duda y es que si se están teniendo en cuenta, por ejemplo estos casos en los que se dictan órdenes de alejamiento, orden de protección a la mujer y esa mujer sigue desempeñando tareas en su puesto de trabajo, que la expongan de alguna manera a un acceso mas fácil por parte de los maltratadores.

Respuesta de la mesa a cargo de Rocío Mateo Medina. Totalmente de acuerdo contigo. Sí existe un auto de medida cautelar de alejamiento del agresor hacia la víctima sería una resolución judicial de mucha importancia para que la trabajadora lo comunique a la persona responsable del departamento de recursos humanos del personal para que se tenga en cuenta y realmente sea un traslado preferente a otro centro de trabajo.

Pregunta. Yo no estaría de acuerdo, ayer se planteó este mismo tema. Yo creo que meter en la posibilidad de que la trabajadora en este caso tenga que trasladarse, al final es mas de lo mismo, es decir, que si hay una medida de alejamiento lo que hay que procurar es que existan los mecanismos oficiales suficientes, llámese policía, llámese medidas cautelares para que esa trabajadora en su centro de trabajo pueda ejercer su derecho a trabajar con las máximas garantías, no que se traslade.

Pregunta. Yo me refería que dentro de la misma empresa se tenga en cuenta que puede haber tareas que la expongan más, por ejemplo si esa persona desarrolla una tarea de atención al público o como este caso, tiene que trabajar en las calles, en plena calle, entonces, pienso que igual que la orden de alejamiento tiene una vigencia temporal, lo que se trata es de ofrecer máxima protección en el momento de mayor riesgo. Pienso que sería conveniente que participara ahí también la empresa en el sentido de que temporalmente dotar de protección sea dándole tarea de un mismo departamento pero en otra sección temporalmente. No se trata de trasladarla, por supuesto que pienso que el campo debe estar abierto para la víctima y cerrado para el agresor. Pero no podemos ser ingenuos y pensar, es mas ahí están las estadísticas y los casos de muertes.

Precisamente en este momento en el que se adoptan las medidas más tajantes en los que las víctimas sufren el mayor riesgo. Entonces creo que ahí da para las que trabajan, porque hay otras muchas que no trabajan.



Fondo Social Europeo



Secretaría de la Mujer

