

## Apuntes de coyuntura (Nº 10)

“25 de noviembre Día Internacional de lucha contra la Violencia de Género”

Noviembre 2006



### **Fundación Sindical de Estudios**

Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid. Tel.: 915063056. Fax: 914684058

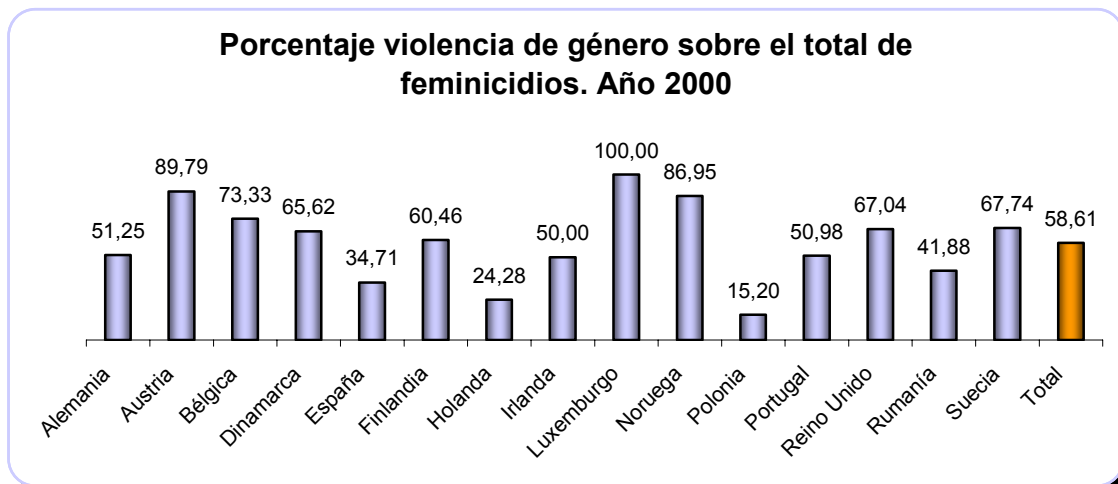
[fse@fundacionsindicaldeestudios.org](mailto:fse@fundacionsindicaldeestudios.org) | [www.fundacionsindicaldeestudios.org](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org)

Naciones Unidas declaró el día 25 de noviembre Día Internacional de lucha contra la Violencia de Género, subrayando así la magnitud, tanto por su extensión como por su intensidad, de un fenómeno, el de la violencia hacia las mujeres, que pervive incluso en las sociedades que definimos como desarrolladas, y que alcanza grados de crueldad incompatibles no sólo con el más mínimo respeto a los derechos humanos, sino con el concepto mismo de humanidad.

Ahora bien, la erradicación de la Violencia de Género exige ser conscientes de que la Violencia de Género no es sino una expresión, causa y efecto a la vez, de la situación histórica de discriminación de que han sido objeto las mujeres, y por consiguiente, la resolución de las situaciones de violencia no pueden ser abordadas de manera satisfactoria si se mantienen entornos, conductas y situaciones discriminatorios.

Debemos, en primer lugar, distinguir la Violencia de Género de la Violencia Doméstica porque si bien es verdad que en ocasiones se pueden confundir en la medida en que la violencia de género, muchas veces tiene lugar en el ámbito doméstico o, si se prefiere, de convivencia o familiar, la Violencia de Género queda delimitada no por el lugar o el entorno en el que sucede, sino por el sujeto que la padece: Las mujeres; más específicamente, la Violencia de Género es aquella de que son objeto las mujeres por el hecho de serlo.

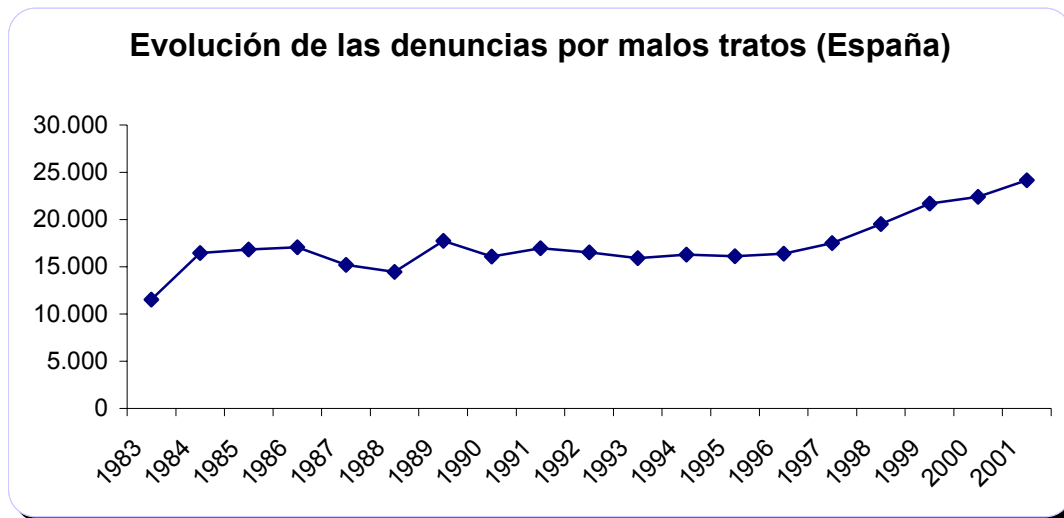
Las estadísticas nos dicen que de los casos de feminicidios que se dan en distintos países, más de la mitad de ellos son imputables a Violencia de Género en el sentido que acabamos de definir:



En términos absolutos, y en el caso de nuestro país, la evolución de los casos de mujeres muertas por Violencia de Género pone de manifiesto una cierta (y alarmante) tendencia a la estabilidad:



No obstante, deberíamos recordar que los casos de muerte, además de lo escalofriante de las cifras absolutas, son auténticos indicadores de otras formas y grados de violencia, que, de este modo, nos remiten a otras cifras que ponen de manifiesto la intensidad del fenómeno de la Violencia de Género en nuestro país:



Con todo, la complejidad que el fenómeno de la violencia dirigida contra las mujeres puede llegar a alcanzar, hace precisa una definición completa que determine de manera inequívoca esta lacra social. Una definición de este tipo la encontramos en la Ley Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, en cuyo Artículo 2 podemos leer:

“La Violencia de Género a que se refiere la presente Ley comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera Violencia de Género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, las conductas que tengan por objeto mantener a la mujer en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal”

De este modo, se consideran Violencia de Género las siguientes acciones o conductas:

- Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, también las agresiones físicas o psíquicas ejercidas por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia.
- Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.
- La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.
- La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
- El acoso sexual en el ámbito laboral.
- Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
- El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

Son, por tanto, muy diversas las formas que puede adoptar la Violencia de Género, y la indudable gravedad de los casos de muerte no debería detraer la atención de otras formas de violencia que manifiestan también una alarmante incidencia en nuestro país.

<b>DELITOS CONOCIDOS DE ABUSO, ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL, POR CCAA</b>										
	1997 <sup>(1)</sup>	1998 <sup>(2)</sup>	1999 <sup>(3)</sup>	2000 <sup>(4)</sup>	2001 <sup>(4)</sup>	2002 <sup>(4)</sup>	2003 <sup>(4)</sup>	2004 <sup>(4)</sup>	2005 <sup>(4)</sup>	2006 <sup>(4)</sup>
	Septiembre									
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>5647</b>	<b>6177</b>	<b>5.914</b>	<b>5.750</b>	<b>5.662</b>	<b>6.065</b>	<b>6.191</b>	<b>6.825</b>	<b>7.207</b>	<b>5.335</b>
ANDALUCIA	844	1004	975	988	986	1.003	1.102	1.193	1.261	1.012
ARAGON	157	183	146	165	151	153	144	177	202	147
ASTURIAS	136	171	130	131	102	118	131	136	131	92
BALEARES	179	216	252	228	240	262	281	283	281	283
CANARIAS	428	589	568	569	522	551	503	566	586	454
CANTABRIA	69	84	97	83	64	60	70	77	94	69
CASTILLA Y LEON	234	330	266	248	246	230	255	281	319	193
CASTILLA-LA MANCHA	153	172	171	172	185	182	197	251	247	229
CATALUÑA	1201	1044	995	837	834	750	683	600	641	284
COMUNIDAD VALENCIANA	636	676	702	643	650	802	768	930	967	765
EXTREMADURA	93	131	111	83	88	103	97	107	121	84
GALICIA	264	292	289	286	275	260	271	302	374	258
MADRID	959	978	837	962	922	964	1.021	1.200	1.226	937
MURCIA	147	201	209	205	235	209	258	254	290	200
NAVARRA	49	40	65	50	72	58	46	61	61	52
PAIS VASCO	0	0	0	0	0	262	269	312	297	214
LA RIOJA	27	25	44	32	33	41	34	43	63	28
CEUTA	28	16	30	36	25	28	28	29	19	14
MELILLA	43	25	27	32	32	29	33	23	27	20

Pero, como hemos dicho anteriormente, la resolución de las situaciones de violencia no pueden ser abordadas de manera satisfactoria si se mantienen entornos, conductas y situaciones discriminatorios.

Uno de esos entornos es el ámbito laboral, que cuenta además, con formas específicas de violencia de género. Nos referimos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Ambas formas de violencia hacia las mujeres son específicas del entorno laboral, y en él deben, por lo tanto, resolverse de manera prioritaria.

Para ello es conveniente recordar que en toda conducta de violencia operan los siguientes agentes:

- La víctima, en la que conviene diferenciar el hecho de que la mujer como víctima no es igual a la víctima mujer. En este último caso (víctima mujer) la mujer puede ser víctima de cualquier delito de violencia interpersonal como miembro de la sociedad, pero a diferencia de lo que ocurre con el hombre, la mujer aparece como víctima de determinados delitos por su condición de mujer y por el rol que ocupa en la sociedad (mujer como víctima)
- El agresor, de quien conviene recordar que la gran característica de los autores de actos o comportamiento violentos contra las mujeres es que no existe ningún dato específico ni típico en la personalidad de los agresores
- El entorno: La conducta violenta frente a la mujer se produce como resultado de patrones de conducta aprendidos y transmitidos de generación a generación. La transmisión se hace fundamentalmente en los ambientes habituales de relación, y uno de ellos es el medio laboral. Las mismas normas sociales minimizan el daño producido y justifican la actuación violenta, cuando no incriminan a la propia víctima.

La legislación española, transponiendo las correspondientes directivas define así las formas de violencia específicas del entorno laboral:

Artículo 7 Proyecto de Ley de Igualdad. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Existe, pues, una diferencia básica entre acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- El acoso sexual alude a la naturaleza del comportamiento, esto es, al hecho de que el comportamiento sea de naturaleza sexual.
- El acoso por razón de sexo alude al sexo al que pertenece la víctima, sea el comportamiento de naturaleza sexual o no.

En el caso del acoso sexual, debemos efectuar, además, una distinción:

- **Chantaje sexual** es aquel acoso en el que la negativa o el sometimiento son determinantes en el acceso de la víctima al trabajo o alguna de sus condiciones.
- **Acoso sexual ambiental** es el tipo de acoso en que el acosador crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la víctima sin que exista repercusión directa entre el acoso y la condición laboral

Tanto en un caso como en otro no deberíamos olvidar, sin embargo, que a la víctima se le causa un daño de naturaleza psicológica que puede ser únicamente de corto plazo o también de medio y largo plazo, independientemente de la repercusión en la condición laboral.

Una de las consecuencias psíquicas más habituales tiene que ver con el hecho de que, como resultado del intento de “normalizar” su vida, de “explicar y racionalizar” lo que está sucediendo para poder sobrellevarlo, se llega a “desdibujar” los límites de lo que, en otras circunstancias, sería una conducta inaceptable.

De ahí que no se puede responsabilizar a la víctima por no querer denunciar, o incluso de no mantener un objetivo claro de denuncia porque, sencillamente, muchas de estas víctimas no tienen conciencia real de la situación de violencia en la que están inmersas.

Esto, unido al hecho de que normalmente hay dificultades para encontrar testigos, bien porque no los haya, bien porque no quieran testificar, o bien porque relativicen la gravedad del hecho o incluso culpabilicen a la víctima, hace que la violencia de género en el entorno laboral sea una de las agresiones menos visibles, invisibilidad que, por cierto, es habitual en la violencia de género en términos generales.

Pero además de las formas específicas que acabamos de señalar, existen otras relaciones entre violencia de género y entorno laboral. Por ello la legislación española y la de algunas Comunidades Autónomas, entre ellas, Madrid, prevé actuaciones para la erradicación de la violencia de género que afectan al ámbito laboral

En concreto, la Ley 121/000002 Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, prevé un tratamiento específico diferenciado para las víctimas de la violencia de género que afecta a la distribución y duración de la jornada de trabajo, a permisos y excedencias, así como a la justificación de ausencias al trabajo cuando éstas estén vinculadas a los daños psicológicos derivados de su situación de víctimas de malos tratos.

Así podemos leer en el articulado de la citada Ley:

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

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

2. - En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3.- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante

seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

5.- A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

En definitiva, una cuestión, la de la Violencia de Género, que requiere, además de la denuncia política, de la actuación sindical concreta, tanto en materia de denuncia, como en materia de garantía de derechos, como en materia de erradicación de entornos favorecedores de la violencia o justificadores de las actuaciones que la generan o perpetúan.



**Fundación Sindical de Estudios**

Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid. Tel.: 915063056. Fax: 914684058

[fse@fundacionsindicaldeestudios.org](mailto:fse@fundacionsindicaldeestudios.org) | [www.fundacionsindicaldeestudios.org](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org)