

Area de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar

OBSERVATORIO

MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

2009
DICIEMBRE
02

Violencia de Género 2009

Informe elaborado por
LAURA ARROYO | LORENA GIL

Artículos de
PILAR MORALES | ELVIRA S. LLOPIS



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN: 1989-6050

INDICE

Presentación.....	3
Algunos datos estadísticos en relación a las denuncias	3
La evolución del concepto de violencia de género y su tratamiento normativo.....	5
Los derechos laborales en la Ley 1/2004	6
Negociación Colectiva y Violencia de Género	10
Un apunte sobre la actividad en los Tribunales de Justicia en relación con los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género	12
Los derechos económicos de la Ley 1/2004.....	15
Sobre el Programa de Inserción Sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género. RD 1917/2008, de 21 de Noviembre	16
Otras consideraciones, sobre la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género	17

ARTÍCULOS

Parar la violencia tarea común de hombres y mujeres	19
Pilar Morales Pacheco. Secretaria de Mujer y Cooperación. USMR CCOO.	
Las otras violencias hacia las mujeres: la Violencia Social	21
Elvira S. Llopis Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo.	

PRESENTACIÓN

El pasado 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer, CCOO y UGT aprobaban una Resolución conjunta titulada “Combatir la violencia contra las mujeres para avanzar hacia una sociedad más democrática e igualitaria”. En la misma, “se comprometen a reforzar la difusión de medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres, para asegurar la garantía, y posible mejora mediante la negociación colectiva, de los derechos laborales y sociales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género”.

En línea con este compromiso sindical de difusión, nos planteamos elaborar el informe que ahora presentamos, que pretende reflexionar sobre las medidas que la Ley Integral 1/2004, de Medidas de Protección Integral con la Violencia de Género ponía en marcha en relación a los ámbitos laboral, de seguridad social y económicos: derechos como la reducción de jornada, el traslado, la suspensión del contrato, etc., mejoras en relación a las prestaciones por desempleo, ayudas económicas y acceso a la Renta Activa de Inserción, etc.

Saber de que manera se estaban utilizando estos derechos laborales, si existen resistencias en su utilización y de qué tipo, nos permitiría conocer el grado de eficacia de las medidas recogidas en la Ley 1/2004 y el valor práctico de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Es importante, además, evaluar el trabajo que desde el ámbito de la Negociación Colectiva se está realizando en esta materia, no sólo porque la propia Ley remite a este ámbito la concreción de algunos de estos derechos, si no porque esta tiene un valor fundamental en la mejora de los mismos y en el establecimiento de medidas de prevención y sensibilización en los centros de trabajo.

Con el objetivo de reflexionar sobre estas cuestiones, hemos elaborado el informe que ahora presentamos, al que acompañan dos artículos, uno en relación a la violencia social ejercida contra las mujeres, en el que Elvira S. Llopis reflexiona sobre las formas colectivas de violencia contra las mujeres y el necesario “desenmascaramiento” de algunas cotidianas prácticas discriminatorias, y el segundo de Pilar Morales Pacheco, que dibuja la situación de violencia machista en la Comunidad de Madrid.

Algunos datos estadísticos en relación a las denuncias

Las denuncias presentadas por mujeres que sufren maltrato por parte de sus parejas o exparejas siguen aumentando. Las 74.249 denuncias que se presentaron en el año 2007, suponen un 44,1% más que las realizadas en el año 2002. La tendencia continúa siendo alcista, ya sólo en el primer semestre del año 2008 se habían presentando 71.022 denuncias, un 95,6% del total de las presentadas en el año 2007.

Es necesario resaltar que aunque el ritmo de crecimiento del número de denuncias desde el año 2002 hasta el año 2007 ha sido continuo (un 7,7% de media interanual), fue mayor en los años previos a la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral con la Violencia de Género que en los años posteriores. Si marcamos este año (2004) como punto de inflexión, en el período 2002-2004 el aumento porcentual del número de denuncias, el 42,42%, es significativamente mayor al experimentado en el período 2004-2007, que fue del 10,7%.

Los datos de la Macroencuesta del Instituto de la Mujer reelaborada por Sigma2 y la Delegación especial del Gobierno contra la Violencia hacia la Mujer, indican que en el período considerado 2002-2006, el maltrato declarado, es decir aquellas que manifiestan de forma explícita haber sido maltratadas, aumenta de forma muy tímida. De una lectura más detallada de los datos y teniendo en cuenta que el crecimiento del número de mujeres que se declaran maltratadas se debe al aumento de aquellas que no lo han sufrido en el último año si no anteriormente, podría intuirse una tendencia a disminuir del maltrato declarado y a aumentar el número de mujeres que han logrado salir del maltrato. Corroboran lo anterior otros datos ofrecidos por el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer en su informe anual, cómo el hecho de que es cada vez mayor el porcentaje de mujeres maltratadas por exmarido o expareja o que quienes con más frecuencia manifiestan haber sufrido violencia son mujeres separadas o divorciadas.

Por último en referencia a los datos, si ponemos en relación los datos de la macroencuesta con el número de denuncias realizadas tanto en el año 2002 como en 2006, podremos afirmar que aumenta el número de mujeres declaradas maltratadas que denuncia. En el año 2002, y considerando la población de mujeres mayor de 18 años, el 4,29% de las mujeres que declaraban ser maltratadas denunciarían y en el año 2006 este porcentaje crecería hasta el 6,8%.

Los cambios legislativos que en España se han producido en los últimos veinte años en materia de violencia de género han ido acompañados, con distinto ritmo, por cambios en la tolerancia de la sociedad ante este problema, de manera que a medida que se rebajaba la impunidad legal de los agresores, disminuía la tolerancia social hacia los mismos.

Ahora bien, pese a los avances en el Código Penal en el reconocimiento del delito y el endurecimiento de penas a los agresores, especialmente los introducidos en la reforma de 1995, no es hasta la aprobación de la Ley Integral en diciembre de 2004 que se contemple la violencia de género más allá de aquella producida en el ámbito familiar y se establezcan medidas en diferentes ámbitos (educativo, sanitario, etc.) y se reconozcan derechos a las víctimas de violencia de género.

Es a partir de este año, y especialmente durante el mismo, que se “dispara” la sensibilidad social ante el problema y la denuncia pública del mismo. La Ley Integral sitúa el problema de la violencia de género como una preocupación política central y se incrementa la información sobre las causas de la misma, los recursos a disposición de las víctimas, los derechos de que disponen, etc.

Uno de los más claros indicadores sobre la utilización de recursos y el nivel de conocimiento de las personas de los recursos a disposición ha sido la tendencia alcista del número de denuncias por violencia de género. Tanto las mujeres víctimas de violencia, como los profesionales de la salud, servicios sociales y ámbito educativo, cómo una gran parte de la población, conocen de su derecho u obligación de interponer denuncia en caso de violencia de género, saben donde acudir e informarse sobre los recursos a su disposición, y el mayor apoyo social del que gozan las víctimas se ha traducido en un aumento del número de denuncias.

No obstante, para valorar el grado de eficacia de las medidas que la Ley Integral del año 2004 prevé es necesario trabajar con información más precisa sobre las medidas puestas en marcha en materia de sensibilización, prevención y detección, en el ámbito educativo y en el sanitario, y sobre el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas. Está información se encuentra disponible en distintos informes de seguimiento y evaluación de esta Ley elaborados por diferentes instituciones y entidades, algunas de ellas cuya creación encomendaba la propia Ley Integral.

La evolución del concepto de violencia de género y su tratamiento normativo

El impulso del movimiento de mujeres y los trabajos de Naciones Unidas han constituido un motor fundamental de denuncia en relación a la violencia de género a nivel internacional.

En la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975) se proclamaba que: “el objetivo principal de la educación social será enseñar a respetar la integridad física de la mujer, declarándose que el cuerpo humano, sea de hombre o mujer, es inviolable”. Posteriormente, en Copenhague (1980), en la segunda Conferencia, se reconoce que “la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo”.

No es hasta la Asamblea de Naciones Unidas de 1993 que se formuló la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”. En esta se incorpora la siguiente definición de violencia contra la mujer, que es recogida prácticamente por toda la normativa nacional e internacional sobre esta materia:

“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 vida privada”.

En el preámbulo de la Declaración se afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales”, de manera que la violencia contra las mujeres atenta contra derechos de primer orden como el derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y seguridad, etc.

En España, mientras se aprobaba la Declaración de Naciones Unidas, las mujeres eran para la legislación un mero objeto de derecho. Se imponían rígidas normas de conducta sexual y obediencia al varón que en el caso de ser vulneradas podían ser castigadas por padres, maridos y jueces. La consideración de la violencia intrafamiliar en el Código Penal de 1973 como una cuestión privada y “leve”, por las penas establecidas, suponía un alto nivel de impunidad de los agresores. Este establecía que el maltrato de palabra o de obra sin lesión era castigado con entre cinco y diez días de arresto domiciliario, es decir, que si una mujer venciendo las resistencias en todos los ámbitos se decidía a denunciar por una agresión, lo que podía obtener era el arresto del agresor en el domicilio familiar.

Hasta 1978, con la Constitución Española, no se consagra el derecho a la igualdad en nuestra normativa. Este reconocimiento formal del principio de igualdad abrirá el camino a la modificación y aprobación de distintas normativas encaminadas a la erradicación de la discriminación por razón de sexo. En relación a la consideración legal de la violencia contra las mujeres, es la aprobación en 1981 de la Ley del Divorcio, la que supone un mayor revulsivo en España al reconocer el maltrato como causa de separación matrimonial. Además en éstos años comienzan a realizarse las primeras campañas institucionales de denuncia de los malos tratos y se ponen en funcionamiento los primeros recursos sociales de atención a víctimas de violencia.

En 1989, con la reforma del Código Penal, se introduce el delito de maltrato físico habitual en la familia, castigado hasta con seis meses de prisión. Sin embargo, no se incorporan garantías de ningún tipo para las mujeres víctimas lo que hace que el delito carezca de aplicación práctica durante varios años. Es la reforma de 1995 la que intro-

duce mecanismos de protección para las víctimas de violencia y la adopción de medidas cautelares de alejamiento. Además, se incorporan dos cuestiones en esta reforma que son de enorme importancia en la consideración del maltrato. Por un lado se incorpora el castigo del maltrato psíquico habitual, ampliando legal y socialmente la visión sobre la violencia, y por otro lado desaparece el requisito de denuncia previa, es decir, el delito es perseguible de oficio, de manera que la violencia intrafamiliar deja de pertenecer al ámbito privado y pasa a considerarse un delito público.

Se acometieron en los años posteriores distintas reformas legales en el ámbito penal, motivadas en gran parte por las continuas e intensas denuncias públicas sobre la falta de recursos de protección de las víctimas y de sanción de los agresores. Reformas que establecieron la protección integral y coordinada de las víctimas de violencia (orden de protección) y que ampliaron la sanción a otras manifestaciones de la violencia. Sin embargo, no es hasta la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que se incorpora la perspectiva de género al tratamiento legislativo de la violencia. Además del tratamiento penal, que hasta el momento había sido considerado como único instrumento, se introducen aspectos preventivos, sociales, laborales, educativos, etc., en su consideración y se mandata a los poderes públicos a actuar desde estos ámbitos para combatir y prevenir la violencia de género.

El objeto de la Ley Orgánica 1/2004 es “[...] actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia” (Art. 1.1.). Un ámbito de aplicación estrecho que supone la exclusión de cualquier otro tipo de violencia hacia las mujeres que no provenga de su pareja masculina, cuestión que si es incorporada en su exposición de motivos donde se habla del origen estructural de la violencia sufrida por las mujeres consecuencia de condiciones socioculturales y que abre la definición a tres ámbitos de la relaciones personales: el maltrato en las relaciones de pareja, las agresiones sexuales en la vida social y el acoso en el ámbito laboral.

Los derechos laborales en la Ley 1/2004

La Ley Integral modifico en su articulado el Estatuto de los Trabajadores con el fin de garantizar derechos laborales a las víctimas de violencia de género con el fin de hacer efectivo sus derechos a la asistencia integral y su protección. Así, introdujo un apartado siete al artículo 37 del Texto Refundido de la Ley que establece el **derecho a la reducción de jornada**. Con este nuevo apartado se reconoce que las trabajadoras víctimas de violencia de género tienen derecho a reducir su jornada laboral, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación y del tiempo de trabajo.

Ahora bien, se remite el derecho para su ejercicio a su concreción mediante Convenio Colectivo o acuerdos privados entre empresa y trabajadora.

En relación a la concreción de este derecho mediante la negociación colectiva, son escasas las referencias que encontramos desde la aprobación de la Ley Integral en el año 2004 hasta la actualidad. Generalmente, y en el mejor de los casos, se reproduce literalmente el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, bien en el artículo o capítulo dedicado a permisos retribuidos y excedencias o bien en artículos o capítulos específicamente destinados a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Excepcionalmente, encontramos regulado este derecho de forma más amplia en los Convenios Colectivos. Así, por ejemplo el III Convenio Colectivo de la empresa Repsol YPF, SA, de agosto de 2009, entre otras medidas de protección a la víctimas de violencia (artículo 10) establece la “mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada...” o el IV Convenio Colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop. (UNIDE); Grupo Técnico, SA; Trípode, SA, y Coidec, SA, firmado también en el año 2009, que establece que el derecho a la reducción de jornada por razón de violencia de género se concretará en los mismos términos que la regulada en caso de guarda legal (art. 26).

El hecho de que el tiempo de reducción de jornada en caso de violencia, así como la concreción de horarios y formas de flexibilidad, no sea regulada en la Ley Orgánica, dejando estos aspectos a su regulación mediante la negociación colectiva, no supone que, en caso de no contemplarse en el cuerpo de los convenios, la trabajadora víctima de violencia no pueda ejercitar este derecho, ya que, en este caso, será la propia trabajadora quien determine la concreción del derecho.

En el informe que mensualmente publica el Ministerio de Igualdad, de octubre de 2009, “Información Estadística de Violencia de Género”, se indica que del total de mujeres que facilitaron información sobre su situación laboral casi el 75% eran activas, representando las ocupadas el 54% y encontrándose en búsqueda de empleo el 21%. Es decir, el número de mujeres víctimas de violencia de género que potencialmente pueden beneficiarse del ejercicio de este derecho de reducción, y otros, es alto. Sin embargo, no existe información estadística pública sobre el uso y disfrute de estos derechos laborales. Una información que nos permitiría conocer el alcance real de estos derechos y las dificultades para su ejercicio, aunque si sabemos que son pocas las mujeres que se han acogido a ellos, tal y como se señala en el Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer del año 2008.

En el citado Informe se sitúa como causa de esta infrautilización de los derechos laborales recogidos en la Ley la falta de información en relación al contenido y ejercicio de los mismos. Siendo cierto que el conocimiento en relación a estos derechos es escaso, habría que situar una segunda cuestión que, en relación al derecho de reducción de jornada, dificulta su aplicación práctica, que es la pérdida proporcional de salario que implica y que dificulta la independencia económica de estas mujeres. Medidas legales, como el reconocimiento de la situación legal de desempleo y el derecho a recibir prestaciones durante su ejercicio, o el establecimiento de ayudas de carácter social y económico en el ámbito de las empresas mediante su regulación en los convenios colectivos, permitirían conciliar la necesidad de mantener la independencia económica de la mujer víctima de violencia con su necesaria protección y asistencia social integral.

Continuando con la modificación del Estatuto de los trabajadores, la Ley Integral 1/2004 atendió a la necesidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género de cambiar de residencia con el fin de garantizar su protección frente al agresor. Así, se introdujo un nuevo apartado al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica estableciendo que cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tiene derecho a ocupar otro puesto de trabajo de igual categoría o equivalente en cualquiera de los otros centros de trabajo que la empresa tenga vacante. Para ello, la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o posibles.

Se prevé que este **derecho al traslado o cambio de centro de trabajo** tiene carácter temporal, inicialmente por un período de seis meses con reserva de puesto de trabajo. Al finalizar este periodo, la trabajadora puede optar por regresar a su anterior

puesto o permanecer en el nuevo. Este carácter temporal del derecho de traslado el que hace posible su utilización ya que generalmente la necesidad de cambiar de residencia en caso de violencia de género es transitoria.

El tratamiento que a esta cuestión se le da en el ámbito de la Negociación Colectiva es también escaso. Es frecuente encontrar en los convenios colectivos la inclusión de este derecho sin mejorar o ampliar las condiciones o garantías para su ejercicio, aunque algunos convenios amplían el tiempo de ejercicio del derecho, ahora bien, sin ampliar consecuentemente el derecho de reserva del puesto de trabajo.

En algunos convenios se incorporan pequeñas mejoras, como en el de la empresa Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE de mayo de 2009, que establece la obligación de tramitar con la urgencia que la situación requiere el traslado de la trabajadora (art. 64.4). Además elimina la referencia a la necesidad de que exista vacante en otro centro de trabajo lo que facilita su ejercicio de forma inmediata. Sin embargo, parece limitarse el derecho al recoger en el texto que la movilidad por este motivo podrá ser transitoria o definitiva en función de las necesidades de organización de la empresa.

Una consideración bien distinta es la que encontramos en el III convenio colectivo de Repsol YPF, SA. En este caso el traslado por razón de violencia es considerado movilidad geográfica en las mismas condiciones que se establecen por decisión empresarial por lo que la empresa abonará los gastos del traslado, tanto el transporte de las personas como la mudanza. Además, la trabajadora recibirá una prestación, a fondo perdido, por el traslado cuya cantidad fija el propio convenio considerando además a hijos/as y otros familiares. Se establece también una ayuda económica por compra o alquiler de vivienda y una licencia retribuida de hasta 10 días naturales ininterrumpidos o 7 laborales fraccionados para efectuar el cambio de residencia.

Con igual pretensión, garantizar la protección y asistencia integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género, se incorpora una nueva causa de **suspensión del contrato** al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores: “n) Por decisión de la trabajadora que se ve a obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”. El derecho a la suspensión es regulado en el artículo 48 del Estatuto, Suspensión con reserva de puesto de trabajo, son de fija una duración inicial máxima de seis meses, prorrogables por decisión judicial hasta un máximo de dieciocho meses, tras los que la trabajadora tiene derecho a incorporarse a su puesto de trabajo.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva, encontramos alguna regulación, más allá de la establecida legalmente, referida al derecho de las trabajadoras a asistir a cursos de formación durante el período de suspensión o al cómputo del tiempo de suspensión a efectos de antigüedad, mejoras que se introducen en los convenios colectivos de forma habitual en lo relativo a excedencias.

Además, la Ley 1/2004, modificando la Ley General de la Seguridad Social, incluye como situación legal de desempleo, el tiempo de suspensión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que ésta reúna los requisitos de cotización, por lo que puede cobrar la prestación por desempleo y, por tanto, mantener su independencia económica. Pese a la efectividad de esta medida, al garantizar los recursos económicos, según el Informe de Evaluación de la Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 elaborado por el Ministerio de Igualdad, son pocas las mujeres víctimas que suspenden su contrato. Los datos con los que contamos son los de contratos de sustitución de víctimas de violencia de género registrados. Únicamente fueron realizados, entre enero de 2005 y mayo de 2008, un total de 220 contratos por este motivo, y considerando que la realización de estos contratos está bonificada se deduce que son pocas las mujeres vícti-

mas de violencia que hacen uso del derecho de suspensión establecido por la Ley Integral.

Por último en relación a los derechos laborales que incorporó la Ley 1/2004, debemos referirnos a la introducción de una nueva letra al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, **Extinción del contrato**: “m) por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Pese a que la regulación del derecho a la extinción del contrato de trabajo parece ser contraria a las modificaciones de los artículos anteriores que conciliaban el derecho al trabajo y a la independencia económica de las mujeres con la situación de violencia a la que se enfrentan, era necesario contemplar legalmente situaciones extremas en las que la prestación laboral y el derecho de protección y asistencia integral son incompatibles y dotarlas de garantías.

En estos casos, la extinción del contrato de trabajo por razón de violencia, no requiere preaviso y conlleva el derecho a percibir prestación por desempleo, siempre que la trabajadora reúna los requisitos de cotización, por lo que no se produce merma económica.

Atendiendo a los derechos en el ámbito laboral reconocidos por la Ley Integral, se establecieron diferentes **derechos en el ámbito de la seguridad social**, con el fin de dotar de mayor protección a las mujeres víctimas de violencia de género, especialmente en atención a los derechos económicos, y de garantizando así una mayor efectividad del disfrute de los derechos laborales. Así, como ya se ha comentado, se modificó la Ley General de la Seguridad Social estableciendo los períodos de suspensión o de cobro de la prestación por desempleo por suspensión o extinción, como tiempo de cotización efectiva.

Además, se establecieron dos tipos de bonificaciones a las cuotas empresariales. Con el fin de no perjudicar a la parte empresarial por el uso de los derechos de suspensión o traslado por parte de trabajadoras víctimas de violencia de género, se regula el coste cero de los contratos de interinidad o sustitución de éstas trabajadoras. Ya hemos advertido anteriormente, que hasta mayo de 2008, solo se habían realizado 220 contratos de sustitución a víctimas de violencia de género, por lo que teniendo en cuenta que no supone coste alguno para la empresa, debemos atender a otros motivos para comprender su escasa utilización.

Por otro lado, se adelantaba en la Ley Integral la puesta en marcha de un programa específico de empleo (artículo 22). Posteriormente, el RD 43/2006, para la mejora del crecimiento y el empleo, introdujo un amplio abanico de bonificaciones a la contratación entre las que se encontraban las bonificaciones por contratación de víctimas de violencia de género.

Los datos en relación a los contratos bonificados, que ofrece el Informe de Evaluación de la Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, nos dicen que desde enero de 2003 y hasta mayo de 2008, se registraron 1.770 contratos para víctimas de violencia. Cifra relativamente positiva ya que el 71,4% de éstos fueron contratos temporales, aún contando con la mayor bonificación que la Ley establece para la contratación de carácter indefinido.

Negociación Colectiva y Violencia de Género.

Como hemos comentado anteriormente, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de Género* garantiza un conjunto de derechos en el ámbito laboral, que pretenden hacer posible la conciliación de la situación personal de las mujeres víctimas de violencia con el desarrollo de una actividad laboral.

Para el desarrollo y concreción de los derechos sociolaborales de las mujeres víctimas de violencia de Género, la Ley otorga una función muy importante a la Negociación Colectiva. Reconociendo este espacio como el propio para el articulación de los derechos establecidos por la Ley e, indudablemente, como espacio para la mejora de estos y otros derechos.

Hasta el momento, la negociación colectiva en materia de violencia de género ha sido muy poco creativa, limitándose a recoger de forma casi literal lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en uno u otro capítulo del convenio colectivo. Así, estos derechos pueden estar recogidos entre las materias referidas a salud laboral (Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal), enmarcados junto al tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo (Convenio del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado, y duplicado de llaves), dentro del capítulo de organización del trabajo (Convenio Estatal para el Sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública) o recogidos en un artículo específicamente dedicado a violencia de género.

Merecen ser destacados algunos Convenios Colectivos por el tratamiento de esta materia. El Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (27/06/2009) establece en su artículo 83, titulado violencia de género, una serie de medidas de protección y sensibilización, incorporando el siguiente compromiso "... reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales. Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula."

De igual manera, en forma de compromiso, se declara en el II Convenio Colectivo de la empresa Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, que "la violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral", y para ello regula distintas medidas protectoras. Destacamos dos de éstas por su importancia. En primer lugar, se establece en su artículo 64.3. el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a variar el período de vacaciones para garantizar su protección y asistencia.

En segundo lugar, y en forma de acción positiva, el convenio colectivo establece la preferencia en la contratación de mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, siempre que cumpla con los méritos y perfiles profesionales exigidos para el puesto (art. 60.2).

Otros convenios colectivos introducen mejoras para el disfrute de derechos por parte de mujeres víctimas de violencia de género. Así, por ejemplo el XIII Convenio para el

comercio de flores y plantas concreta la manera de disfrutar el derecho a la reducción de jornada, el XX Convenio de contratas ferroviarias concede la posibilidad de disfrutar una licencia, no retribuida, para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, para víctimas de violencia de género con acreditación.

Por último, destacar el tratamiento integral que a la protección de las víctimas de violencia de género se contempla en el III Convenio Colectivo de Repsol YPF, que por su contenido reproducimos de forma literal:

“Artículo 10. Protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol YPF S.A., así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF, S.A. pone a disposición de sus empleados consisten en:

- Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF S.A., como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:
- Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.
- Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

- Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:
 - Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.
 - Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o

extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la dirección de la empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.”

Un apunte sobre la actividad en los Tribunales de Justicia en relación con los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.

Teniendo en cuenta la infrautilización de derechos de ámbito laboral por parte de las mujeres víctimas de violencia de género mencionada anteriormente, y que no existen fuentes estadísticas sobre los mismos, nos planteamos que una revisión de las sentencias producidas en estos años podría ofrecernos información útil sobre las causas de la misma. Un alto número de conflictos nos llevaría a pensar que las mujeres encuentran resistencias empresariales para el ejercicio de estos derechos. Sin embargo, son escasos los procedimientos judiciales por razón de violencia de género relativos a derechos laborales.

Pese a lo anterior, es interesante profundizar en las causas que motivan estos conflictos por distintas razones. En primer lugar, proporcionan una visión general sobre la consideración empresarial de la violencia de género y en segundo lugar, nos anuncian algunas dificultades con las que se encuentran las trabajadoras en el ejercicio de sus derechos.

Los conflictos que encontramos están motivados o por despido de la trabajadora víctima de violencia de género o por dificultades en el acceso a prestaciones por desempleo y de protección social.

Sobre los casos de despido. Encontramos tres casos referidos al despido de trabajadoras. En dos de ellos, los Tribunales habían declarado nulo el despido de las trabajadoras, ambas se encontraban de baja por enfermedad motivada por su situación de violencia, y las empresas respectivas presentan recurso solicitando la calificación de despido disciplinario.

La Ley Orgánica contra la Violencia Doméstica 1/2004, de 28 de diciembre, constituye un sistema integral de tutela, asistencia socio-sanitaria y económica, que dota a las mujeres víctimas de la violencia de género de un estatus jurídico que, integrado por una pluralidad de derechos, les garantiza una protección acorde a su singular situación, entre otros, en el ámbito laboral para así conciliar “los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género” (art. 2d).

En armonía con este principio informador, su art. 21 viene a disponer como “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”; norma sustantiva laboral que la Disposición Adicional Séptima de la LPIVG modifica al reconocer a las trabajadoras víctimas de la violencia de género una serie de derechos en materias tales como la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37),

el cambio de centro o movilidad geográfica, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n y 48.6), la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1) o el despido disciplinario (art. 55.5b).

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en materia de despido a la nulidad del despido “que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” ,como el de las trabajadoras víctimas de violencia de género, “por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley”.

En tales supuestos sólo podrá declararse la procedencia del despido si el empresario demuestra que la entidad disciplinaria de la infracción que imputa a la trabajadora pone de manifiesto su absoluta desvinculación con el ejercicio de aquellos derechos; debiendo, en caso contrario, calificarse de nula la decisión así adoptada (párrafo segundo del art. 55.5.c del Estatuto).

Se ampara, así, a la trabajadora frente a despidos disciplinarios carentes de causa cuando el mismo se produce respecto de quienes, desde su condición de víctimas de la violencia de género, han ejercitado los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, lo que supone una tutela adicional en su favor durante los períodos de ejercicio de los derechos mencionados que se proyecta al ámbito de la carga probatoria ante la presunción de nulidad derivada del hecho de haberse producido la extinción durante el período protegido.

En ambos casos, el Tribunal dictó sentencia cuyo fallo declara el Despido Nulo, cualificado en razón a las circunstancias que concurren en quien, por causa de su objetivada condición de “víctima de la violencia de género”, ejercita los derechos que la Ley le atribuye.

En el último de los casos encontrados en relación al despido, es la trabajadora la que presenta recurso de suplicación contra la sentencia que declaró improcedente su despido. Ésta solicita que sea declarado nulo y lesivo de derechos fundamentales al encontrarse de baja por un trastorno motivado por la situación de violencia que sufría. En este caso el Tribunal desestima el recurso, fundamentando su decisión en razones formales.

En relación a las sentencias encontradas por reclamaciones por desempleo o prestaciones de protección social. En el primer caso se solicita la incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción, que le había sido denegada por poseer un Permiso de Residencia de carácter temporal que no autoriza a trabajar. La sentencia entendió que la mujer no cumplía los requisitos exigidos para incorporarse a este programa, “...estar inscrita como demandante de empleo”, ya que no podría aceptar la colocación que le fuese ofrecida al carecer de permiso de trabajo.

Como ya hemos comentado, el art. 22 de la Ley Orgánica 1/2004 se establece un programa específico de empleo para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo y posteriormente, en el ámbito de los derechos económicos, el art. 27 prevé un ayuda de pago único para aquellas mujeres que encontrándose en esa situación se presume que “debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales.....tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional”. Tal subsidio viene, por tanto, a constituir una alterna-

tiva al programa de renta activa de inserción que desde el RD 236/2000, de 18 de febrero, y a través de sucesivas disposiciones anuales de este rango, combina medidas de empleo activas con pasivas para la reinserción laboral y la protección frente al desempleo de determinados colectivos.

La presente Ley no incluye el supuesto de imposibilidad legal de emplearse ni el de participar en tales programas porque, el beneficio está concebido para la mujer potencialmente trabajadora que ve arruinadas, por esa específica situación de violencia, sus expectativas laborales, ya de por sí escasas dadas sus otras circunstancias (edad, falta de preparación general o especializada o circunstancias sociales).

Se parte de la teórica posibilidad de emplearse de la persona afectada, siendo precisamente la negación en la práctica de ese derecho al trabajo la que se trata de compensar, derecho que no está reconocido a quienes no ostentando la condición de nacionales o tampoco posean el correspondiente permiso de trabajo, como ocurre en el caso que nos ocupa.

En conclusión, la sentencia discrimina a la demandante, porque aún poseyendo la condición de víctima de la violencia de género, no posee la de trabajadora de hecho o de derecho, y en esas circunstancias, puede tener acceso a las prestaciones que la normativa de protección de tales víctimas establece con carácter genérico pero no a la renta activa de inserción, ni a aquéllas otras que dicha norma reserva para la mujer que estando en condiciones de ocuparse legalmente, tiene especiales dificultades para obtener o mantener un empleo por causa de esa violencia de la que es víctima, pero no cuando lo que existe es una imposibilidad normativa de emplearse.

El Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la víctima de violencia de género, basándose en la legislación existente. En este caso no hay discriminación por razón de sexo, sino de su nacionalidad. La legislación no deja lugar a dudas en cuestión de derechos de los inmigrantes sin permiso de trabajo, ya que son inexistentes.

Una última sentencia la encontramos en relación a la percepción de la pensión de viudedad por parte de una mujer víctima de violencia de género. El hecho que se discute es el derecho de esta mujer, separada de su marido, tiene derecho a recibir la pensión de viudedad tras el fallecimiento de su exmarido. En el momento de la separación, la mujer había renunciado a percibir una pensión compensatoria.

La razón por la que esta mujer renuncia en su momento a la pensión, es muy lógica, simplemente fue una razón de defensa y autoprotección, al no poder garantizarle los poderes públicos la necesaria protección para ella y su hija, ya que su esposo padecía etilismo crónico y protagonizaba crisis de ansiedad con falta de control y amenazas de muerte a su familia.

El artículo 174.2 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre dispone: “El derecho a la pensión de viudedad de las personas divorciadas o separadas judicialmente quedará condicionada, en todo caso, a que, siendo acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil, ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante”.

De una lectura literal de la norma puede deducirse que para tener derecho a la pensión de viudedad se precisa haber sido acreedora de una pensión compensatoria, pero reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional en SS. TC 103/1983, de 22 de noviembre (RTC 1983\103), 184/1990 de 15 de noviembre (RTC 1990\184) y 35/1991 de 14 de febrero (RTC 1991\35) y TC 188/2003 de 3 de junio (RTC 2003\188 AUTO) ha expresado: “la pensión de viudedad no tiene por estricta finalidad atender a una si-

tuación de necesidad o dependencia económica, amparando un mínimo de rentas, sino más bien a compensar frente a un daño, cual es la falta o minoración de unos ingresos en los que participaba el cónyuge supérstite, y, en general afrontar las repercusiones económicas causadas por la actualización de una contingencia, siendo irrelevante que el fallecimiento cree o no un estado de necesidad”.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género no puede ser más explícita en estos casos cuando en su artículo 1º se señala que esta Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia. El artículo 2 precisa que por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

La decisión del Tribunal es que a la actora le corresponde la prestación de viudedad, dando cumplimiento a la disposición legal de protección integral de la mujer sometida a violencia de género. Es decir, que por la inexistencia de pensión compensatoria en el Convenio Regulador acompañado con la demanda de separación, no puede ser obstáculo para el reconocimiento de la pensión de viudedad, cuando ha de protegerse de forma integral a la mujer sometida a violencia de género, aplicando en consecuencia el mandato legal.

Por todo esto el Tribunal falla a favor de la demandante, pero como esta percibe pensión SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez), a tenor del artículo 122 de la LGSS, que regula la incompatibilidad de pensiones, deberá optar entre la pensión que aquí se le reconoce (pensión de viudedad) y la pensión que venía percibiendo.

Los derechos económicos de la Ley 1/2004

La Ley 1/2004 incorpora en su artículo 27 una ayuda económica específica para las víctimas de violencia de género que acrediten dicha situación a través de la orden de protección o excepcionalmente informe del Ministerio Fiscal. Está especialmente diseñada para aquellas víctimas con especiales dificultades para obtener un empleo y que, por tanto, no participan de los programas de empleo establecidos. Es una ayuda equivalente a seis meses de subsidio por desempleo, ampliable en determinadas circunstancias, y es abonada en forma de pago único. Estas ayudas económicas son tramitadas por los servicios sociales de las Comunidades Autónomas.

Desde el año 2006 y hasta mayo de 2008, según el Informe de Evaluación de la Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 del Ministerio de Igualdad, 907 mujeres habían recibido esta ayuda económica. Una cifra considerablemente alta que nos informa sobre las enormes dificultades económicas de las mujeres víctimas de violencia de género. Para recibir esta ayuda la mujer ha de carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (624 euros/mes para el año 2009) y equivale a seis mensualidades del subsidio por desempleo, que puede aumentar en caso de tener familiares a cargo.

Una alternativa a las ayudas previstas en el artículo 27 de la Ley 1/2004, es la Renta Activa de Inserción. Este programa está diseñado para personas en situación de desempleo con dificultades para encontrar empleo y necesidades económicas. Entre las personas beneficiarias se encuentran las víctimas de violencia de género para las que

se flexibilizaron los requisitos de acceso a la Renta. Desde el año 2006 y hasta mayo de 2008, 36.693 mujeres víctimas de violencia de género habían recibido la Renta Activa de Inserción, y según el propio Informe de Evaluación la cifra de usuarias va en aumento.

Sobre el Programa de Inserción Sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género. RD 1917/2008, de 21 de Noviembre.

En cumplimiento del artículo 22 de la Ley Integral 1/2004, en 2008 se aprobó mediante el RD 1917/2008, de 21 de Noviembre, el Programa de Inserción Sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género.

La Ley establecía la obligación de poner en marcha un programa de acción, específico para mujeres víctimas de violencia de género, que se encontrasen inscritas como demandantes de empleo, así como favorecer el autoempleo de estas mujeres.

El Programa de Inserción aprobado en 2008 tiene como objetivos activar la demanda y oferta de empleo de estas mujeres, así como incentivar el autoempleo de las víctimas de violencia, y pretende hacerlo mediante el establecimiento de las siguientes medidas.

En primer lugar, prevé el diseño de un itinerario individual de inserción laboral y formativo, que en su diseño requiere de atención personalizada por parte de los servicios de empleo. Una atención específica que ha sido puesta en duda por personas expertas en la materia al vulnerar el derecho a la intimidad de las víctimas de violencia de género. La Directora del Observatorio Jurídico Laboral de la Violencia de género, Rosa Quesada, alertaba sobre esta cuestión “... parece difícil guardar la intimidad – y el secreto -de la mujer cuando es sujeto de una atención que se suministra en puntos localizados y específicamente señalados para las mismas en los propios servicios de empleo y atendidos por técnicos igualmente especializados para su atención”.

Se establecen en el Programa de Inserción, diferentes medidas destinadas a compensar económicamente a la trabajadora víctima de violencia de género para favorecer su contratación y el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley Integral 1/2004 que son especialmente interesantes. Así, se establecen incentivos a la movilidad geográfica por contratación (gastos de desplazamiento, transporte, alojamiento, guardería y atención a personas dependientes) y se prevé la compensación de la diferencia salarial, en caso de sucesión de contratos por razón de su situación de violencia.

Sin embargo, el Programa de Inserción no ha atendido a una cuestión fundamental para incentivar la contratación de trabajadoras víctimas de violencia, la voluntad empresarial. No pone ninguna acción positiva en marcha que fomente la contratación de estas mujeres, aunque anuncia que se suscribirán convenios de colaboración con empresas para motivarlo.

En relación a las bonificaciones empresariales, que ya estaban reguladas en la Ley 43/2006, el Programa de Inserción, y con el objetivo de contrarrestar la tendencia empresarial a favorecer la contratación temporal de estas mujeres (recordamos que el 71,4% de los contratos bonificados realizados fueron temporales), aumenta la cuantía bonificada por contratación indefinida.

Otras consideraciones, sobre la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

FALTA DE FORMACIÓN EN GÉNERO DE OPERADORES JURÍDICOS Y EQUIPOS TÉCNICOS.

Un problema latente para la aplicación de esta Ley, es la falta de formación específica en género de todos los órganos de la Administración pública que intervienen en el proceso, desde los Cuerpos de Seguridad del Estado, hasta los Jueces de Violencia sobre la mujer, incluidos los servicios sanitarios o las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas.

En la situación actual existe una carencia en los Equipos psicosociales de los Juzgados de Violencia de Género, la falta de personal conlleva una gran demora en la emisión de informes con el consiguiente retraso en el procedimiento.

Debemos exigir una formación en género, de todos los agentes sociales y judiciales que participen en este proceso. Esto es posible mediante actividades de especialización que sean obligatorias para ejercer sus profesiones en esta materia. La Ley se limita en su art. 20.3 “que los Colegios de Abogados exijan para el ejercicio del turno de oficio curso de especialización en materia de violencia de género”, medida insuficiente.

FALTA DE INFORMACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.

Las víctimas de violencia de género no son debidamente informadas de sus derechos, ya que el art. 18 de la presente Ley está dedicado al derecho a la información, en su precepto 1º se limita a mencionar a la Administración Pública como asesor e informador de derechos a las víctimas, pero en la vida real estas garantías a la información de sus derechos como víctimas, se reduce al mero trámite de entrega por escrito, tanto en los centros de denuncia como en las sedes judiciales.

ASESORAMIENTO PREVIO A LA INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA POR PARTE DE LA VÍCTIMA.

La Ley en su Título II sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, en su capítulo 1º nos habla de derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita. Pero llama la atención la nula mención al asesoramiento previo a la interposición de la denuncia por parte de la víctima.

En art. 20 se prevé la asistencia jurídica gratuita, para las mujeres que acrediten insuficiencia de recursos, pero esta asistencia no cubre las necesidades de información que toda víctima necesita antes de interponer la denuncia.

Una medida para solucionar esta situación de desamparo de estas mujeres sería la obligatoriedad de una asistencia jurídica previa, tanto a la interposición de la denuncia, como a la solicitud de la orden de protección.

FALTA DE RECURSOS PARA CUMPLIR LA LEY.

El derecho de las víctimas a la asistencia social integral, derecho recogido en art. 19 de la Ley 1/2004, es de imposible cumplimiento por la falta de recursos económicos.

Además es necesaria la creación de más Juzgados de Violencia sobre la mujer, ya que el sobrecargo de trabajo impide que vayan más rápido las resoluciones. Esto unido a la falta de coordinación entre los Cuerpos de Seguridad, a Oficina de Atención a las Víctimas, los Juzgados de Violencia sobre la mujer y demás instituciones involucradas, hace que se convierta en un proceso algo caótico y no se cumpla las directrices que impone la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a todas estas administraciones. ♦

Parar la violencia, tarea común de hombres y mujeres

Pilar Morales Pacheco

Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO de Madrid.

La Comunidad de Madrid sigue presentando cifras intolerables de violencia contra las mujeres, durante 2008 el volumen de agresiones, supone el 20% del total del estado español, con 16 muertas por asesinato, mas todas aquellas que han sufrido algún tipo de agresión hasta llegar a los 84.279 actos de violencia de género cometidos en la Comunidad de Madrid que en el resto del país ascienden a 473.845, según datos del Consejo General del Poder Judicial. Como vemos un intento de feminicidio en toda regla.

El 10% de las mujeres madrileñas han sufrido en algún momento de sus vidas, actos de maltrato o violencia de género.

Esta lacra social que padecemos en todos los países y en todas las clases sociales, afecta de manera especial a las mujeres trabajadoras con empleos de menor calidad y a las que no han accedido al mercado laboral y dependen económicamente de sus maltratadores, que en el caso de las madrileñas es un 43% de las víctimas, de ellas, el 55% tienen hijos en común con el agresor y el 21% propiedades comunes.

En Madrid, el maltrato se ha colocado como tercera causa de ingreso en prisión de los hombres, que además no reconocen que haber cometido un delito, y los que lo hacen no muestran arrepentimiento e incluso plantean volver a establecer relación con la víctima.

Durante 2008, la cifra de maltrato a menores, tanto españolas como extranjeras, se ha elevado notablemente pasando en el caso de las autóctonas de 18 a 113 y en las extranjeras de 17 a 101.

Otro dato a destacar son las lesiones al feto, a consecuencia de malos tratos que han aumentado de 34 en 2007 a 369 en 2008.

De las llamadas al teléfono de apoyo, desde 2007 a junio de 2009, la Comunidad de Madrid ha alcanzado el 24,74% del total de las llamadas que se elevan a 30.758.

Del teléfono 012, no hay datos accesibles que haya facilitado la Comunidad de Madrid, por lo que no podemos valorar más que la falta de datos.

Ante el volumen de las cifras de maltrato, la Comunidad de Madrid cuenta con tan solo, 4 Centros de Acogida con un total de 117 plazas de acogimiento temporal, incluidos. En cuanto a Centros de Emergencia existen solamente 5 en toda la Comunidad, distribuidos en Alcalá de Henares, Mostotes, Collado Villalba, Leganés y Alcobendas y los Pisos Tutelados existen tan solo 49 plazas, 2 en Madrid, 2 en Mostotes, 1 en Leganes, 1 Parla y 1 en Rivas.

Algo sucede en la sociedad madrileña, que nos sitúa en un volumen de maltrato hacia

las mujeres que no sería tolerable en cualquier otro colectivo, considerando además que las mujeres son el 52% de la población de Madrid. La falta de políticas públicas de prevención, más allá de alguna campaña puntual en fechas señaladas, nos da idea de cómo se aborda el tema desde las Administraciones.

La Comunidad de Madrid no tiene Plan de Igualdad desde el año 2005, lo que dificulta seriamente el poder evaluar las actuaciones que se lleven a cabo, tampoco hay interlocución con los y las Agentes Sociales, por tanto no hay intervención integral, ni se puede conocer el Impacto de Género.

Parece que la Ley de Igualdad no afecta a quienes dirigen la Comunidad, que en estas fechas no han convocado el Observatorio Regional de Violencia de Género.

A pesar de todo ello, numerosas organizaciones, entre ellas CCOO de Madrid, valoran el avance que supone tener una legislación específica contra la violencia de género, de hecho que afloren los datos, a través de algunos organismos estatales, facilita el conocimiento de la punta del iceberg que supone la violencia contra las mujeres.

Sin embargo hay numerosos aspectos que no podemos medir, como por ejemplo “el daño” que produce el maltrato en el entorno de las mujeres, tanto en el familiar, círculos de amistades, en el laboral y sobre todo en la formación de niños y niñas que serán quienes reproduzcan los comportamientos futuros.

Desde CCOO de Madrid hemos planteado la necesidad de prevenir la violencia, proteger a las víctimas articulando medidas en la negociación colectiva, dotar a las Administraciones Públicas de los medios necesarios tanto materiales como humanos para una atención integral a éstas mujeres.

También reivindicamos la solidaridad internacional con todas las mujeres víctimas de violencia de género, sobre todo en zonas de conflicto donde son consideradas como botín de guerra y en todos aquellos países donde se vulneran los derechos de las mujeres, tanto al acceso a los bienes como a la salud, la educación y a sus derechos sexuales y reproductivos.

Nos sumamos a los llamamientos de la Central Sindical Internacional para que las organizaciones sindicales asuman que la lucha contra la violencia de género es una tarea de avance en derechos y un eje más de la acción sindical. ◆

Las otras violencias hacia las mujeres: la violencia social

Elvira S. Llopis

Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo

“Existe otra clase de amistad fundada en la superioridad, como la del padre hacia el hijo, y en general la del mayor hacia el más joven, y la del hombre hacia la mujer y la de todo gobernante hacia el gobernado”

*Aristóteles
“Ética a Nicómaco”, 1158b*

El maltrato es la causa más común de lesiones o daño en las mujeres, superando a los accidentes automovilísticos, violaciones o robos. Las secuelas de la violencia hacia las mujeres producen altísimos costos al estado y a la sociedad en general. La violencia física es la causa de la cuarta parte de todos los intentos de suicidio realizados por las mujeres.

Nuestro país es, sin duda, pionero en la legislación que tiene por objeto garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Una legislación que tiene sus dos puntales básicos en Ley Orgánica 1/2004 de prevención integral contra la violencia de género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ambos textos legales parten de un tratamiento integral y multidisciplinar para abordar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la sociedad y que, en su planteamiento extremo da lugar a lo que se viene definiendo como “violencia de género”.

Así, la LO 3/2007 expone que “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Por su parte, la LO 1/2004 afirma en su exposición de motivos que “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

De este modo no se hace sino poner de manifiesto algo que cualquier tipo de actuación, que cualquier tipo de evaluación relativa a la situación de las mujeres debería tener muy en cuenta, a saber, que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es una cuestión compleja, que afecta a diversos aspectos de la realidad social, económica y laboral, y aún dentro de éstos, que está vinculada a múltiples factores, muchos de ellos aparentemente neutros.

En nuestro entorno, los discursos “políticamente correctos” en torno a la igualdad, la proliferación de políticas y medidas gestionadas por gobiernos y agentes de todo signo y cariz, la llamada a actuaciones de carácter “transversal” donde se debería decir “integral”, y, significativamente, las escalofriantes cifras de violencia de género en su versión más extrema, así como el hecho de que el foco de la mirada informativa se centre en los hechos extremos de violencia y de que su tratamiento informativo sea aislado, desencarnado, casuístico, han producido el paradójico efecto de encubrir el hecho mismo de la discriminación, sus causas históricas y estructurales, la gravedad de sus efectos; de atenuar la necesidad de interponer medidas concretas, ajustadas y eficaces para combatir las formas y los mecanismos de discriminación allí donde éstos se producen y para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y ejercicio de los derechos.

De ahí que sea de vital importancia continuar con un trabajo de desenmascaramiento de las prácticas discriminatorias que continúan anidando en lo cotidiano, que continúan configurando nuestra más inmediata realidad y que por serlo, por ser discriminatorias, constituyen el suelo sobre el que toda violencia se asienta.

Pero también es de vital importancia desenmascarar formas colectivas de violencia; colectivas tanto desde el punto de vista del sujeto que ejerce esa violencia, (y habría que hablar aquí de un sujeto social y, en los más de los casos de un sujeto social que actúa a través de instituciones) como desde el punto de vista de quienes son objeto de dicha violencia, esto es, las mujeres como colectivo.

En los últimos meses estamos asistiendo en directo a una muestra de violencia social contra las mujeres que no está siendo suficientemente respondida ni lo está siendo desde las instancias que debería.

Me refiero a la campaña de la iglesia católica contra la modificación de la legislación relativa a la interrupción voluntaria del embarazo que tiene como objeto hacerla realmente voluntaria, es decir, erradicar la actual tutela policial y profesional que actualmente conforma el marco de decisión, y no la libre elección de las mujeres. En esta campaña hemos visto renacer los más añejos argumentos del poder eclesiástico, como la herejía y la excomunión. Organización masculina donde las haya, la iglesia católica no puede perder ese poderoso mecanismo de control y dominación sobre la mitad de la población y, para ello, se atreve a intentar intimidar mediante amenazas, coaccionando así a los representantes elegidos por la ciudadanía que deben decidir libremente con su voto acerca de los límites legales de una acción privada, que no acerca de sus límites morales.

Y es que la violencia contra las mujeres está socialmente construida y se refuerza socialmente de manera permanente. La banalización de formas de violencia que no se consideran extremas, tales como las imágenes denigrantes de las mujeres, frases hechas de carácter minusvalorativo, estereotipos sexistas que abundan en una percepción de las mujeres como sujetos dependientes, la tutela sobre determinados derechos, como es el caso de la vigente legislación que regula al interrupción voluntaria del embarazo, pero también la ocultación y la negación de las mujeres a través de su invisibilidad, asentada en el uso sexista del lenguaje, en la persistente ausencia de investigaciones que

recuperen a las mujeres como sujeto histórico, como sujeto político, como sujeto económico aún cuando no realicen actividades económicamente remuneradas; la insistencia en el cuerpo de la mujer como fetiche, como objeto; también los discursos acerca “del eterno femenino” (taimado, traidor, poco veraz, poco digno de consideración moral) que forma parte de cuentos, leyendas, y, como no, lenguaje publicitario, son elementos estructurales en la arquitectura de la violencia hacia las mujeres.

En la medida en que esto es así, entenderemos que la violencia de género se produce en todas las clases sociales, sin distinción de factores sociales, raciales, económicos, educativos o religiosos, puesto que la violencia de género es posible a partir de un hiato que sitúa a las mujeres como colectivo en una posición de inferioridad con relación a los varones también considerados colectivamente.

La distinta visibilidad de determinados grupos de mujeres maltratadas no puede, por tanto, conducirnos a conclusiones erróneas en el sentido de que sean grupos con una especial incidencia del maltrato: las mujeres maltratadas con menores recursos económicos son más visibles debido a que buscan ayuda en las entidades estatales, figuran, por tanto, en las estadísticas y, en ocasiones, tienen menores inhibiciones para hablar de este problema, en la medida en que lo puedan tener más “normalizado”, es decir, perciban un menor rechazo de su entorno por el hecho de ser maltratadas. Las mujeres con mayores recursos buscan apoyo en el ámbito privado, no figuran en las estadísticas, y pueden ser objeto de una mayor presión hacia la ocultación porque no debemos obviar, tampoco, la pervivencia de la culpabilización social de las víctimas de violencia de género.

Una culpabilización que, por cierto, se ha visto acrecentada a partir de la existencia de la propia Ley y de los distintos mecanismos de carácter policial, jurídico, administrativo, social, incluso de la publicidad institucional, para prevenir el maltrato, o, cuando se produce, para castigarlo, en la medida en que la víctima de malos tratos parece estar obligada socialmente a denunciar y, de no hacerlo, a ser socialmente reprobada por su “falta de coraje o valentía”, rayana en el consentimiento”.

Un argumento bien similar al que exigía que la víctima de una violación se resistiera hasta la muerte para considerar la violación como tal. Se olvida así que en el caso de las víctimas de la violencia de género existen razones psicológicas, sociales, económicas, culturales, religiosas, legales y/o financieras que mantienen a las mujeres dentro de una relación marcada por la violencia.

Y aunque es verdad que el miedo es la razón básica que las hace permanecer en una relación violenta, y que los peores episodios de violencia suceden cuando intentan abandonar a su pareja, y que los maltratadores tratan de evitar que las mujeres se vayan o rompan la relación a través de amenazas de lastimarlas o matarlas, de lastimar o matar a sus hijos, de matarse ellos o de quedarse con la custodia de los hijos, no debemos olvidar que la violencia tiene siempre componentes de violencia psicológica, merced a los cuales se produce una importantísima indefensión aprendida por parte de la víctima, que acaba por creer que “merece” los malos tratos, que no es capaz de vivir sola, etcétera. Y es que hay que subrayar que el abuso psíquico, emocional y sexual generalmente son anteriores a los golpes y continúan aún cuando éstos se hayan detenido.

De este modo, las mujeres maltratadas sienten miedo, sí, pero también ansiedad, indefensión, ira y vergüenza. Suelen haber desarrollado una muy pobre autoestima debido a los constantes insultos y desvalorización por parte de su maltratador que lo es, por tanto, aún antes de haberle puesto la mano encima; habitualmente es aislada por él y ha perdido contacto con amigos y familia que la permitan “resituarse” o interpretarse como víctima en ese tipo de relación y suele tener miedo a ser culpabilizada por

la violencia de la que ha sido víctima. La violencia emocional produce secuelas tan severas que muchas veces se diagnostican psicopatologías graves como consecuencia del maltrato. De ahí que la mayor parte de las mujeres que denuncia lo haga después de haber padecido un promedio de 7 años de violencia.

Porque, efectivamente, el maltrato rara vez es un hecho aislado. En realidad el maltrato generalmente se produce como una escalada en frecuencia e intensidad, con el agravante de tener un comienzo insidioso que la víctima no identifica al principio como maltrato, sino como rasgos de una personalidad posesiva, celos, manías, o, en todo caso, “escenas” que se pueden corregir con el tiempo.

Pero, como decíamos, no se trata tan sólo de que el maltrato no sea, sino rara vez un hecho aislado: es que tampoco es un hecho individual.

El maltrato es un crimen de abuso, poder y control: la violencia funciona como un mecanismo de control social de las mujeres y sirve para reproducir y mantener el *status quo* de la dominación masculina, transmitiéndose a través patrones de conducta aprendidos, de generación a generación y socialmente sancionados. Las mismas normas sociales minimizan el daño producido y justifican la actuación violenta del maltratador atribuyéndola a trastornos psicológicos (más o menos transitorios) de éste o, incluso, de la mujer.

El modelo de conducta sexual condicionado por los roles de género también favorecen en algunos casos la existencia de una actitud violenta contra la mujer al tratarse de un modelo androcéntrico. Existen una serie de factores que favorecen esta agresividad, entre los que se encuentran los patrones de hipermasculinidad, y los modelos sexuales existentes, que contienen una tensión intrínseca entre hombres y mujeres, la valoración social de la relación sentimental y duradera vinculada a la sexualidad, el propio concepto de familia y los roles asociados a ésta, el concepto exacerbado de “privacidad”, crean la posibilidad o las condiciones que pueden desembocar en una situación de violencia hacia las mujeres.

Por el contrario, el alcohol, tantas veces esgrimido como causante o precipitante del maltrato, debe ser considerado de forma general como desinhibidor y de forma particular como excusa para el agresor y como elemento para justificar la conducta de este por parte de la víctima, en un contexto socio-cultural que minimiza la agresión y justifica o trata de comprender más al agresor que a la víctima.

De ahí que insistir en la denuncia de los malos tratos (normalmente físicos, puesto que los psíquicos son más difíciles de detectar), es importante, pero escaso.

Las mujeres no provocan ni merecen el maltrato, no provocan ni merecen ser víctimas, mortales en el extremo, de la violencia que los hombres ejercen contra ellas. Las mujeres merecen una vida libre, una vida segura, una vida no sometida a través de los distintos mecanismos de violencia y coacción que se ejercen contra ellas.

Incidir en la educación, en los medios de comunicación, en los mensajes publicitarios, en actitudes cotidianas de minusvaloración femenina; no querer ocultar, ennoblecer e incluso dignificar actividades o actitudes que son en sí mismas una agresión o proceden de una agresión; no ocultar, no negar, no justificar, son elementos determinantes para erradicar esta lacra social que maltrata a las mujeres en sus cuerpos y en sus mentes, menoscaba su integridad física y psíquica, y perpetúa su situación de dominación. ♦