

# Estudio sobre **VIOLENCIA** DE **GÉNERO:**

**Marco  
Normativo y  
Actuaciones  
Sindicales**



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



Unión Europea



Edita:

**UGT Andalucía**

Coordina:

**Secretaría de la Mujer**

Redacción:

**Nuria Valera Menéndez**

Diseño y Maquetación:

**Lienzo Grafico, S.L.**

Imprime:

**Lienzo Grafico, S.L.**

Subvenciona:

**SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**

D.L.: SE-928-2013

# Estudio sobre **VIOLENCIA** DE **GÉNERO:**

## Marco Normativo y Actuaciones Sindicales



Andalucía  
se mueve con Europa



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



Unión Europea



# ÍNDICE ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	<b>p. 009</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>p. 011</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>p. 013</b>
1.1. Estudio .....	p. 015
1.2. Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía .....	p. 016
1.3. Presentación de la investigadora .....	p. 017
<b>2. LEGISLACIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS</b> .....	<b>p. 019</b>
2.1. Normativa internacional .....	p. 021
2.2. Normativa europea .....	p. 024
2.3. Normativa estatal .....	p. 025
2.4. Normativa autonómica .....	p. 028
<b>3. CONCEPTOS</b> .....	<b>p. 031</b>
3.1. Violencia de género .....	p. 033
3.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	p. 035
3.3. Victimización secundaria o institucionalizada .....	p. 039
<b>4. VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .....	<b>p. 041</b>
4.1. Magnitud de la violencia de género en España .....	p. 044
4.2. Características de la violencia de género .....	p. 047
4.3. Micromachismos .....	p. 048
4.4. Tipos de maltrato .....	p. 049
4.5. Consecuencias de la violencia de género sobre la vida y la salud de las mujeres .....	p. 050
4.6. Reacciones de las víctimas ante la violencia de género en las relaciones de pareja .....	p. 051
4.7. La ruta crítica .....	p. 052
4.8. El ciclo de la violencia .....	p. 053
4.9. Teoría de la indefensión aprendida .....	p. 054

4.10. Síndrome de Estocolmo doméstico .....	p. 055
4.11. Respuesta judicial actual a la violencia de género .....	p. 057
4.12. Relación entre igualdad y violencia de género .....	p. 062
4.13. Influencia de la crisis económica en la violencia de género .....	p. 063
4.14. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género .....	p. 064
I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita .....	p. 064
II. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social .....	p. 067
III. Derechos de las funcionarias públicas .....	p. 068
IV. Derechos económicos .....	p. 069
<b>5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>p. 071</b>
5.1. Tipología del acoso sexual .....	p. 074
5.2. Situaciones que favorecen el acoso sexual .....	p. 076
5.3. Fases del acoso sexual .....	p. 077
5.4. Acoso por razón de sexo .....	p. 080
<b>6. CASOS PARADIGMÁTICOS .....</b>	<b>p. 081</b>
6.1. La sentencia de la minifalda .....	p. 083
6.2. El asesinato de Ana Orantes .....	p. 084
6.3. El caso de Ismael Álvarez, ex alcalde de Ponferrada .....	p. 085
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>p. 089</b>
<b>8. HERRAMIENTAS DE TRABAJO .....</b>	<b>p. 095</b>
8.1. Medidas preventivas .....	p. 097
8.2. Planes de igualdad .....	p. 098
8.3. Negociación colectiva y convenios colectivos .....	p. 098
8.4. Herramientas on-line .....	p. 100
8.5. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa .....	p. 101
<b>9. SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE UGT ANDALUCÍA .....</b>	<b>p. 103</b>
<b>10. RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>p. 107</b>

<b>11. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>p. 123</b>
-------------------------------	---------------

<b>12. ANEXOS</b> .....	<b>p. 131</b>
-------------------------	---------------

I. Resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa .....	p. 133
II. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa .....	p. 137
III. Guía de derechos específicos de las mujeres víctimas de violencia de género .....	p. 157
IV. Guía de derechos laborales, de seguridad social y ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género .....	p. 185
V. Programa Específico de Empleo .....	p. 191
VI. La orden de protección .....	p. 193



## PRÓLOGO PRÓLOGO

UGT Andalucía, como agente social comprometido e implicado en la tarea para la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considera la violencia de género como fenómeno inadmisibles en la sociedad. Para su erradicación trabajamos en el sindicato a través de nuestras principales herramientas: la denuncia social y la negociación colectiva.

Nuestro deber como organismo y nuestro compromiso con la igualdad nos sitúa en esta doble y necesaria vertiente. Por una parte, hacer eco de la denuncia de esta lacra social que es la violencia de género a través de una importante labor de sensibilización y concienciación, dirigida tanto a los trabajadores y trabajadoras como al resto de la sociedad. Y por otra, inocular en el proceso negociador la igualdad como paradigma de unas justas relaciones sociolaborales, para la obtención de un clima laboral libre de situaciones de discriminación y, en concreto, para propiciar un clima de rechazo a posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dos formas de violencia contra las mujeres que operan en los centros de trabajo en mayor medida de lo que se conoce.

Todas las personas que formamos parte de una empresa tenemos la responsabilidad de tomar partido en la lucha contra la violencia de género. Desde el sindicato asumimos la responsabilidad de trabajar a través de la negociación colectiva para la incorporación en las empresas de medidas eficaces que contribuyan a la erradicación de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como en la implantación de otras que impulsen la protección de aquellas trabajadoras que sufren violencia en el ámbito privado y que ven arrastradas sus graves consecuencias en el ámbito laboral.

Nuestro cometido principal frente a la violencia de género es el de sensibilizar a la población trabajadora, a través de campañas de difusión que tengan como fundamento el establecimiento de relaciones laborales no discriminatorias, ni sexistas. Consideramos de vital importancia nuestra tarea de concienciar y formar a las delegadas y delegados sindicales, quienes negocian los convenios colectivos y los planes de igualdad, incorporando medidas específicas para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género en los centros de trabajo, negociadoras y negociadores también de los Protocolos de Actuación y Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con el presente estudio queremos denunciar la violencia de género que se produce en los centros de trabajo, y mostrar nuestro apoyo más incondicional hacia las mujeres que son víctimas de esta injusticia. Debemos abogar por unas relaciones laborales saludables basadas en la igualdad.

**Manuel Pastrana Casado**

Sº General UGT Andalucía

# PRESENTACIÓN PRESENTACIÓN

La violencia de género es aquella que se produce contra las mujeres, y los factores que la convierten en fenómeno son, de forma específica, su reiteración por parte de la persona agresora, y en sentido general, el hecho de que seamos las mujeres las víctimas.

La violencia contra las mujeres es un problema que se produce en todas las sociedades, independientemente de la etnia, la nacionalidad, la religión, el entorno cultural, el estado civil, la edad, o la clase social; se produce, por tanto, en niveles sociales de mayor y de menor poder adquisitivo. La respuesta a tal fenómeno hunde sus raíces en una organización social basada en el patriarcado.

Dentro de la violencia estructural contra las mujeres el terrorismo machista es el ejercicio violento más grave, pues de todos los derechos que a las mujeres nos roban a diario, el más sangrante es el derecho a la vida y a la integridad física. Pero no podemos olvidar que si aumentamos las discriminaciones hacia las mujeres y las brechas entre los géneros, estaremos aumentando alarmantemente el riesgo de sufrir violencia.

Hoy más que nunca es necesario profundizar en cada una de las razones de la desigualdad de género, y en cómo la crisis está siendo utilizada por los sectores más conservadores y poderosos de nuestra sociedad para destrozar los avances que las feministas hemos conseguido para todas las mujeres a lo largo de estos años, y para denunciar, y sobre todo alertar, de los efectos devastadores que la gestión de esta crisis puede y tiene para nosotras, cada vez más lejos de ser ciudadanas de pleno derecho.

El Índice de Desigualdad de Género, que dicta el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, y que mide la salud reproductiva (tasas de uso de anticonceptivos, consultas prenatales, partos atendidos, tasa fecundidad, mortalidad materna, fecundidad adolescente), el empoderamiento (número de escaños, educación de mujeres), y la situación de las mujeres en el mercado laboral, establece una bajada de 14 puntos para España en el pasado año.

Estamos viviendo un momento de extremo peligro para la igualdad entre mujeres y hombres, debido a las políticas de recortes actuales impuestas por las directrices europeas que, sin embargo, ignoran completamente toda la normativa, también

européa, que fue, además de la internacional, la que más favoreció en nuestro país la legislación y políticas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por supuesto, toda esta amalgama de recortes institucionales y políticos deja con muy poco contenido la citada normativa laboral estatal y regional de igualdad que tanto habíamos celebrado los sindicatos y las asociaciones de mujeres.

El aumento de la desigualdad entre mujeres y hombres se está viendo incrementado junto a la desigualdad social entre clases. La exclusión y la violencia van unidas, las mujeres tenemos que luchar hoy más que nunca por nuestra igualdad, y defender el papel que nos corresponde: el de ciudadanas de pleno derecho.

La Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía tiene como objetivos combatir y eliminar las diferentes discriminaciones que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral, entre las que se incluyen las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se producen en los centros de trabajo, que como se señala a lo largo de este estudio, son también formas de violencia hacia las mujeres.

**Ana Pérez Luna**

Secretaria de la Mujer  
UGT Andalucía

# 1. INTRODUCCIÓN INTRODUCCIÓN





# 1. INTRODUCCIÓN INTRODUCCIÓN

*“Toda la vida de las mujeres, desde la infancia hasta la vejez, está ensombrecida por la violencia, como amenaza o como realidad”.*

**Marcela Lagarde**

## 1.1. Estudio

Según la profesora Fakhouri Gómez<sup>1</sup>, refiriéndose a la situación en España, el acoso sexual llegaba a considerarse como un fenómeno natural y propio de la conducta de los hombres hacia las mujeres en el marco de las relaciones laborales. Lo mismo podríamos decir de la violencia de género en las relaciones de pareja, una situación *“normalizada e invisibilizada”* no solo en España, en todo el mundo. De hecho, el forense Miguel Lorente llegó a titular uno de sus libros como *“Mi marido me pega lo normal”*, frase que acostumbraba a escuchar de boca de las mujeres maltratadas.

*“A las mujeres no nos veían ni muertas”*, que dice Teresa Meana, refiriéndose a la indiferencia con la que históricamente se han manejado los malos tratos a las mujeres. Ese pacto de silencio forjado sobre el miedo de ellas, la violencia de ellos y la indiferencia de la mayoría, consiguió normalizar la tortura cotidiana que soportaban miles de mujeres durante siglos. La violencia en las relaciones de pareja se hizo invisible y aún hoy no ha salido completamente a la superficie.

Esa es la razón por la que el presente estudio pretende sacar a la luz las situaciones estructurales que impiden a las víctimas de violencia salir de la situación en la que se encuentran. Vislumbrar las razones por las que la mayoría no denuncia<sup>2</sup> o retiran las denuncias, la ausencia o escasez de recursos y la dificultad para ejercer sus derechos, son contenidos a analizar en esta investigación. Por otra parte, este estudio se refiere también a la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo, en forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, otra forma de violencia aún más invisibilizada, si cabe, que la violencia en contextos de pareja.

<sup>1</sup> La regulación del delito de acoso sexual en el ordenamiento jurídico español: una valoración crítica. Aranzadi, 2005.

<sup>2</sup> Según todos los estudios, la violencia no denunciada supone alrededor del 75%. Cifra coincidente con los datos de las mujeres víctimas mortales de violencia de género. Desde el 1 de enero al 1 de junio de 2013, habían sido asesinadas en España 23 mujeres, de ellas, tan solo 5 habían denunciado, lo que supone un 21'7% del total.

Así, los objetivos específicos de este estudio se refieren a:

1. Analizar la compleja problemática de las mujeres víctimas de violencia de género, los recursos reales de los que disponen y lo que se conoce por “*victimización secundaria o institucionalizada*”.
2. Estudiar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género: solicitudes, disfrute, dificultades de ejercicio y regulación en convenios colectivos y planes de igualdad.
3. Conceptualizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el perfil de víctima y acosador y las posibles conductas.
4. Estudiar los recursos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, analizando el tratamiento jurisprudencial, los mecanismos de prevención y los mecanismos sancionatorios dentro de las empresas.

Del análisis de todo esto resultarán unas conclusiones y unas herramientas de trabajo para la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras en las empresas.

Se trata de una investigación de carácter integral, donde se va a conocer la situación actual de la violencia de género en el ámbito laboral, y sus diversas formas, así como en el ámbito privado. Pretende ser actual y novedosa, pues quiere tocar diferentes puntos de actuación y centrarse en un ámbito poco estudiado y con escasos datos como es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El estudio va dirigido a todas las personas con cargos de responsabilidad en el sindicato, especialmente aquellas vinculadas al área de igualdad. También a las delegadas y delegados sindicales, personas que negocian convenios colectivos y Planes de Igualdad y, en general, a todas las personas interesadas en el grave problema de la violencia de género, especialmente, a las mujeres víctimas.

## **1.2. Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía**

La Secretaría de la Mujer, desde que se constituye en el VII Congreso de UGT Andalucía, el 11 de abril de 2002, asume el compromiso con las mujeres trabajadoras de luchar por la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, en las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como el de implantar cada vez mayor número de medidas que protejan a las trabajadoras que sufren violencia en el ámbito privado y que tiene obvias consecuencias en el ámbito laboral.

Para ello, la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía ha trabajado bien a través de campañas de información, sensibilización y concienciación en la Igualdad de sexos en los centros de trabajo, y muy especialmente en la implantación de medidas de actuación frente a la discriminación en los Convenios Colectivos y Planes de igualdad. El objetivo principal ha sido sensibilizar a toda la población trabajadora frente a esta lacra social que es la violencia de género, consiguiendo un cambio en el modelo de relaciones sociolaborales y una sociedad igualitaria.

Además, como organización, llevamos participando en proyectos de violencia desde 1980, con la iniciativa Empleo Now, con el proyecto Daphne, por el que hicimos una campaña de prevención de la violencia desde los centros de trabajo. Actualmente, la Secretaría de la Mujer presta asesoramiento directo a víctimas de violencia, sobre todo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y negociamos, como asesoras técnicas, medidas de mejora de los derechos reconocidos en Convenios Colectivos y Planes de Igualdad. También participamos institucionalmente en diversas actividades desarrolladas para este ámbito, de hecho, hemos sido parte integrante de los grupos de trabajo de desarrollo del Plan Estratégico de Prevención y Sensibilización contra la Violencia de Género en Andalucía, y formamos parte del Observatorio Andaluz de Violencia de Género.

### 1.3. Presentación de la investigadora

Nuria Varela es licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, Máster Universitario en Estudios Interdisciplinarios de Género y Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambos por la Universidad Rey Juan Carlos e investigadora de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público también de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Directora del Gabinete del Ministerio de Igualdad y asesora de la Ministra de Igualdad durante la legislatura (2008-2011). Como periodista ha trabajado en la agencia de noticias OTR, los semanarios Panorama, Entreviú y Tiempo. Desde abril de 2010 es tertuliana política de la cadena Ser y colaboradora del periódico La Marea desde su fundación, en diciembre de 2012. También es profesora invitada de la Universidad Pontificia de Salamanca, Universidad Complutense, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de La Coruña así como en el curso de Expertía en Comunicación y Género del Instituto Oficial de Radio Televisión Española. Ponente internacional en feminismo, comunicación y violencia de género. Es autora de los libros *Feminismo para principiantes*, *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres* y *La voz ignorada*; es también Directora editorial y fundadora de la editorial Hotel Papel, libros para crecer en igualdad.



## 2. LEGISLACIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS





## 2. LEGISLACIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS

### LEGISLACIÓN Y REFERENCIAS NORMATIVAS

*DECIDIMOS: Que todas las leyes que impidan que la mujer ocupe en la sociedad la posición que su conciencia le dicte, o que la sitúen en una posición inferior a la del hombre, son contrarias al gran precepto de la naturaleza y, por lo tanto, no tienen ni fuerza ni autoridad.*

**DECLARACIÓN DE SENTIMIENTOS**  
**Seneca Falls, Nueva York,**  
**19 y 20 de Julio de 1848.**

### 2.1. Normativa internacional

En la Carta de San Francisco que da origen a la Organización de Naciones Unidas, en 1945, en su artículo 1 establece explícitamente que uno de los propósitos de Naciones Unidas es “realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y en el desarrollo y estímulo de respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

Al año siguiente, en febrero de 1946, se crea la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión sobre la situación de las mujeres y, unos meses más tarde, en junio nace la Comisión sobre la situación jurídica y social de las mujeres, la CSW. Finalmente, el 10 de diciembre de 1948, quedó aprobada la Declaración Universal de Derechos Humanos en la que se señala, tanto en el preámbulo como en su articulado, la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es el documento internacional que, a partir de entonces, pasará a definir el “lenguaje predominante de la justicia social a escala planetaria”<sup>3</sup> en la medida que se consensuó la necesidad de garantizar unos principios básicos de convivencia basados en la máxima de que todos los

<sup>3</sup> MAQUEIRA, V. (2010) Mujeres, globalización y derechos humanos. Madrid: Cátedra (2ª ed),

seres humanos “nacen libres e iguales en libertad y derechos”. Máxima que, esta vez, sería también predicable a las mujeres, que no estarán formalmente excluidas, pero que serán subsumidas en la categoría universal de “lo humano”.

Una de las mayores trampas de esta declaración fue precisamente este hecho, que se asimilara lo masculino como lo neutro universal, lo genéricamente humano. Así, todas aquellas violaciones de los Derechos Humanos de las que no son objeto los hombres, porque afectan exclusivamente a las mujeres (como es el caso de la violencia de género), quedaron fuera de los estándares internacionales encaminados a la protección de los Derechos Humanos.

Habrá que esperar hasta 1979 para que se apruebe la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres<sup>4</sup> (CEDAW, 1979); que será en lo sucesivo, el referente internacional en la defensa de los derechos de las mujeres. La Convención, ratificada por España en 1983, es, sin duda, el documento más emblemático.

La Convención señala como origen de la discriminación el orden de género y, en consecuencia, conmina a los países firmantes a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”<sup>5</sup>.

La Declaración es el primer texto de Naciones Unidas que afirma categóricamente que la discriminación contra las mujeres, además de injusta, es una ofensa contra la dignidad humana.

En diciembre de 1972, la Asamblea General propuso la celebración de 1975 como el Año Internacional de las mujeres. Pero además, en 1975 se celebró la I Conferencia Mundial sobre las mujeres, en México donde se proclamó 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”. En la segunda Conferencia, que tuvo lugar en Copenhague en 1980, se reconoce que “la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo”.

---

<sup>4</sup> Los artículos 2 y 3 establecen la obligación de los Estados Parte de eliminar la discriminación contra las mujeres “en todas sus formas” con los “medios apropiados y sin dilaciones”

<sup>5</sup> Artículo 5a CEDAW

La III Conferencia mundial sobre las mujeres tuvo lugar en Nairobi en julio de 1985 y, por fin, en 1993, en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos celebrada en Viena, se daría respuesta a las históricas demandas de las mujeres: los derechos de las mujeres serán considerados como Derechos Humanos y la lucha contra discriminación de las mujeres será reconocida, formalmente, como una prioridad internacional<sup>6</sup>.

Este reconocimiento fue una conquista sin precedentes porque, en el ámbito supranacional, permite perseguir la violencia de género como un crimen contra la humanidad por cualquier tribunal internacional especializado en la materia y, en el ámbito nacional, obliga a los Estados firmantes a perseguir de oficio tales prácticas. Ese mismo año, en el mes de diciembre de 1993, se proclama la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, cuyo primer artículo define la violencia contra las mujeres 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<sup>7</sup> para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”*.

Contempla, por tanto, no sólo las agresiones físicas, sino las psicológicas o sexuales. Y no sólo aquellas perpetradas, sino también los actos de coacción o amenaza; ampliando el ámbito de la intervención tanto al espacio público como al privado. La breve y mítica declaración recoge, no sólo la prohibición de ejercer violencia contra las mujeres, sino la obligación de los Estados de perseguirla y erradicarla<sup>8</sup>.

---

6 El artículo 18 de la Declaración y del Programa de Acción de Viena reconoció que “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional... La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer”.

7 El Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África (conocida como la Carta de Banjul), en vigor desde enero de 2004, ampliaría la definición, incluyendo también la violencia económica.

8 Así, en su artículo 4 establece que “Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Con este fin, deberán: a) Considerar la posibilidad, cuando aún no lo hayan hecho, de ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de adherirse a ella o de retirar sus reservas a esa Convención; b) Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer; c) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares”.

La IV y hasta ahora, última Conferencia Mundial sobre la mujer se celebró en Beijing en septiembre de 1995. En ella, las representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, documentos encaminados a eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada enfocándose en doce áreas de especial preocupación.

- › Declaración universal de los Derechos Humanos. Arts. 3 y 5.
- › Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)
- › Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993)
- › Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995)

## **2.2. Normativa Europea**

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

En este ámbito, destaca la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Recomendación 92/131/CEE. También las Directivas posteriores de referencia en materia de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, cuales son: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo. En ella se define el acoso sexual. También la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de noviembre de 2009, *sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* en la línea de Naciones Unidas, identificó la violencia de género como una violación de los Derechos Humanos cuyo origen es la desigualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte el Consejo de Europa<sup>9</sup>, cuenta –entre otros documentos- con la Recomendación (2002)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de las mujeres contra la violencia. En la línea de la Conferencia de Viena y de la Resolución del Parlamento Europeo, anteriormente citada, considera que violencia de género es una violación de los derechos humanos, señala la discriminación como origen de la misma e incorpora el principio de diligencia debida.

- ✧ Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23 de septiembre de 2002.
- ✧ Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un “Código de conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- ✧ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Esta Directiva define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

## 2.3. Normativa estatal

Señala el catedrático de derecho constitucional, Enrique Álvarez Conde, que la igualdad aparece regulada en la Constitución Española en tres momentos diferentes

---

<sup>9</sup> Organización paneuropea integrada por 47 países.

que a su vez, están relacionados entre sí. En primer lugar, la consideración de la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. En segundo lugar, la proclamación de la igualdad material, real y efectiva, del artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. Y, en tercer lugar, con el principio de igualdad formal reconocido en el artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es un punto de inflexión respecto a la violencia de género en el ordenamiento jurídico español. Sus características más importantes son que recoge lo más avanzado de las recomendaciones y normativas internacionales hasta el momento de su aprobación, su carácter integral, que incorpora la definición de la violencia de género, liga la violencia de género al concepto de igualdad, crea órganos específicos para luchar contra este tipo de violencia y especialmente en la tutela penal, deja claro que la violencia de género es un género específico de violencia.

En su exposición de motivos, la Ley Integral, como se la conoce popularmente, señala inequívocamente la obligación de los poderes públicos de acabar con la violencia de género y parte del origen estructural de la violencia que sufren las mujeres al recoger como definición técnica que: *“las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de las condiciones socioculturales que actúan sobre el género masculino y el femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de la relación de la persona, maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”*. Aunque en el título preliminar, la ley aclara que su ámbito es la violencia de género en las relaciones de pareja.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos discriminatorios.

Asimismo, la citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,

y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad, las empresas deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Por último, este artículo plantea el deber de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas.

Las normas laborales básicas son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral. En ellas se recogen varios preceptos que se refieren a esta materia. Cuando se habla de igualdad ante la ley en materia laboral debe tenerse en cuenta que a estos efectos se debe entender como ley también el Convenio Colectivo, que es la norma laboral caracterizada por ser aprobada por los propios empresarios y trabajadores, como expresión del poder autonormador que les reconoce el artículo 37 CE.

- › Constitución de 1978.
- › Código Penal
  - Art 184
  - Art. 191
  - Art. 443
  - Art. 445
- › Código Civil
  - Art. 1903
- › Estatuto de los Trabajadores
  - Art. 4.2.c)
  - d)
  - e)
  - Art. 50.1 a)
  - c)
  - Art. 54.2 c) 12
  - Art. 96.11
  - Art 96.12
  - Art. 96.14
  - Art. 97
- › Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

- › Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- › R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social. La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13. bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- › R.D. Legislativo de 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral Art. 95.3
  - Art. 96
  - Art. 108.2
  - Art. 180
  - Art. 181
  - Art. 182

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## **2.4. Normativa autonómica**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. Con esta Ley, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos, una sociedad igualitaria. Su aplicación ha requerido de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus actuaciones.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo entre sus objetivos el de prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado.

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene como finalidad, de acuerdo con lo establecido en su ley fundacional, la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de la mujer y el hombre andaluces, fomentando la participación y presencia de esta en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, en cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Además, la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, añade, entre las funciones del Instituto Andaluz de la Mujer, la coordinación de las políticas de igualdad. Asimismo, en el artículo 4.d) del Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero, se establece entre las funciones del mismo el «impulso y propuesta de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones que existan contra la mujer en la sociedad».

El Instituto Andaluz de la Mujer ha elaborado de acuerdo con sus funciones, y en el marco del I Plan Estratégico, el Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Las empresas que inicien una política de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, podrán adoptar dicho protocolo acordándolo con la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma, con el fin de garantizar la efectiva igualdad en sus centros de trabajo y, de esta forma, obtener ambientes de trabajo libres de comportamientos hostiles y discriminatorios.

- › Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- › Ley 12/2007 de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.



### 3. **CONCEPTOS** CONCEPTOS





## 3. CONCEPTOS CONCEPTOS

*“La violencia contra la mujer es a la vez un medio de la perpetuación de la subordinación de las mujeres y una consecuencia de su subordinación... Varios de los medios principales por conducto de los cuales se mantienen la dominación masculina y la subordinación de las mujeres son comunes a numerosos escenarios. Entre ellos figuran los siguientes: la explotación del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres; el control sobre la sexualidad y la capacidad de reproducción de las mujeres; las normas culturales y las prácticas que abroquelan la condición desigual de las mujeres; las estructuras estatales y los procesos que legitiman e institucionalizan las desigualdades de género, y la violencia contra la mujer”.*

**Naciones Unidas. Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General, 2006. p33**

### 3.1. Violencia de género

La violencia de género fue definida en la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, que constituye el primer documento internacional de derechos humanos que aborda de forma explícita la violencia de género y que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1993<sup>10</sup>.

Así, en su Artículo 1 queda definido el concepto de violencia contra las mujeres como:

Art. 1. *A los efectos de la presente Declaración, por “violencia contra la mujer” se entiende 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.*

Y en el Artículo 2 se delimitan los actos que abarca este tipo de violencia aunque se aclara que “sin limitarse a ellos”.

<sup>10</sup> Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

*Art. 2. a) 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.*

*b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.*

*c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.*

Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, conocida como Ley Integral, fijaría el concepto en el ordenamiento jurídico español. En ella, se define la violencia de género en el Título Preliminar de la siguiente manera: “La presente 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 (...) La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

Es decir, la Ley Integral define la violencia de género aunque en su artículo 1 define que su campo de actuación es la violencia de género pero restringida a la que se desarrolla en contextos de pareja.

En definitiva, podemos decir que el concepto violencia de género es muy amplio. Se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo. Es decir, el factor de riesgo es ser mujer.

Además de las definiciones ya citadas, es conveniente tener en cuenta, para profundizar en las razones que alimentan la violencia de género actualmente y, sobre todo, para profundizar en cómo la misoginia permanece invisibilizada y silenciada –simulada-, lo que Pierre Bourdieu denominó la violencia simbólica: “una violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente

a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” y que se apoya en relaciones de dominación de los varones sobre las mujeres, a lo que el autor llama “la dominación masculina”.<sup>11</sup>

Dice Bourdieu que esta dominación prescinde de justificaciones, se impone como neutra y no precisa de discursos que la legitimen. Es un orden social que funciona como “una inmensa máquina simbólica” apoyada en la división sexual del trabajo, la estructura del espacio y la estructura del tiempo, cada una con ámbitos femeninos y masculinos delimitados.

La estructura de dominación que de esta manera se constituye es el resultado de un trabajo continuo, histórico, de reproducción en el que colaboran agentes singulares (los hombres ejerciendo violencia física o psicológica) e instituciones (familia, iglesia, escuela, estado).

Es decir, es una violencia que convierte en natural lo que es un ejercicio de desigualdad social y, precisamente por ello, es una violencia contra la que se suele oponer poca resistencia.

## 3.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define en su artículo siete, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

---

<sup>11</sup> P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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.»

#### Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

#### «Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

1. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo
- d) gestos obscenos
- e) contacto físico innecesario, rozamientos
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

Podemos subrayar que, como se ha visto, la expresión “acoso sexual” tiene un carácter polisémico. No es lo mismo el tratamiento desde la perspectiva política o desde la jurídica que la conceptualización social que la opinión pública tiene sobre las conductas que podrían ser consideradas acosadoras.

Actualmente, en la legislación española se da la paradoja de que existen dos definiciones diferentes del acoso sexual. Ya hemos visto la que recoge la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres mientras que en el artículo 184 del Código Penal, aparece la siguiente redacción:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previsto en el apartado 2 de este artículo.

No parece muy adecuado que coexistan dos definiciones distintas de un mismo concepto en el ordenamiento jurídico. De hecho, la Ley de Igualdad ya establece la salvedad "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal" para preservar la diferencia. Es importante tener este aspecto en cuenta a la hora de intervenir sobre una conducta de acoso sexual.

Pero, en resumen, si analizamos las distintas definiciones del concepto, tenemos tres elementos comunes a todas ellas: la existencia de un comportamiento de carácter sexual por parte del acosador, que se trate de una actitud no deseada por la víctima y la percepción por parte de la víctima de que esa actitud no deseada convierte las condiciones laborales en un ambiente hostil, intimidatorio y humillante.

### 3.3. Victimización secundaria o institucionalizada

La victimización –aquella acción que convierte a una persona en víctima de un delito– puede graduarse y clasificarse en primaria (la experiencia personal que se sufre al ser agredida física o psicológicamente), secundaria (la que revive la víctima al denunciarlo a los miembros de la policía o al dar su testimonio ante la administración de Justicia) y terciaria, que supone una clasificación menos precisa porque para algunas personas expertas se refiere a la que se produce en el entorno más cercano a la víctima (efectos en su esfera familiar, social, laboral...) mientras que para otras se refiere a la victimización del agresor.

La victimización secundaria es importante por los efectos psicológicos que produce en las víctimas y especialmente porque es una de las razones que explica el retraso o el absoluto rechazo de algunas víctimas a denunciar. El temor a la victimización secundaria influye en su silencio.

Las reacciones psicológicas de las víctimas se suelen explicar siguiendo una pauta general, en tres etapas:

La primera fase, llamada “etapa de desorganización”, se caracteriza por el shock causado por la agresión. La víctima no sabe qué hacer, los sentimientos se entremezclan, la víctima experimenta miedo, vergüenza. La sensación de vulnerabilidad se acentúa. Ese fuerte impacto de la agresión influirá de diversas maneras en la víctima pero particularmente en la decisión de denunciar o no.

La segunda parte es de redefinición cognitivo-conductual. En este contexto, la resolución de la víctima de revelar lo ocurrido dependerá de su personalidad. En un principio, la víctima, desorientada sin saber qué hacer, guarda silencio hasta que, por ejemplo, en una conversación informal hace frente al problema o toma la decisión de pedir ayuda.

La tercera sería la fase traumática. Esta fase es propia de los delitos más graves y altera la vida cotidiana de la víctima (afectividad, sueño, relaciones sexuales, capacidad de relacionarse, tendencia al aislamiento...). Se pierde la autoestima y nacen la desconfianza, la angustia, los deseos de venganza; pudiendo aparecer depresiones y fobias que terminen desencadenando un síndrome de estrés postraumático.

La victimización primaria deriva directamente del hecho traumático; la secundaria, de la relación posterior establecida entre la víctima y el sistema jurídico-penal

(policía o sistema judicial) o un sistema de ayudas (indemnización económica, asistencia psicológica, apoyo psicoeducativo a los hijos e hijas, etc.) defectuoso. Es decir, el maltrato institucional puede contribuir a agravar el daño psicológico de la víctima o a cronificar las secuelas.

La victimización secundaria supone que las víctimas tienen una nueva experiencia de agresión que puede llegar a ser incluso más cruel que la victimización primaria cuando las instituciones que deberían protegerla no la comprenden, no la escuchan, le hacen perder el tiempo, el dinero e incluso pueden sentirse acusadas en vez de víctimas (la ya clásica acusación de provocación en las mujeres en un caso de violación o acoso sexual, por ejemplo).

La revictimización institucional es especialmente nociva porque provoca un daño emocional suplementario a personas con la autoestima lesionada por la agresión que ya han sufrido y porque el daño lo causan precisamente los poderes públicos diseñados para amparar a las víctimas, lo que supone un doble sentimiento de desprotección.

## 4. VIOLENCIA DE GÉNERO VIOLENCIA DE GÉNERO





## 4. VIOLENCIA DE GÉNERO VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, como hemos visto, la conceptualización de la violencia de género es muy reciente, como lo es la legislación que intenta combatirla y por tanto, también la sensibilización y reacción social frente a ella.

En España, fue una mujer andaluza, Ana Orantes, la que con su valentía al acudir a un programa de televisión a relatar públicamente los 40 años de maltrato que había sufrido, sacudió a todo un país de la normalización con la que convivía con la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, tanto en el ámbito de las relaciones de pareja como en el laboral y social.

Hasta hace muy poco tiempo –y en algunos ámbitos aún permanece–, los lugares de toma de decisiones eran masculinos, las relaciones laborales también estaban marcadas por la jerarquía de género y en las relaciones personales y de pareja había un silencio histórico que cubría todo el horror que se sufría. Lo mismo que con las agresiones sexuales. Todas estas manifestaciones violentas se incluían en el ámbito privado (aunque el acoso o el abuso sexual se sufrieran en un centro de trabajo) y la justicia y cuestionamiento social, ni entraban. La ley se quedaba a la puerta de los hogares y las víctimas de acoso y abusos sexuales frecuentemente eran consideradas culpables porque “provocaban” o “no se protegían lo suficiente”, como llegó a quedar incluso por escrito en la tristemente famosa sentencia de la minifalda.

No era nada extraño escuchar en aquellos años, si una mujer tenía un buen puesto de trabajo, una sarta de sospechas sobre cómo lo habría conseguido, dando por hecho que no se debería a sus capacidades ni formación sino a las relaciones sexuales que habría tenido para “ascender”. Quedaba así socialmente sentenciado que el universo laboral era un ámbito en el que las mujeres eran mujeres sexuadas mucho antes que trabajadoras.

Todo esto se rompió con el gesto de Ana Orantes. Sin embargo, no es menos cierto que esta concepción, en mayor o menor medida aún está en el sustrato ideológico tanto político como judicial, mediático y social.

## 4.1. Magnitud de la violencia de género en España

La relevancia o irrelevancia de la realidad se determina, en muchos casos, contando con su expresión en cifras. Una afirmación que, refiriéndose a la violencia de género, parece cierta solo parcialmente. Solo por poner un ejemplo, en España, respecto a las víctimas mortales por violencia de género dentro del ámbito de la Ley Integral<sup>12</sup>, es decir, en contextos de pareja, que parece la magnitud a la que es posible acercarse con mayor precisión y también sobre la que más se ha trabajado en los últimos años para contar con cifras oficiales y actualizadas diariamente, solo se puede hablar de forma aproximada. En estas cifras oficiales no están contabilizadas las mujeres que se suicidan ante la violencia que sufren, ni tampoco aquellas que fallecen por enfermedades o lesiones causadas por la violencia pero que sin embargo no son fruto de una agresión mortal que, en realidad, son las únicas que conocemos con bastante exactitud.

Esto quiere decir que siempre que hablamos de violencia contra las mujeres lo hacemos sobre magnitudes estimadas, cifras aproximadas y números calculados pero no exactos. Y todo parece indicar que estos datos con los que contamos reflejan solo una parte de la realidad, que buena parte de la violencia que sufren las mujeres aún permanece soterrada, escondida.

Centrándonos solo en España, se mantiene un pico de sierra que unos años se dispara y otros se reduce pero desde que se cuenta con cifras oficiales, desde el año 2003 hasta hoy, los números muestran una horquilla entre 55 y 75 asesinatos al año pero que no marca tendencia, es decir, puede haber variaciones de hasta 17 víctimas de un año para otro. Y eso significa que en total, desde 2003 hasta el 1 de junio de 2013, se pueden contabilizar 709 víctimas mortales según las cifras oficiales, 709 mujeres asesinadas, mujeres con nombres y apellidos.

Los datos de mujeres víctimas de violencia de género de 2003 a 2005, proceden del Instituto de la Mujer, que se basaba en la información facilitada por los medios de comunicación. Los datos de 2006, 2007 y 2008 proceden de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que contabilizaba cada caso en base a los informes emitidos por las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y, desde su creación y puesta en marcha, por las Unidades de Coordinación y Unidades de Violencia contra la Mujer, las cuales dependen funcionalmente en la actualidad del

---

<sup>12</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE nº 313 de 29 de diciembre.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Estas unidades recaban los datos de cada asesinato de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o Policía Autonómica y complementariamente de órganos jurisdiccionales y Fiscalía. A partir del año 2009, las cifras oficiales se actualizan a diario y son públicas. Están estructuradas en las dos fichas que se muestran a continuación y pueden encontrarse en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.<sup>13</sup>

Los asesinatos no deben ser, por supuesto, el único indicador para evaluar la violencia de género, ni siquiera es el más adecuado. El referente más utilizado para medirla en España son las macroencuestas. Hasta ahora, se han realizado tres, en 1999, 2002 y 2006 por el Instituto de la Mujer. En 2012 se han hecho públicos los resultados de la cuarta, la nueva macroencuesta realizada en 2011 en esta ocasión por la Secretaría de Estado de Igualdad en convenio con el Centro de Investigaciones Sociológicas<sup>14</sup>.

El porcentaje de mujeres que señaló en la Macroencuesta de 2011 haber sufrido violencia de género alguna vez en la vida ha sido del 10,9% del total de entrevistadas, lo que equivale a más de 2.150.000 mujeres. De ellas, estarían en la actualidad en situación de maltrato casi 600.000 mujeres (el 3% del total de entrevistadas) y habrían salido de esa situación más de 1.560.000. Respecto a las macroencuestas anteriores, los datos reflejan un aumento muy importante de la proporción de mujeres que declaraban en 2011 haber sufrido malos tratos alguna vez en la vida (10,9%), frente a los años 2006 (6,3%), 2002 (6,2%) y 1999 (5,1%).

<sup>13</sup> <http://www.seigualdad.gob.es/violenciaGenero/infoEstadistica/informacionEstadistica.htm> (1 de mayo de 2012)

<sup>14</sup> FICHA TÉCNICA. MACROENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2011

Estudio nº 2.858. Diciembre 2010-Febrero 2011

**Ámbito:** Nacional. Excluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

**Universo:** Población femenina de 18 años y más residente en España.

**Tamaño de la muestra:**

**Diseñada:** 8.000 entrevistas.

**Realizada:** 7.898 entrevistas.

**Afijación:** No proporcional.

**Ponderación:** Para tratar la muestra en su conjunto deben aplicarse coeficientes.

**Puntos de muestreo:** 630 municipios y 50 provincias.

**Procedimiento de muestreo:** Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria proporcional, y de las unidades últimas (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad. Los estratos se han formado por el cruce de las 17 comunidades autónomas con el tamaño de hábitat, dividido en 7 categorías: menor o igual a 2.000 habitantes; de 2001 a 10.000; de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000, y más de 1.000.000 de habitantes. Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista personal en los domicilios.

**Error muestral:** Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y  $P=Q$ , el error real es de  $\pm 1,12\%$  para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

**Fecha de realización del trabajo de campo:** Del 22 de diciembre de 2010 a 16 de febrero de 2011.

Otro dato relevante es que de las mujeres que dijeron haber sufrido violencia alguna vez en la vida, el 72,6% aseguró que no había denunciado en ninguna ocasión a su maltratador. Por otra parte, una de cada cuatro mujeres que indicaron que habían denunciado, retiró posteriormente la denuncia, siendo la proporción más elevada entre las que sufren maltrato actualmente que entre las que han salido de la violencia.

Eso quiere decir que más de 590.000 mujeres habrían denunciado a su agresor y, de ellas, casi 150.000 habrían retirado la denuncia.

Son datos estremecedores: 600.000 mujeres se encuentran actualmente en España en situación de violencia y un total de más de 2.150.000 la han sufrido alguna vez en su vida.

Paradójicamente, un mayor conocimiento del fenómeno de la violencia de género y de sus consecuencias –aun insistiendo en la parcialidad de las cifras-, no se está transformando en una mayor toma de conciencia activa contra ella. Las sociedades y también los gobiernos parecen estar anestesiados o como mínimo acostumbrados a la violencia contra las mujeres, incluso al asesinato de mujeres. Parece que, de nuevo, se ha convertido en algo “normal” puesto que parece irresoluble después de unos años, muy pocos, trabajando en su contra. Por ejemplo, en España, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género apenas lleva 8 años en vigor. Y en el ámbito internacional, la primera denuncia explícita contra la violencia de género tuvo lugar en la III Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujeres, celebrada en Nairobi en el año 1985, pero hubo que esperar hasta 1993 para que la Asamblea General de Naciones Unidas aprobara la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*.

Sin embargo, aparece como una fatiga social para enfrentar este problema. De hecho, en el último estudio encargado por el Gobierno español sobre las actitudes de la población ante la violencia de género deja patente en las conclusiones que: *“El material recogido confirma que, a pesar de todos los cambios acaecidos, en la sociedad española actual la cuestión de las relaciones entre los sexos está lejos de ser una cuestión superada; más bien aparece cargada de connotaciones problemáticas: es algo difícil de tratar, que genera incomodidad y refiere a una amplia serie de cuestiones pendientes o mal resueltas”*.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Colectivo IOE, *Actitudes de la población ante la violencia de género en España*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011.

En las conclusiones se señala concretamente que existe la *necesidad de no dar por supuesto que la mayoría de la población comparte los fundamentos de las leyes en vigor sobre la VG. Es más, se destaca que la VG no aparece como prioridad ni entre los hombres ni tampoco en la mayoría de las mujeres. Incluso entre aquellas personas que han tenido experiencias de VG, bien personales o bien muy cercanas, la cuestión tiende a ser postergada, imponiéndose una tendencia al ocultamiento o disimulo. Se pone de manifiesto que aún existen muchas dificultades para las víctimas para superar las barreras de pudor, vergüenza o dolor y eso en la mayoría de los casos se debe a que perciben que el contexto social tiende a juzgarlas negativamente o al menos, a no ofrecer inmediatamente comprensión y apoyo. Es decir, que aún hoy, las víctimas no suelen sentirse acogidas sino víctimas de sospechas o cuestionamientos de sus actitudes.*

## 4.2. Características de la violencia de género

La violencia de género es un fenómeno particular y distinto del resto de violencias y podemos resaltar, al menos, cuatro rasgos característicos:

1. Las agresiones carecen de una motivación concreta (solo obedecen a una genérica demanda de sumisión). Es habitual que las mujeres maltratadas relaten, por ejemplo, que sufrieron una agresión porque un día, cuando llegó el maltratador, la cena no estaba hecha, por lo que le dejó bien claro que quería que estuviese lista cuando él llegara. Pero al día siguiente, con la cena encima de la mesa, también recibió una agresión por no haber esperado a que él llegara para que le dijera qué quería cenar antes de prepararlo.
2. La ausencia de reproche social genera cierta conciencia de impunidad en el agresor.
3. Se ejerce de forma excesiva. Es estructural y continuada.
4. Siempre genera, además de otro tipo de lesiones, lesiones psicológicas.

En general llamamos violencia contra las mujeres o violencia de género a todas las violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo a lo largo de su vida, es decir, desde los abortos selectivos de niñas en China e India, por ejemplo, pasando por las políticas del hijo único o por los problemas de la dote, hasta la obligación de quema de las viudas en India o las ancianas que no tienen ningún tipo de recurso en buena parte del mundo al final de sus vidas. Se hace hincapié en llamarlo violencia contra las mujeres o violencia de género para dejar claro que las víctimas son las

mujeres, los agresores lo hombres y las razones están en la discriminación de las mujeres, y diferenciarlo claramente de otros términos como violencia familiar, por ejemplo, en la que las víctimas pueden ser indistintamente cualquier miembro de la familia y sus causas no surgen de la discriminación de género, es decir, sería un concepto equivalente a violencia callejera, hace más hincapié en el lugar donde se desarrollan los hechos que en las causas de los mismos.

En cualquier caso, en cada país, se ha fijado por medio de las leyes los términos que se han considerado más adecuados y en todo el área latinoamericana se apuesta por el feminicidio o femicidio aunque en Europa reservamos este término a la violencia contra las mujeres en la que el Estado es cómplice bien por acción o por omisión de protección a las mujeres.

Uno de los problemas relevantes en el estudio de la violencia de género ha sido el uso de definiciones inclusivas que otorgan pesos similares a un incidente aislado que al maltrato prolongado. Por ello, en un intento de buscar definiciones más estrictas, puede ser de ayuda la de Davies (1998) que entiende el maltrato de mujeres como “un patrón de control por coacción, caracterizado por el uso de conductas físicas, sexuales y abusivas”.

### **4.3. Micromachismos**

En esta misma línea, podemos destacar el concepto “micromachismos”, acuñado por Luis Bonino, director del Centro de Estudios de la Condición Masculina de Madrid. Bonino utiliza el término micromachismos para estudiar la violencia invisible en la pareja. El término micromachismos se refiere a las maniobras interpersonales que realizan los varones para mantener, reafirmar y recuperar el dominio sobre las mujeres o para resistirse al aumento de poder de ellas, o para aprovecharse de dicho poder.

Los efectos de estas maniobras se muestran con la repetición de las mismas y con el paso del tiempo, forman parte de la manera en que esa pareja se relaciona. Bonino explica los micromachismos, además, como las consecuencias y expresiones del modo de construcción de la psiquis masculina. Un pensamiento que se desarrolla como el producto de la educación que reciben los varones, en la que se valora el poder, la violencia, el dominio sobre las personas, la autosuficiencia y la creencia de poseer derechos sobre las mujeres.

Este autor ha establecido una tipología de los micromachismos clasificándolos en tres categorías:

1. **Micromachismos coercitivos (o directos).** Son aquellos en los que el hombre usa la fuerza moral, psíquica, económica o de su personalidad, para intentar doblegar a las mujeres sin la razón de su parte. Cumplen su objetivo porque provocan un sentimiento de derrota posterior al comprobar la pérdida, ineficacia o falta de fuerza y capacidad para defender las propias decisiones o razones. Todo ello suele provocar inhibición, desconfianza en una misma y disminución de la autoestima.
2. **Micromachismos encubiertos (de control oculto o indirecto).** Son aquellos en los que el hombre oculta su objetivo de dominio. Algunas de estas maniobras son tan sutiles que pasan especialmente inadvertidas y por ello son más efectivas que las anteriores. Este tipo de actuaciones impiden el pensamiento y la acción eficaz de la mujer, llevándola en la dirección elegida por el hombre y aprovechan su dependencia afectiva y su pensamiento “confiado” provocando en ella sentimientos de desvalimiento, confusión, culpa y dudas que favorecen el descenso de la autoestima y la autoconfianza.
3. **Micromachismos de crisis.** Se utilizan para restablecer el reparto previo y desigualdad de poder en momentos tales como cuando se produce aumento del poder personal de la mujer por cambios en su vida o pérdida del poder del hombre por razones físicas o laborales.

## 4.4. Tipos de maltrato

Los malos tratos comienzan antes, mucho antes de la primera bofetada. Es decir, para que haya malos tratos físicos antes siempre tiene que haber maltrato psicológico, tiene que haber una ruptura de las defensas de la víctima. Por esta razón, la violencia física, psicológica, sexual y económica se suelen dar combinadas. La distinción entre estas manifestaciones de violencia en las relaciones de pareja suele ser más teórica que real.

Martín-Iglesias ha señalado que, sobre la base de la clase de comportamientos que la genera, podemos diferenciar los siguientes tipos de maltrato:

1. La violencia represiva, que se ejerce prohibiendo la libertad de movimientos, obstaculizando el trabajo asalariado o impidiendo el ejercicio de la libertad de expresión.

2. La violencia privativa, que se ejerce incumpliendo los compromisos económicos vitales, no cubriendo las necesidades biológicas, sexuales, afectivas o de comunicación, dificultado el acceso a la formación o a la cultura o asilando del contacto con los otros.
3. La violencia alienativa, que se ejerce básicamente mediante la rutina o cargando a las mujeres en exclusiva con los trabajos monótonos como el cuidado de la casa o las personas dependientes.

Y como puntualiza Esperanza Martín, cualquier de estos comportamientos lleva implícita una carga de violencia psíquica y puede ir acompañado de violencia física y/o sexual.

Las técnicas empleadas por los maltratadores son idénticas a algunas de las empleadas en la tortura y a lo que algunos manuales de entrenamiento militar o espionaje califican de “lavado de cerebro”.

## **4.5. Consecuencias de la violencia de género sobre la vida y la salud de las mujeres**

Según la Organización Mundial de la Salud, pueden agruparse del siguiente modo:

1. Con resultado de muerte: homicidio, suicidio, mortalidad materna.
2. Sin resultado de muerte
  - 2.1. Sobre la salud física:
    - ✓ Lesiones, heridas, daño funcional, síntomas físicos diversos, salud subjetiva deficiente, discapacidad, disfunción permanente, obesidad grave, malnutrición, deshidratación y, en general, vulnerabilidad a enfermedades o problemas de salud graves.
    - ✓ Trastornos crónicos: síndromes de dolor crónico, síndrome del intestino irritable, trastornos gastrointestinales, enfermedades somáticas, fibromialgia, cansancio crónico, asma.
    - ✓ Conductas de riesgo para la salud: abuso de alcohol y drogas, conducta sexual de riesgo, inactividad física, ingesta excesiva.
    - ✓ Consecuencias sobre la salud reproductiva: embarazos no deseados, embarazos precoces, trastornos ginecológicos, abortos de riesgo, abortos espontáneos, complicaciones del embarazo, enfermedad inflamatoria pélvica, enfermedades de transmisión sexual.

- 2.2. Sobre la salud mental: síndrome de estrés post-traumático, depresión, ansiedad, fobias, miedos, ataques de pánico, desorden obsesivo compulsivo, trastornos del apetito, disfunción sexual, trastornos de la autoestima, abuso de sustancias, alteraciones de sueño e insomnio, autolesiones, intentos de suicidio, agresividad hacia otros o hacia una misma, desórdenes múltiples de personalidad.

## 4.6. Reacciones de las víctimas ante la violencia de género en relaciones de pareja

Son muchas las mujeres que al primer indicio de agresión o violencia, o bien cuando comprenden que no se trata de un episodio puntual y aislado, abandonan la relación. Pero también son muchas las mujeres maltratadas que se quedan. Es más, en la mayoría de los casos, los primeros abusos se dan al inicio de la relación y una vez iniciada, la violencia no desaparece sino que aumenta la probabilidad de nuevos episodios. Es decir, soportar el maltrato es una situación común y muchas veces difícil de comprender. Precisamente por ello se han creado toda una batería de mitos falsos sobre las relaciones de maltrato, tanto en lo que se refiere a los maltratadores (son locos, enfermos, abusan del alcohol, son hombres con baja o nula formación, pertenecen a clases bajas...) Como también en lo que se refiere a las mujeres (les gusta el maltrato, aguantan porque quieren...)

Todo lo contrario. La violencia de género en las relaciones de pareja se da en todos los países del mundo, en todas las culturas, en todas las clases sociales y en todos los rangos de edad.

Revisando buena parte de los estudios sobre el tema, podemos resumir que las variables empíricamente relacionadas con la decisión de abandonar o no una relación de maltrato son:

1. A mayor duración y severidad del maltrato, menos probabilidades de abandonar la relación, pues aparecen el temor, la dependencia, la culpabilidad, la baja autoestima... que hacen más difícil el abandono.
2. La dependencia económica, la falta de recursos, la falta de apoyo ambiental, la vergüenza social... favorecen la continuidad de la relación y dificultan el abandono.

3. La exposición a malos tratos en la familia de origen podría hacer que las niñas aprendan a vivir con la violencia y a considerarla algo normal<sup>16</sup>.

A las tres variables anteriores hay que añadir la presencia de actitudes tradicionales hacia el rol de género femenino que hacen a las mujeres más vulnerables a la situación de maltrato, pues la llevan a creer en la idoneidad de someterse a la voluntad de su cónyuge<sup>17</sup>.

Y también habría que añadir un hecho relevante y es que, aunque es verdad que al abandonar una relación abusiva la mujer reasume el control de su vida y recupera parte de su autoestima, no es menos cierto que al hacerlo también está asumiendo el fracaso de haberse equivocado al elegir pareja y eso puede ser un duro golpe para su autoconfianza<sup>18</sup>. Y sobre todo, hay que tener en cuenta una razón fundamental: cuando las mujeres deciden terminar la relación es cuando entran en el momento de mayor riesgo para sus vidas.

## 4.7. La ruta crítica

La Organización Mundial de Salud ha definido como “*ruta crítica*”, al proceso que atraviesan las mujeres para salir de la situación de violencia.

Ruta crítica: La ruta empieza con la decisión y determinación de las mujeres de apropiarse de sus vidas y las de sus hijos e hijas, y continua con el recorrido por espacios de contención emocional, redes más o menos formales, e instituciones más o menos receptivas a sus reclamos, hasta hallarse en un contexto de mayor seguridad al previo. En este periplo suele suceder que, además de los titubeos y contradicciones propias (y también condicionadas por los roles de género), las mujeres se hallen frente a muchos obstáculos externos para concretar la ruptura del vínculo violento: revictimización en las instancias de denuncia, deslegitimación de los reclamos, burocratización de los casos, y condiciones socioeconómicas que dificultan la ruptura del vínculo con el varón agresor, ya que pueden no disponer de una casa y un trabajo con que mantenerse a ellas mismas y sus hijos e hijas. La contención económica de las mujeres víctimas de violencia, y/o el resguardo de una salida laboral adecuada, son estrategias de política pública que están presentes en poquísimos estados.

---

<sup>16</sup> Irene Zubizarreta y colaboradoras (1994)

<sup>17</sup> Patricia Villavicencio (1993)

<sup>18</sup> Blanca Vázquez (1999)

Ola Barnett y La Viiolette (1993) concluyen que las mujeres permanecen con sus maltratadores por una amplia combinación de razones económicas, sociales, legales y psicológicas. Y, a modo de resumen, Patricia Villavicencio (2001) diferencia la existencia de barreras internas y barreras externas que favorecen la permanencia o impiden a las mujeres maltratadas abandonar a su maltratador. Entre las barreras externas estarían la falta de servicios eficaces y accesibles, las presiones familiares y sociales, la desigualdad económica y social, la falta de información o la desinformación, los compromisos familiares y sociales o las barreras construidas por el maltratador (aislarla de su entorno, impedirle trabajar...) Entre las barreras internas estarían las consecuencias de vivir en una situación de maltrato, esto es, los sentimientos de vulnerabilidad, las creencias negativas sobre una misma, la minimización de la violencia en la que se vive...

Además de los análisis sobre las variables que pueden influir en la probabilidad de que la víctima permanezca en la relación de maltrato, se han elaborado diversas teorías psicológicas para explicar las causas de esta situación. Un elemento común a estas teorías es que dejan de considerar la existencia de unas características de personalidad previas de las mujeres como el elemento básico para explicar su permanencia en la relación y tratan de considerar la importancia de otras variables, aunque en la práctica totalidad de los casos inciden en desarrollar lo que Villavicencio ha llamado las barreras internas.

Entre todas, vamos a desarrollar tres.

- ✓ El ciclo de la violencia
- ✓ La teoría de la indefensión aprendida
- ✓ El síndrome de Estocolmo doméstico

## 4.8. El ciclo de la violencia

Según lo describió la feminista Leonor Walker en 1984, el ciclo comienza con una primera fase de tensión. En ella, el maltratador cambia su estado de ánimo de forma repentina y se muestra molesto ante cualquier comportamiento de la mujer. Si ella comienza a dejar de hacer las cosas que a él le incomodan y a no opinar, entrará en una fase de inmovilidad tras la que él le acusará de no valer para nada, de ser un mueble... Si intenta solucionar los problemas o las broncas verbalmente, se encontrará frente a un hombre que le explicará su visión de la vida y la desautorizará, con lo que ella acabará dudando de sus propias opiniones. La distancia

emocional y la irritabilidad del maltratador van aumentando hasta que éste pasa a la segunda fase, la de la violencia física. Es la descarga de toda la tensión que se ha ido acumulando durante la primera fase. El agresor minimizará los hechos, buscará justificaciones a su agresión y pasará a la fase del arrepentimiento, en la que se hace obvia la manipulación afectiva. El maltratador pedirá perdón, jurará que nunca más volverá a ocurrir y mostrará el cariño que parecía haber perdido hacia ella. Si la mujer le cree y le perdona resurgirá la relación y de nuevo se reiniciará el ciclo. A lo largo del tiempo, la primera y la tercera fase se harán más breves hasta que la tercera, la del arrepentimiento, llegue a desaparecer por completo.

## **4.9. Teoría de la indefensión aprendida**

La teoría de la indefensión aprendida, desarrollada por Martin Seligman (1981), forma parte de las teorías del aprendizaje y entiende que determinadas personas, a lo largo de su historia de aprendizaje, han aprendido a sentirse indefensas, han aprendido que no existe relación entre su conducta y las consecuencias de ésta, de modo que nada de lo que hagan alterará los resultados que obtengan.

Aplicando esta idea a la violencia contra las mujeres, lo que sucedería es que los episodios de violencia, entremezclados con periodos de aparente ternura y arrepentimiento por parte del maltratador, actuarían como un estímulo aversivo administrado al azar que provoca, a largo plazo una falta de relación entre los comportamientos y las consecuencias de los mismos. Así podría explicarse la pérdida de confianza de la víctima en su capacidad para predecir la aparición o no de la violencia por parte de su compañero. La situación de amenaza incontrolable a la seguridad personal suscitaría en las mujeres víctimas una ansiedad extrema y unas respuestas de alerta y de sobresalto permanentes que potenciarían las conductas de escape ante los estímulos aversivos.

En estas circunstancias, las mujeres maltratadas pueden optar por permanecer con el maltratador, acomodándose a sus demandas y esperando a que el hombre cambie. Y esta posibilidad ha dado lugar a falsas interpretaciones, desde considerar que se trata de una actitud pasiva de las mujeres, que, como ya hemos dicho, supone desarrollar habilidades para aumentar sus probabilidades de supervivencia, hasta considerar que es un reflejo del masoquismo femenino y que si permanecen en esa situación será porque les gusta. Argumento este último que, no solo carece de toda verosimilitud, sino que constituye una muestra del grado de misoginia presente en nuestra sociedad.

## 4.10. Síndrome de Estocolmo doméstico

Donald Dutton y Susan Painter desarrollaron en 1981 la llamada **teoría de la unión traumática**, donde comparaban la relación entre las mujeres que sufren malos tratos y sus agresores con la de los rehenes y los miembros de sectas destructivas. Desde este punto de vista, se desarrolla una “unión traumática” entre dos personas donde una amenaza, maltrata e intimida a la otra, y se manifiesta con expresiones y actitudes positivas de la persona que ocupa la posición inferior hacia aquella que la maltrata. Las características esenciales de esta relación son: el desequilibrio de poder entre las personas que interactúan, la presencia de maltrato intermitente (lo que genera una mayor dificultad o resistencia a la extinción), una relación de dependencia y baja autoestima donde la persona de menor poder se ve a sí misma de modo negativo e incapaz de ocuparse de sí misma y la persona con mayor poder sale reforzada.

En 1995, Graciela Ferreira, en su descripción de los trastornos de salud que pueden llegar a padecer las mujeres maltratadas, señala que uno de ellos es el Síndrome de Estocolmo.

La idea es que aproximadamente una cuarta parte de las mujeres en esta situación sufre las mismas reacciones psicológicas que los prisioneros de guerra o las víctimas de los secuestros, es decir, sufre el llamado Síndrome de Estocolmo: una persona amenaza de muerte a otra y parece capaz de llegar al extremo de matar. La víctima no puede escapar y su vida depende de la persona que la ha hecho prisionera. El opresor se muestra cariñoso y violento alternativamente. La víctima pasa por cuatro fases de victimización: desconfianza y negación del problema (“esto no me puede estar pasando a mi”), aceptación de la situación (la víctima acepta la situación y cree ser totalmente dependiente del opresor), depresión traumática y estrés post-traumático e integración del trauma en la vida normal, siendo esta última situación la que permitiría explicar por qué se queda.

Profundizando en esta cuestión, Andrés Montero (1999) establece la hipótesis de la existencia de lo que denomina el Síndrome de Estocolmo Doméstico (SIES-d).

Según Andrés Montero, el SIES-d podría describirse como un vínculo interpersonal de protección que se construye entre las mujeres víctimas de maltrato y sus maltratadores en el marco de un ambiente traumático y en el que los estímulos están reducidos, a través de la inducción en la víctima de un modelo mental.

El SIES-d se desarrolla en cuatro etapas:

1. En la fase desencadenante ocurrirían las primeras palizas que romperían el espacio de seguridad previamente construido por la pareja en su relación afectiva y esta ruptura llevaría a la víctima a un estado de desorientación, a una pérdida de referentes y a reacciones de estrés con tendencia a la cronificación e incluso a la depresión.
2. En la fase de reorientación, la víctima buscaría nuevos referentes de futuro y trataría de reordenar sus esquemas cognitivos sobre la base del principio de congruencia actitudinal, intentando evitar la disonancia entre su conducta de elección, su compromiso con la pareja y la realidad traumática que está viviendo. La víctima se autoinculparía de la situación y entraría en un estado de indefensión y de resistencia pasiva.
3. Se llegaría así a una fase de afrontamiento donde la víctima asumiría el modelo mental de su maltratador y buscaría formas de proteger su integridad psicológica, tratando de manejar la situación traumática fuera del contexto doméstico de la pareja.
4. En esta última fase de adaptación, la víctima proyectaría la culpa de la situación hacia el exterior, hacia otras personas, con lo que se consolidaría el SIES-d mediante un proceso de identificación con el modelo mental explicativo de su maltratador.

Desde este modelo explicativo, el SIES-d podría ser el responsable del efecto paradójico encontrado en muchas mujeres que sufren maltrato en sus hogares y según el cual, las víctimas defienden a sus maltratadores como si la conducta agresiva que tienen hacia ellas fuera el producto de una sociedad injusta y los maltratadores fueran víctimas de un entorno que los empujara a ser violentos.

Como conclusión a este epígrafe podemos resumir que las explicaciones sobre porqué permanecen las mujeres en una relación de abuso partieron de una consideración individual del problema, entendiendo qué factores o características individuales de la víctima la llevaban a permanecer pasivamente en dicha situación y han ido desembocando en nuevos modelos y explicaciones alternativas que, por una parte, rechazan esa pasividad puesto que las víctimas hacen esfuerzos para sobrevivir, para escapar, aunque sean esfuerzos adaptativos, y, por otra, llaman la atención sobre lo que podríamos denominar **violencia estructural** y que se relaciona con la estructura social desigual imperante, con la distribución del poder entre los géneros y con la respuesta social a la violencia individual. Como dice Ana de Miguel:

“La ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada, sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres, violencia incluida, presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento libremente deseado y elegido”.

Estas razones explican la crucial importancia, siguiendo a Ana de Miguel, de que las mujeres lleguen a deslegitimar “dentro y fuera” de ellas mismas un sistema que se ha levantado sobre el axioma de su inferioridad y su subordinación a los varones. El fin de este proceso tiene como resultado lo que se ha denominado **la liberación cognitiva** (MacAdam, 1982), la puesta en tela de juicio de principios, valores y actitudes aprendidos e interiorizados desde la infancia y, por supuesto, el paso a la acción, tanto individual como colectiva.

## 4.11. Respuesta judicial actual a la violencia de género

Centrándonos en la actualidad española, se detecta que si bien el ordenamiento jurídico parece, como mínimo, adecuado, tanto la respuesta judicial como social, política, mediática y asistencial continúan siendo insuficientes. Concretamente, sobre la respuesta judicial, cada año más insuficiente, a pesar de que insistentemente se reclama a las mujeres víctimas de violencia que denuncien. La aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de género supuso un paso fundamental hacia la especialización de la respuesta judicial frente a los abusos. De hecho, en la ley se preveía la creación de 17 juzgados especializados y actualmente hay en todo el territorio 106 juzgados exclusivos de Violencia sobre la Mujer. Desde entonces, las mujeres están más protegidas pero las trabas persisten. La cultura no cambia con una ley, las leyes son necesarias pero no suficientes. Los valores sociales no se modifican de raíz en un par de décadas. Las resistencias de quienes históricamente han disfrutado de privilegios se agudizan cuando creen que están a punto de perderlos.

Lo ha cuantificado Amnistía Internacional en su último informe “¿Qué justicia especializada? A siete años de la Ley Integral contra la Violencia de Género: Obstáculos al acceso y obtención de justicia y protección”, publicado en noviembre de 2012. En el texto se recoge que mientras en los primeros años de desarrollo y aplicación de la Ley Integral, en concreto entre 2006 y 2007, se experimentó un fuerte crecimiento de las denuncias por violencia de género, en los últimos cuatro años (2008-2011), la tendencia ha sido a la baja. La violencia oculta, es decir, la violencia no denunciada pero detectada a través de estudios estadísticos representa el 73% del total de los abusos.

Es decir, mientras tres de cada cuatro casos de violencia no se denuncian, buena parte de los que llegan a los juzgados, se archivan. En los últimos siete años, el crecimiento de las causas archivadas ha sido diez veces superior al incremento de las denuncias. Según el Consejo General del Poder Judicial, en 2011 fueron archivadas 48.000 denuncias. Es decir, que en 2011, no se le dio curso, de media, a más del 45% de las denuncias por violencia de género. En algunas Comunidades Autónomas, el porcentaje de sobreseimientos dictados por los Juzgados de Violencia alcanzó cifras superiores al 50% (el 59% en Asturias o el 56,6% en Navarra, por ejemplo). Según el último informe del Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial, el número de sobreseimientos ha aumentado entre 2005 y 2012, un 158 por ciento.

También descienden las concesiones de órdenes de protección solicitadas por las mujeres. De hecho, 2011 ha sido el año con el porcentaje de concesión más bajo desde que se recoge este dato. En 2011, fueron rechazadas en los juzgados el 36,8% de las solicitudes de órdenes de protección. La evolución es desconcertante. Si en 2005 se denegaba el 19,30% de las órdenes de protección, en el primer semestre de 2012, el porcentaje denegado es del 37,74%. Una evolución paralela a la que han sufrido las sentencias. El total de sentencias dictadas en el segundo semestre de 2005 fue de 10.094 y de ellas, el 82,3% fueron condenatorias y el 17,7% absolutorias. En el primer semestre de 2012, se dictaron 9.671 y de ellas, el 74% condenatorias y el 26% absolutorias.

¿Qué está ocurriendo? ¿Por qué precisamente cuando se dispone de más instrumentos para la protección de las mujeres menos se utilizan? Valga como ejemplo que, de los 3.000 dispositivos electrónicos de seguimiento puestos a disposición de los jueces, solo están instalados 761. ¿Por qué son los juzgados especializados, supuestamente lo que más conocen sobre la violencia de género, sus manifestaciones y sus síntomas, los que más desconfían de las denuncias que presentan las víctimas?

La brecha entre el discurso oficial que repite la importancia de que las mujeres víctimas denuncien y la respuesta que éstas encuentran en los juzgados cada día es mayor. La justicia negada supone un maltrato añadido para muchas mujeres y la pérdida de confianza en el sistema judicial. Y esto es precisamente lo que desean sus agresores. Cada archivo o absolución refuerza a los maltratadores, aumenta la impunidad.

Se hace mucho hincapié en las víctimas que no habían denunciado con el argumento de que “el sistema no puede protegerlas” pero ¿y las que sí lo hicieron?

¿Qué respuesta obtuvieron? De las 65 mujeres asesinadas en 2011, dieciséis habían presentado denuncia. Ésta es la respuesta judicial que obtuvieron algunas de ellas según la Memoria de la Fiscalía de Violencia de Género del año 2011.

SMGA asesinada en Málaga el 15 de febrero de 2011. Había convivido cinco años con el asesino y habían tenido una hija en común. Se separaron en abril de 2010. En julio, tres meses después de la separación, él fue condenado por dos delitos de amenazas y uno de maltrato. La condena se suspendió y en su lugar, el 8 de noviembre se aprobó un curso de igualdad. La pena de alejamiento se encontraba en vigor. La asesinó en la vía pública con un hacha.

MW asesinada el 7 de marzo de 2011 durante el proceso de divorcio de su asesino. El 9 de noviembre de 2010 se dictó sentencia condenatoria por delitos de amenazas que fue recurrida aunque la medida de alejamiento se encontraba en vigor. El 13 de enero fue condenado por delito de quebrantamiento de pena. Tenía suspendida esta condena al no tener antecedente penal computable. La mató apuñalándola en el jardín de la vivienda.

PAV fue asesinada el 25 de marzo de 2011. Matrimonio en trámites de separación. El asesino había sido condenado en tres ocasiones, sin embargo, las penas de alejamiento se encontraban canceladas y la que estaba en vigor era una pena de aproximación al agresor que recaía sobre la víctima, condenada por sentencia del 17 de marzo de 2010 a tres años de alejamiento. Le cortó el cuello y la golpeó con un martillo.

AEN fue asesinada en Almería el 8 de mayo de 2011. Mantenían una relación de pareja con dos hijos en común, aunque no convivían desde un mes antes. No existía en vigor ni medida cautelar ni pena de prohibición de aproximación. Sí existía una denuncia interpuesta por la víctima en el año 2002 que fue sobreseída. Por su parte, el agresor había denunciado a la víctima el día 24 de abril de 2011 por delito de coacciones. La asesinó en la calle asestándole 19 puñaladas.

DMMC. Asesinada en Bilbao el 22 de agosto de 2011. Matrimonio separado desde hacía varios meses. Cuatro meses antes, el 29 de abril de 2011, la víctima denunció al agresor por amenazas y le fue denegada la orden de protección. Los hechos se consideraron faltas y se dictó sentencia condenatoria el 1 de junio con prohibición de aproximación que concluía el 1 de septiembre. La asesinó el 22 de agosto de múltiples puñaladas cuando la víctima salía del ascensor de su casa.

IDR asesinada el 27 de diciembre de 2011. El 13 de abril de 2009 el asesino había sido condenado por malos tratos. Posteriormente fue absuelto por sentencia de la Audiencia Provincial en junio de 2010. Le asestó 15 puñaladas.

Desde la aprobación de la Ley Integral, en diciembre de 2004, han sido numerosas las estrategias para debilitar la protección a las víctimas que la ley ofrece. La palabra de las mujeres continúa teniendo poco valor en los juzgados, aún en los especializados. Además de aumentar los archivos, los sobreseimientos y de disminuir el número de órdenes de protección concedidas, la estrategia habitual en los últimos años por parte de los maltratadores es denunciar a la víctima en un intento de mantener el imaginario popular de que la violencia de género, en realidad, son "cosas" de pareja, "riñas entre iguales". Centenares de mujeres acuden a poner una denuncia y salen denunciadas. El caso de PAV, asesinada el 25 de marzo de 2011 es paradigmático en este sentido. Todas las penas de alejamiento del agresor estaban canceladas, era ella la que tenía una pena de alejamiento por tres años, una pena de alejamiento del hombre que acabó con su vida cortándole el cuello.

Otro de los déficits que se detecta en los Juzgados de Violencia es la falta de investigación. Si no se investiga, todo el peso del proceso recae en el testimonio de quien ha sufrido el maltrato que aparece frecuentemente como la única prueba. Curiosamente, falta investigación pero el testimonio de las mujeres se pone a prueba y más parece que el objetivo central de muchos interrogatorios es perseguir denuncias falsas que hacer justicia y proteger a las víctimas. Esta forma de afrontar los procesos, que revictimiza a las mujeres, no puede justificarse por la aplicación del principio de presunción de inocencia del acusado. No se puede condenar a nadie sin pruebas, pero el Estado falla cuando no investiga.

Es otro de los mitos de los últimos años: las supuestas denuncias falsas de las mujeres víctimas de violencia. Es muy significativo que un bulo como ese haya calado no solo entre la opinión pública sino también entre los responsables de impartir justicia.

El informe de la Fiscalía de Violencia para 2011, examina los datos al respecto desde 2009. De las 135.540 denuncias interpuestas en el año 2009, las supuestas denuncias falsas son 13, lo que supone el 0,0096 por ciento del total de las denuncias presentadas. La propia fiscalía advierte que este número podrá variar, tan solo a la baja, cuando se dicte resolución judicial firme. De hecho, de esas 13, realmente, las comprobadas, es decir, las sentencias condenatorias por denuncia falsa en 2009 han sido 4 lo que supone el 0,00295 del total.

En el año 2010 se interpusieron 134.105 denuncias. De ellas, solo se ha registrado 1 sentencia condenatoria por denuncia falsa lo cual representa un 0,00075 por ciento del total de las denuncias presentadas. En el año 2011, resultados similares: de las 134.002 denuncias interpuestas hay 19 incoadas por acusación y denuncia falsa (aún no hay ninguna sentencia al respeto) lo que significa el 0,0141 por ciento del total.

En 2011, sin embargo, la Audiencia revocó una sentencia dictada en primera instancia que había condenado a una víctima de violencia de género por denuncia falsa. La Audiencia absolvió a la mujer al considerar que la omisión en el relato de la víctima de algunas fechas o acontecimientos sólo podía interpretarse como meras imprecisiones y no como síntoma de falta de veracidad de los hechos denunciados. Como colofón, la condena se basaba en que la mujer maltratada había salido a cenar con su marido y sus hijos tras haber sido agredida sexualmente. Según el juzgado eso “ponía en evidencia que los hechos denunciados eran falsos...”

La sentencia muestra con tanta evidencia el desconocimiento sobre la violencia de género, que la propia Audiencia lo explica en la sentencia que revoca el fallo anterior. Así, la propia Sala razona: “...tal tipo de conductas (el seguir como si nada hubiera ocurrido) a menudo se produce en mujeres víctimas de malos tratos físicos y/o psíquicos a manos de su pareja, comportamientos que muchas veces constituyen propiamente la sintomatología con la que baremar con parámetros especializados y en un contexto global y multidisciplinar si estamos o no ante una mujer con síntomas compatibles con el síndrome de mujer maltratada. Y ciertamente, es aquí donde, sin desde luego reconocer el despliegue argumental tanto del Juez de lo Penal como de las acusaciones pública y particular, la Sala encuentra la mayor deficiencia probatoria de este procedimiento pues, desde luego, nada impedía proceder a un examen especializado sobre la denunciante con el fin de determinar la presencia o no en ella del síndrome de mujer maltratada, lo que hubiera despejado muchas incertidumbres sobre la verdad de la denuncia cuestionada”.

Es decir, fueron precisamente las características propias de la violencia de género lo que a ojos de un juez ignorante de ella, condena a una víctima, proporciona la impunidad del agresor y, además, lo considera una denuncia falsa.

## 4.12. Relación entre igualdad y violencia de género

La violencia contra las mujeres, la violencia de género, lejos de desaparecer, es un fenómeno imparable en plena expansión. A pesar de que aún se dispone de información escasa y fragmentaria, de que las cifras disponibles son claramente insuficientes y no homologables entre los diferentes países, las magnitudes de la misma son escalofrantes. Los crímenes de honor, la mutilación genital femenina, las violaciones y la violación como arma de guerra, la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, las bodas de niñas o lo que algunas autoras han denominado *ginocidio* refiriéndose al aborto selectivo de niñas o infanticidios de recién nacidas en algunos países de Asia, son solo algunos ejemplos.

Existen en todo el mundo entre 113 y 200 millones de mujeres demográficamente desaparecidas. Cada año, entre 1.5 y 3 millones de mujeres y niñas pierden la vida como consecuencia de la violencia o el abandono por razón de su sexo. Como publicó hace años *The Economist*, “cada periodo de dos a cuatro años, el mundo aparta la vista de un recuento de víctimas equiparable al Holocausto de Hitler”.

Si en vez de cifras habláramos de personas y si sustituyéramos las estadísticas por los detalles de sus vidas y las circunstancias de sus muertes, el relato sería insoportable.

En un mundo cada vez más complejo y globalizado, una nueva misoginia se extiende produciendo verdaderos horrores. Como señala **Genevieve Fraisse**, “todo período de conmoción política vuelve a cuestionar la relación entre los sexos a través de la reformulación del lazo social en su conjunto”.

En la actualidad, más de 125 países cuentan con una legislación específica que formalmente contempla políticas en materia de prevención y protección de las víctimas y sanción de los maltratadores. Un simulacro lingüístico y cultural que trae como consecuencia una enorme hipocresía política y social. Baste como ejemplo la Constitución afgana. El régimen talibán caía en 2001 y en enero de 2004, la Loya Jirga afgana promulgaba una nueva constitución, actualmente en vigor. En el artículo 22 se prohíbe cualquier discriminación o distinción entre la ciudadanía señalando que “hombres y mujeres tienen iguales derechos y obligaciones ante la ley”. El texto constitucional también prohíbe las tradiciones que atenten contra los derechos humanos.

La conclusión ante la magnitud de la violencia de género que se da en todo el mundo es que para que se dé una situación de violencia, siempre es necesario un

cierto desequilibrio de poder. Señala el psicólogo Jorge Corsi que “para que la conducta violenta sea posible tiene que darse una condición: la existencia de un cierto desequilibrio de poder, puesto que el convencimiento de la superioridad y dominación del hombre subyace en todas las formas de violencia contra las mujeres”. O siguiendo a Celia Amorós, una sociedad igualitaria no produciría la marca de género, por lo que el mismo concepto de género remite al de patriarcado, a que las relaciones entre los géneros son relaciones de poder (Amorós, 1997).

Es decir, la única prevención contra la violencia de género es la igualdad, tanto en relaciones personales, como en los casos de violencia en el ámbito laboral, como en las situaciones estructurales o coyunturales de violencia política y social (estados en los que la violencia de género está consentida y ratificada por las leyes o situaciones de conflicto armado, por ejemplo).

### **4.13. Influencia de la crisis económica en la violencia de género**

La falta de dinero, la dificultad para hacer frente a las cargas familiares, la precariedad laboral y los recortes en prestaciones sociales han tenido un efecto que ya es constatable en la disminución de la persecución efectiva de estos delitos. Las denuncias por violencia machista se han reducido en un 10% en el último año, a su vez las mujeres renuncian cada vez más a concluir los procesos judiciales, en 2012 un 12% de las mujeres que presentó denuncia la retiró después.

A todo esto hay que añadir los recortes en los servicios de apoyo a las mujeres y menores víctimas de esta violencia, ya que para poder salir de una situación de violencia es necesario apoyo psicosocial y habitualmente, también económico. Lo dicho también es extensible a la violencia en los lugares de trabajo, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. La precariedad económica y las altísimas tasas de desempleo dificultan la denuncia y/o la renuncia a un puesto de trabajo a pesar de que se esté sufriendo cualquier tipo de violencia en el mismo.

El 70,6% de las mujeres que están sufriendo episodios de malos tratos tienen hijos/as pequeños a su cargo, el 61,7% de los casos de violencia de género afectan directamente a menores de edad presentes en el hogar aunque el 100% de los menores son víctimas directas o indirectas de la violencia de género en las relaciones de pareja.

## 4.14. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

Los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género se recogen en el Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### TÍTULO II

#### **CAPÍTULO I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita**

##### Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley.
2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

##### Artículo 18. Derecho a la información

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta

información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho.

#### Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.
2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:
  - a) Información a las víctimas.
  - b) Atención psicológica.
  - c) Apoyo social.
  - d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
  - e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
  - f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
  - g) Apoyo a la formación e inserción laboral.
3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.
4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias.
5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad

o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.
7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

#### Artículo 20. Asistencia jurídica

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.
2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.
3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.

## **CAPÍTULO II.**

### **Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social**

#### 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 período 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.

#### Artículo 22. Programa específico de empleo

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

#### Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### **CAPÍTULO III.**

#### **Derechos de las funcionarias públicas**

#### Artículo 24. Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

#### Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

#### Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

### **CAPÍTULO IV.**

#### **Derechos económicos**

#### Artículo 27. Ayudas sociales

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.
2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.
3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se

refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incide de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.
5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

#### Artículo 28 Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

**5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR  
RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL Y  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**





## 5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La directiva europea aprobada el 17 de abril de 2004, fue una victoria casi personal de la responsable comunitaria de Empleo y Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou. Ese 17 de abril, tras más de dos años de trabajos y negociaciones, anunció el logro sintiéndose triunfante como comisaria europea y feliz como mujer.

La razón era que la misma Diamantopoulou 24 años atrás, cuando era una joven recién licenciada en ingeniería civil y había logrado su primer trabajo, sufrió acoso sexual. Pero hace 24 años ni siquiera había sido bautizado el delito. “Era un problema sin nombre”, recuerda la comisaria. Y, desde luego, tampoco había instrumentos legales para denunciarlo. “Me sentí muy culpable, y eso a pesar de que yo ya estaba para entonces muy implicada en movimientos feministas muy activos”, explicaba una vez aprobada la directiva.

Hace 24 años, Anna Diamantopoulou optó por el silencio. No contó a nadie lo que estaba sufriendo, y menos en público. Y consideró que acudir a un tribunal no ayudaría a su causa en absoluto. “Yo no tenía testigos, y los necesitaba si quería llevar el caso adelante”, explica.

Cuando la comisaria propuso, con el apoyo del resto del Ejecutivo comunitario, la iniciativa de legislar sobre el acoso sexual, decidió aprovechar la oportunidad: “Quería lanzar el mensaje, como política, de que hay que admitir que el acoso sexual es un problema en nuestra sociedad y que afecta a todo el mundo, de todas las edades y estatus. Que es un problema que está en todas partes.

Quería lanzarle al resto de las mujeres víctimas de acoso sexual el mensaje de que no estaban solas, de que hay una inmensa cantidad de mujeres que han sufrido el mismo problema y que ahora iban a disponer de un arma legal de envergadura para defenderse”.

La directiva es parte de la historia de una mujer, de una chica de tantas que, a los 19 años, tuvo que abandonar su primer empleo por sufrir acoso sexual. Una historia que ha culminado en una importante norma comunitaria de obligado cumplimiento

que por primera vez en la historia europea define y tipifica un delito –invisible y sin nombre hasta hace pocos años– que frena a las mujeres en su vida laboral.

## 5.1. Tipología del acoso sexual

En el estudio realizado por Begoña Pernas sobre las raíces del acoso sexual certifica que éste es un acto de violencia que se ejerce contra las mujeres. En el ámbito laboral, la raíz del problema está en el sexismo en el lugar del trabajo. Pernas también suscribe la idea de que el acoso es un indicador patriarcal puesto que no lo conforman episodios laborales aislados, sino que es fruto de un imaginario y unas prácticas, más o menos bien vistas según los entornos, que facilitan y legitiman ciertas exigencias de los varones sobre el trabajo o el cuerpo de las mujeres. “La causa (del acoso sexual) es la falta de respeto a una voluntad o a una conciencia ajena, porque no se le otorga valor. El respeto tiene dos fuentes: la posibilidad de identificarse con el otro o el reconocimiento de su poder. El sexismo hace difíciles estos dos sentimientos”.

El acoso sexual ha sido estudiado desde diferentes perspectivas, por lo que, su análisis establece diferentes categorías y divisiones según el enfoque desde el que se plantee la clasificación.

Till, F. (Sexual harassment: a report on the sexual harassment of students, Washington D.C. EEUU, Department of education, 1980) propone 5 categorías que se corresponden con otros tantos tipos de conductas:

- I. Acoso de género, consistente en comentarios y conductas sexistas.
- II. Conductas seductivas, entendiéndose por tales las iniciativas de tipo sexual impropias u ofensivas.
- III. Cohecho sexual, la solicitud de una relación sexual bajo la promesa de una recompensa.
- IV. Coerción sexual, que implica la compulsión para realizar acciones de tipo sexual mediante una amenaza.
- V. Imposición sexual o asalto, una conducta que conlleva violencia física y/o violación.

Otra clasificación más sencilla, divide, con carácter general, en dos modos de acoso:

**1. Acoso “quid pro quo” (sobre una base de reciprocidad).** Ocurre cuando las decisiones laborales o sus expectativas (reclutamiento, ascensos, aumentos salariales, asignaciones de turno o de trabajo, patrones de desempeño, acceso a recomendaciones, etc.) se fundamentan en el sometimiento, o rechazo, de un empleado a avances sexuales, solicitudes de favores sexuales o cualquier otra concesión de tipo sexual. Estos casos involucran acciones tangibles que puedan afectar adversamente las condiciones de trabajo.

Para ser “quid pro quo”, se tiene que probar que la reacción del empleado al acoso se debe a los aspectos tangibles para su compensación o términos, condiciones y privilegios de empleo. Originalmente, ésta era la única manera de reconocer que hubo acoso sexual. Éste es el que aparece tipificado en el Código Penal español desde 1995, en el artículo 184.2, y al que, se denomina igualmente “chantaje sexual”.

Los elementos objetivos del tipo consistirían, primero, en la existencia de la solicitud de favores, segundo, en una amenaza dentro el contexto de una relación jerárquica dirigida a perjudicar las expectativas de la víctima y, tercero, en el resultado final, consistente en llevar a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.

**2. Acoso que se basa en un ambiente hostil (prima facie).** Este tipo de acoso ocurre cuando una conducta de naturaleza sexual crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o se está interviniendo irracionalmente, utilizando torticeramente la habilidad de una persona para hacer su trabajo.

La no aceptación o rechazo marca la frontera entre la relación abusiva y la relación tolerada.

El acoso se puede producir, respecto a las posiciones jerárquicas en las empresas, de manera vertical descendente, vertical ascendente (muy poco común), horizontal e incluso por personas externas a la empresa (clientes, proveedores...)

## 5.2. Situaciones que favorecen el acoso sexual

Es más difícil denunciar acoso cuanto:

- › peor esté el mercado laboral
- › mayor índice de desempleo
- › mayor precariedad contractual
- › mayor debilidad convenios colectivos
- › no existencia de planes de igualdad en la empresa
- › indiferencia o falta de compromiso de los representantes sindicales
- › menor representación sindical
- › precedentes de impunidad en la empresa
- › actitudes hostiles hacia las mujeres en la cultura de la empresa

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados documentan la relación entre el riesgo del acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indicando que las mujeres divorciadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las mujeres raciales corren un riesgo desproporcionado.

Un entorno de trabajo se convierte en hostil cuando un comportamiento verbal, no verbal o físico es lo suficientemente grave y persistente como para interferir injustificadamente con el trabajo o crear un entorno amenazante, hostil u ofensivo, a los ojos de una persona razonable. El concepto de la hostilidad del entorno se concentra en el envenenamiento de un ambiente de trabajo antes que en acciones tangibles dirigidas contra alguien en particular.

Las personas que ostentan posiciones de autoridad son responsables de asegurarse de que los empleados no creen un entorno hostil, pero, ¿qué tipos de conducta pueden llegar a crear un entorno hostil?

Chistes o insultos, coqueteos, comentarios acerca del cuerpo o vida sexual de una persona, comentarios sexualmente degradantes, solicitudes repetidas de citas, lenguaje abusivo dirigido a una persona, gestos sexualmente vulgares, insinuaciones sexualmente sugestivas, carteles, caricaturas relacionadas con temas sexualmente sugestivo de pornografía, regalos sexualmente sugestivos, persecuciones,

toques, abrazos, besos o caricias, contactos físicos indeseados por la otra persona y/o restringir o bloquear los movimientos de una persona.

Algunos comportamientos que pudieran ser aceptables en determinadas circunstancias son impropios en el lugar de trabajo, particularmente si se ha expresado una objeción.

Para establecer un caso de acoso por ambiente hostil de trabajo, la víctima debe probar cinco elementos:

- › Discriminación intencional por razón de su sexo
- › Discriminación grave,
- › Perjuicio causado por la discriminación
- › Que la discriminación pueda perjudicar a una persona
- › Que la empresa conociera la situación o hubiera podido conocerla y no hiciera nada al respecto.

Es muy complicado que este tipo de situación quede castigada en España. La mayoría de la doctrina excluye la producción de estos hechos del tipo del artículo 184 del Código Penal por no concurrir el requisito necesario de la solicitud de favores sexuales por lo que queda fuera del ámbito de la tutela.

No existen víctimas típicas del acoso sexual y desde luego no hay un perfil que esté relacionado con los cánones tradicionales de belleza. En realidad, respecto al acoso sexual no se puede hablar de que haya víctimas típicas, sino de que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y profesional y la vulnerabilidad en general de la persona. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en empleos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en el puesto de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

### 5.3. Fases del acoso sexual

La secuencia del acoso sexual en el trabajo está caracterizada por contener una fase compuesta por uno o varios momentos de solicitud de una demanda sexual por parte del acosador. Una segunda fase del mismo modo estructurada por uno o va-

rios momentos de rechazo por parte de la persona acosada. Y de nuevo, una tercera fase, de persistencia en la que el acosador reitera sus demandas en el marco de una conducta de explícito o implícito propósito sexual.

La conducta del acosador sexual en el ámbito laboral suele estar compuesta por requerimiento de favores sexuales, contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios, invitaciones impúdicas o comprometedoras, bromas sobre el sexo y abuso del lenguaje con observaciones desagradables o sugerentes.

Podríamos resumir diciendo que el acoso sexual tiene como finalidad el ejercicio de poder y el acoso sexual ambiental, mantener una conducta de naturaleza sexual que provoca un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Ambos están directamente relacionados con la desigualdad entre mujeres y hombres y con el machismo cultural, social, económico y laboral que ésta genera.

La tarea fundamental es la de la prevención. La recomendación para las víctimas, a pesar de la situación de estrés sostenido que supone el acoso, es la de no callar, no disimular y no dejar el empleo. Todo lo contrario, la mejor defensa es contarlo y/o denunciarlo y sin duda, pedir ayuda. El silencio es el alimento de la impunidad para los agresores. En el caso de que el acoso ya se haya producido o se esté produciendo, es necesario apoyar a las víctimas desde el primer momento. Los procesos judiciales por acoso sexual son arduos y duros. Como otras formas de violencia de género, suelen darse en privado, no se suele acosar delante de testigos y si se hace, habitualmente consiste en conductas sibilinas que pueden confundir a quienes estén presentes (por ejemplo, con un juego de seducción que no molesta a la víctima...). Por esta razón, en los delitos de acoso también son importantes los informes psicológicos que refuercen el testimonio de las víctimas. Y hay que tener muy presente que son delitos que provocan muchísimo impacto personal en las víctimas así como en su propia imagen social y familiar. En general, se puede afirmar que la sintomatología es muy similar entre las víctimas de acoso y las víctimas de violencia de género en relaciones de pareja. Y también, es importante señalar que en el acoso sexual, no se puede acudir a fórmulas de mediación para solucionarlo, igual que en violencia de género en contextos de pareja.

Los acosos no suelen ser accidentes aislados, lo habitual es que sea un proceso, se instale de manera progresiva e insidiosa porque muchas veces, ni siquiera parece violencia incluso a los ojos de quienes están alrededor. Es más, en numerosas ocasiones, los compañeros, tanto hombres como mujeres, pueden percibirlo como una relación cercana entre víctima y acosador, o incluso una relación de amistad que

provoca la “confianza”, lo que puede llevar a una falta de apoyo a la víctima o de aislamiento.

Como hemos dicho, el acoso supone una situación de estrés sostenido y extraordinario para la víctima. Laboralmente, tiene como consecuencias la caída de la productividad, el cambio de actitud respecto al trabajo, la irritabilidad, menor motivación... Actitudes que pueden llegar a justificar el posterior despido de la víctima con la pérdida de empleo subsiguiente.

Respecto a las consecuencias personales, el acoso trae consigo tristeza, apatía, miedo, hipervigilancia, culpabilización, indefensión, humillación, trastornos sexuales, pérdida de confianza en el entorno, en las instituciones y en la representación sindical por miedo a que no le crean, agotamiento, trastornos alimenticios...

También tiene consecuencias para la víctima en su ámbito social y de relaciones de amistad, de pareja o incluso de familia por la estigmatización y la victimización secundaria que el acoso habitualmente aún provoca en las víctimas.

Así como hemos señalado que no hay un perfil de víctima del acoso, tampoco existe un perfil de víctima del acosador. Solo atendiendo al número de casos consultados por este estudio (casos que han sido denunciados), podemos decir que la mayoría de los acosadores son hombres de mediana edad y casados. También, en su mayoría son jefes de las víctimas.

Sin embargo, sí se puede hacer un “perfil” de empresa, es decir, sí existen indicadores de riesgo en la organización entre los que destacan tres:

1. En empresas con condiciones discriminatorias para las mujeres por su propia cultura empresarial.
2. En sectores masculinizados.
3. En organizaciones en las que la estructura empresa no protege a las trabajadoras
4. Organizaciones con débil representación sindical o con representantes de los trabajadores no formados en violencia de género o que la minimicen.

## 5.4. Acoso por razón de sexo

La Ley de Igualdad define el acoso por razón de sexo como “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. La Ley añade que también se considerará discriminación por razón de sexo “cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

El acoso por razón de sexo, en realidad, está motivado por la intención de burlarse o de degradar de forma sexista a una mujer por ser mujer. Si lo concretamos en ejemplos, se puede percibir con claridad que es algo tan presente aún en nuestra cultura que resulta incluso difícil de identificar como acoso. Por ejemplo, los chistes sexistas, la burla sobre las capacidades o la inteligencia de una mujer, ignorar la opinión de una mujer (lo que se percibe en ocasiones como una invisibilización, la sensación de ser invisible puesto que no se le escucha en las reuniones cuando toma la palabra, o directamente no se le da la palabra...), las actitudes paternalistas, los apelativos como “niña” a cualquier mujer...

Otras formas de acoso laboral muy reseñables son el mobbing (la diferencia está en que el mobbing tiene como finalidad echar a la persona de su puesto de trabajo y el acoso no). Las conductas típicas de mobbing son las de boicotear el trabajo, vaciar el puesto de responsabilidad o todo lo contrario, desbordar de carga de trabajo a la persona que lo sufre, ningunear públicamente...

Y, especialmente es necesario subrayar el mobbing maternal. Los estudios señalan que a pesar de que las leyes protegen a las trabajadoras cuando se embarazan, un 25% de las mismas son despedidas.

## 6. CASOS PARADIGMÁTICOS CASOS PARADIGMÁTICOS





## 6. CASOS PARADIGMÁTICOS CASOS PARADIGMÁTICOS

Ocurre a menudo. Cuando hay situaciones intolerables, insoportables, por mucho que hayan estado dormidas durante años, incluso siglos, basta con una chispa para que estallen. No son predecibles pero cuando ocurren marcan un antes y un después. Es en este sentido en el que podemos hablar de casos paradigmáticos respecto a la violencia contra las mujeres. Se trata de hechos tan injustos que provocan la reacción ciudadana y tras ella, la reacción mediática, política, legal y judicial. Son casos que realmente provocan un vuelco en la sensibilización ciudadana y en el caso de la violencia de género esto es determinante puesto que la desigualdad que genera la violencia forma parte del acervo ideológico y cultural que durante siglos, cargado de prejuicios sobre las relaciones entre los hombres y las mujeres, ha ido pasando de generación en generación.

La historia nos dice que si bien las leyes son fundamentales para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad real se consigue cuando el espíritu de estas leyes consigue modificar las ideas, las costumbres y tradiciones, incluso el imaginario colectivo en el que descansan los tópicos y los estereotipos, cuando, en definitiva, se consigue dar un vuelco en la mirada y las actitudes que la mayoría de la población mantiene sobre estas relaciones o sobre lo que se considera adecuado o no en el comportamiento de hombres y mujeres.

En la España democrática, hay tres casos paradigmáticos respecto a la violencia de género: la sentencia de la minifalda (1989) –delitos contra la libertad sexual-, el asesinato de Ana Orantes (1997) –violencia de género en las relaciones de pareja-, y el mal llamado caso Nevenka, que en realidad es el caso Ismael Álvarez, alcalde de Ponferrada (2001) –acoso sexual-. Los tres provocaron una sacudida social tan fuerte como para modificar la realidad social y legal.

### 6.1. La sentencia de la minifalda

Fue en febrero de 1989, cuando la Audiencia de Lérida dictaba una sentencia en la que se señalaba que la joven de 17 años María José López “pudo provocar, si

acaso inocentemente, al empresario Jaime Fontanet por su vestimenta". Fue la triste o vergonzosamente famosa "sentencia de la minifalda". La Audiencia de Lérida consideró probado que el procesado efectuó tocamientos a la chica en los pechos y glúteos por encima de la ropa y le manifestó que a cambio de acceder a sus deseos sexuales le renovarían el contrato de trabajo y condenó al empresario; sin embargo, la condena moral fue para la menor.

La sentencia se hizo famosa por el escándalo que suponía culpar a la víctima pero sobre todo, porque llevaba a un tribunal de 1989 la ideología franquista de la que pensábamos ya nos habíamos librado. Aquella que convertía a las mujeres víctimas de delitos sexuales en culpables; aquella ideología que había llevado a las leyes delitos específicos para las mujeres, es decir, que en los hombres no estaban penados, como el adulterio, por ejemplo. La misma ideología que prohibía los anti-conceptivos y el aborto.

## **6.2. El asesinato de Ana Orantes**

En este caso, ya no fue "una muerta más", como titulaban hasta entonces los periódicos. Como señalamos en el capítulo 4 dedicado a la violencia de género, en España, fue una mujer andaluza, Ana Orantes, la que con su valentía sacudió a todo un país de la normalización con la que convivía con la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, tanto en el ámbito de las relaciones de pareja como en el laboral y social.

La importancia del gesto de Ana Orantes reside en la valentía que tuvo al acudir a un programa de televisión de Canal Sur a relatar, el 4 de diciembre de 1997, los 40 años de malos tratos que había sufrido. Apenas 13 días después, el 17 de diciembre, Ana fue asesinada. El hombre que la había torturado durante 40 años no toleró su rebeldía. La roció con gasolina y la quemó a la puerta de casa. Y paradójicamente, esa hoguera de odio y de injusticia se transformó en un incendio que recorrió el país. Protestas, movilizaciones, denuncias, se fueron sucediendo. Fue un incendio que consiguió incluso sacudir de su letargo a los medios de comunicación, cómplices hasta entonces del silencio y del desdén hacia la violencia contra las mujeres. Por primera vez, toda la sociedad se sintió interpelada por un asesinato tan bárbaro como injusto, tan real como simbólico.

Ana Orantes había sido asesinada para acallar su voz, para borrar su recuerdo, para tapar las grietas que había provocado en el pacto de silencio que hace impunes los crímenes y convierte en buenos hombres y buenos padres a los maltratadores.

Su asesinato conmocionó a la opinión pública y provocó una revolución legislativa que comenzó con la reforma del Código Penal y culminó con la aprobación por unanimidad, en diciembre de 2004, de la Ley Integral contra la violencia de género. Justo un mes antes de aprobarse la ley, José Parejo, el exmarido de Ana Orantes falleció de un infarto en la prisión de Albolote donde cumplía 17 años de condena por asesinato.

Además de todo lo dicho, la valentía de Ana Orantes también fue un revulsivo para muchas mujeres maltratadas que consiguieron abandonar la vergüenza que debería ser patrimonio del maltratador y que sin embargo, en muchos casos aún sufre la víctima y denunciar tanto ante los tribunales como públicamente la realidad que se vive tras las puertas de los hogares. En los últimos años, muchas mujeres han seguido el ejemplo de Ana Orantes y han puesto voz, ojos, corazón, nombre y apellidos a la violencia de género. Sus testimonios han sido determinantes para un mayor conocimiento de la violencia de género y, sobre todo, para la sensibilización social, que como ya hemos repetido, es determinante para acabar con la violencia de género y para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

### 6.3. El caso de Ismael Álvarez, ex alcalde de Ponferrada

Nevenka, al contrario que Ana Orantes, nunca concedió una entrevista, ni habló de “su” caso. Sufrió acoso, lo denunció, dimitió de su cargo, se exilió de su ciudad, Ponferrada, de su país y ganó el juicio. Es el caso de Ismael Álvarez, acosador sexual condenado que nunca abandonó Ponferrada, -por donde se paseaba ufano recibiendo palmaditas de reconocimiento en la espalda-, ni la política, ni el espacio público, ni los medios de comunicación.

Hasta eso, hasta el nombre con el que se conoció el “caso Nevenka” es una peculiaridad. Los casos judiciales que tienen trascendencia social y mediática, suelen conocerse por el nombre del delincuente o por los hechos que se cometen. En muy pocas ocasiones, con el nombre de la víctima. Este bien podría haberse conocido como el “caso Ismael” o el “caso del alcalde de Ponferrada”. El nombre de referencia en este caso fue el de la víctima, que se vio sometida a una exposición tal que, como se hizo constar en la sentencia, en la fecha en la que ésta se dictó, ya vivía fuera de España.

El caso Ismael Álvarez fue paradigmático porque supuso un punto de inflexión social ante el acoso sexual, una conducta que hasta entonces, merecía, en el mejor

de los casos, un reproche en determinados sectores de la sociedad y la mofa, el escarnio de la víctima y el aplauso del acosador, en otros. De hecho, el delito de acoso sexual, entra por primera vez en el Código Penal español en 1995 y la sentencia que condena a Ismael Álvarez fue dictada en enero de 2002.

Todo comenzó en abril de 1999 cuando Ismael Álvarez, licenciado en Derecho, Procurador en las Cortes de Castilla y León y alcalde del Ayuntamiento de Ponferrada por el PP propone a Nevenka Fernández, licenciada en económicas, que trabajaba en Madrid aunque era oriunda de Ponferrada, que se integre en la lista electoral del PP en función de su perfil de mujer joven y con estudios superiores. La entrevista había sido preparada por el teniente alcalde del Ayuntamiento, Carlos López Riesco, amigo de la familia de Nevenka y del alcalde.

A partir de ahí, todo va sobre ruedas, Nevenka va en las listas como número tres tras el alcalde y el teniente de alcalde, ganan las elecciones y el 3 de agosto de 1999 toma posesión de su cargo como concejala de Hacienda y Comercio. El alcalde se queda viudo y Nevenka e Ismael mantienen una relación sentimental que ella rompe. Una ruptura que él no acepta y comienza el acoso que se hace en público y en privado, llegando el alcalde a recriminar públicamente, en mayo de 2002, a la concejala de Hacienda no llevar bien preparada la sesión que concluyó tirando Ismael los papeles al suelo diciendo “esto es una mierda”.

Nevenka apenas estuvo un año en el cargo. Tomó posesión en agosto de 1999 y en septiembre de 2000 presentó una baja por enfermedad. En marzo de 2001, convocó una rueda de prensa en la que anunció su dimisión y la presentación de la querrela. Oficialmente, en mayo de 2001 presentó su dimisión.

El caso tenía todas las características para haber sido “uno más”: pareja que inicia una relación libremente, 24 años de diferencia, él alcalde experimentado, ella, una concejala joven y guapa a la que él había nombrado para el cargo, una ciudad pequeña, una relación que se rompe y una presión de él que consigue quebrarla a ella. Todo dentro de un partido conservador.

No fue “un caso más” por la valentía de la víctima, por la coherencia de sus actos, por romper el pacto de silencio masculino en los ámbitos de poder político y jerárquicos de los partidos y, especialmente, en un espacio tan conservador. Le paró los pies al acosador, lo hizo público, lo denunció ante la justicia y ganó. Tampoco fue un caso más porque Juan José Millás, un periodista reconocido sin ninguna relación con la ciudad, ni con los protagonistas ni con los hechos, lo denunció en un libro que publicó al año siguiente donde dejó clara su postura desde el título: “Hay algo que

no es como me dicen. El caso de Nevenka Fernández contra la realidad". Porque la realidad, hasta entonces, era que la víctima se callase, sufriera en silencio, fuese humillada en su ciudad y ante la opinión pública y el acosador fuese aplaudido como un héroe. Así, Millás relata en la presentación de su libro:

"Casi todos los medios cargaban el acento en la singularidad de que hubiera sido una perfecta desconocida para sus vecinos hasta que en las elecciones municipales de 1999 había aparecido nada menos que como número tres en las listas del PP. Ni siquiera había hecho campaña, pues durante las fechas previas a las elecciones estaba terminando un máster de auditoría en la consultora Arthur Andersen. Tenía entonces 24 años, de los que los siete u ocho últimos había residido en Madrid, donde estudió, además del COU, la carrera de empresariales en el CEU. Jamás antes había tenido relación con la política, por lo que su inclusión en las listas del PP, y en ese puesto tan alto, era bastante inexplicable. Dada, por otra parte, la fama de mujeriego del alcalde, se dijo enseguida que se acostaba con ella (lo que se haría verdad al poco tiempo), pero muchos especularon también con las conexiones entre el mundo empresarial y el político: el padre de Nevenka era un importante pizarrero de la región que había ocupado puestos directivos en distintas asociaciones empresariales. Se sabía que él había metido en política a Carlos López Riesco, que era el teniente de alcalde y hombre de confianza de Ismael Álvarez a todos los efectos. De hecho, al dimitir éste como resultado de la sentencia condenatoria, López Riesco ocuparía su puesto pronunciando una frase terrorífica –"seguiré el programa de Álvarez como un catecismo"–, que da una idea de las relaciones de sumisión imperantes en ese Ayuntamiento.

De hecho, cuando Ismael Álvarez perdió el juicio y se vio obligado a dimitir, Ana Botella alabó la actitud "impecable" del acosador sin tener en cambio una sola palabra de solidaridad hacia la víctima".

Pero la realidad se quebró. Y el caso fue determinante a pesar de que la condena contra el alcalde fue leve puesto que ni siquiera le inhabilitó. Pero el impacto en la opinión pública ya estaba hecho. De hecho, cuando hace apenas unos meses, en 2013, Ismael Álvarez volvió a la primera línea política por un pacto con el PSOE que permitiría desbancar al PP del gobierno de Ponferrada, la reacción pública fue tan potente que el propio secretario general del PSOE tuvo que pedir disculpas y el hecho generó una crisis sin precedentes en el partido socialista por un caso de acoso sexual que ni siquiera tenía como implicados a sus dirigentes.



## 7. CONCLUSIONES CONCLUSIONES





## 7. CONCLUSIONES CONCLUSIONES

La violencia de género es la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres y ambas se retroalimentan componiendo una espiral perversa. Por un lado, la desigualdad es el caldo de cultivo de la violencia. Es decir, para que se dé una conducta violenta tienen que existir, como condición indispensable, un cierto desequilibrio de poder –desigualdad-. Y por otro, es precisamente la violencia la que consigue que aún hoy, en las democracias del siglo XXI, si bien se ha conseguido la igualdad formal, la igualdad real sea aún una utopía.

Así pues, la igualdad constituye la mejor medicina preventiva contra la violencia. Una sociedad igualitaria no generaría violencia contra las mujeres en las magnitudes que hoy conocemos. Una pareja igualitaria no tiene comportamientos de violencia. Una empresa igualitaria ni fomenta, ni alimenta, ni tolera el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

Sin embargo, la desigualdad en la que aún hoy nos movemos, propicia que la violencia de género, lejos de desaparecer, sea un fenómeno en aumento.

Tanto la conceptualización de la violencia de género, como sus manifestaciones y el desarrollo de legislación y normativa para atajarla son muy recientes. Prácticamente, podemos poner como fecha de salida, 1979, con la aprobación en Naciones Unidas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, que España ratifica en 1983 y que será, en lo sucesivo, el referente internacional en la defensa de los derechos de las mujeres. Pero habrá que esperar aún una década, hasta diciembre de 1993, para que se proclame la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, cuyo primer artículo define la violencia contra las mujeres. La Declaración contempla no sólo las agresiones físicas, sino las psicológicas o sexuales. Y no sólo aquellas perpetradas, sino también los actos de coacción o amenaza; ampliando el ámbito de la intervención tanto al espacio público como al privado. Además, la breve y mítica declaración recoge, no sólo la prohibición de ejercer violencia contra las mujeres, sino la obligación de los Estados de perseguirla y erradicarla.

Tan solo hace veinte años que se cuenta con una definición precisa sobre la violencia de género y con un mandato a los Estados para que acaben con ella. Muy poco tiempo para erradicar una violencia profundamente instalada en la cultura, en la tradición y las costumbres, en el imaginario popular y en las propias leyes.

En España la reacción aún es más tardía puesto que el pistoletazo de salida realmente se da con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género -en lo que se refiere a la violencia de género en contextos de pareja-, y respecto al acoso sexual y por razón de sexo, el punto de inflexión lo marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estas dos leyes traerán consigo una catarata de legislación autonómica posterior.

Pero es obvio que los cambios necesarios para erradicar una violencia ancestral no los provocan solo las leyes. Éstas son fundamentales pero por sí mismas no pueden mover los cimientos de la desigualdad entre hombres y mujeres ni acabar con la violencia que ésta genera. Para conseguirlo se necesita la participación de prácticamente todos los actores que intervienen en el desarrollo social: la cultura, la educación, la política, la judicatura, la sanidad, los medios de comunicación, los agentes sociales, las jerarquías religiosas...

Y sin duda, el ámbito laboral resulta especialmente interpelado respecto a la violencia de género. El empleo, como generador de recursos que proporcionan la independencia vital, resulta determinante a la hora de romper con la violencia en las relaciones de pareja. Y es precisamente el ámbito laboral el que genera tipos específicos de violencia de género como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Es por esta razón por la que se detecta a las organizaciones sindicales y, especialmente, a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en las empresas, verdaderos instrumentos para atajar la violencia de género en el ámbito laboral y también para proporcionar los apoyos y mecanismos necesarios para que las víctimas de violencia de género en relaciones de pareja consigan, si lo tienen, no perder su empleo -determinante a la hora de salir de la relación violenta- y, si no lo tienen, que se puedan incorporar al mercado laboral. Al mismo tiempo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras son los agentes más idóneos para acompañar a las víctimas para que puedan ejercitar sus derechos y al acceso de los recursos que la ley prevé para ellas.

Para conseguir estos objetivos es necesario, por un lado, la formación de la propia Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en las empresas en materia de violencia de género, al menos, desde cuatro puntos de vista:

1. Conocimiento de la legislación y las referencias normativas
2. Conocimiento de los derechos que asisten a las trabajadoras víctimas de violencia

3. Conocimiento de las características específicas de la violencia de género (origen, formas de manifestarse, comportamiento de los maltratadores, comportamiento de las víctimas...)
4. Conocimiento de los instrumentos y los recursos a su disposición para que la lucha contra la violencia de género sea eficaz

Y por otro lado, que la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en las empresas conozca a fondo los instrumentos y recursos que tienen a su disposición para trasladar esos conocimientos a las empresas y los entornos laborales.

Del estudio de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han manejado en este informe y que corresponden todos ellos a casos sucedidos en Andalucía y que han sido denunciados ante la Secretaría de la Mujer de UGT se desprende:

1. En las empresas donde la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras está formada en violencia de género, la respuesta frente a la misma es incomparablemente mejor.
2. Un buen plan de igualdad es el mejor instrumento de prevención frente a la violencia, por lo tanto, es la mejor herramienta de la que se dispone.
3. Los convenios colectivos y la negociación sindical es determinante para modificar las culturas empresariales no igualitarias y discriminatorias con las mujeres.
4. La formación de todo el personal de una empresa en violencia de género –desde sus puestos directivos hasta las personas becadas o con contratos de prácticas, temporales o sustitución- resulta fundamental para evitarla. Por un lado, enseña a detectarla (no siempre fácil especialmente en los casos de acoso por razón de sexo), por otro, el personal es consciente de la gravedad del daño que la violencia impacta en las víctimas. También, el personal es consciente de las consecuencias del ejercicio de la violencia para quien la ejerce y, por último, resulta determinante en la implicación de toda la plantilla tanto frente a un episodio de violencia y la posibilidad de atajarlo, como a la hora, por ejemplo, de declarar como testigo en un juicio.
5. La implantación del Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, aprobado por el Instituto Andaluz de la Mujer, es una medida, directa, sencilla y especialmente potente frente a la violencia de género en los ámbitos laborales.



## **8. HERRAMIENTAS DE TRABAJO** HERRAMIENTAS DE TRABAJO





## 8. HERRAMIENTAS DE TRABAJO HERRAMIENTAS DE TRABAJO

A la hora de elegir las herramientas de trabajo que puedan ser útiles tanto para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como para solucionar las situaciones que se puedan dar en las empresas cuando el acoso se haya llevado a cabo, como incluso para enfrentarse a la situación de una trabajadora que esté sufriendo violencia de género en su relación de pareja, debemos tener en cuenta la idea básica que se ha ido poniendo de manifiesto a lo largo de este estudio: la igualdad es la mejor receta frente a la violencia de género en todas sus manifestaciones, es decir, para que se dé una situación de violencia de género es necesario cierto desequilibrio de poder.

Así, si se crean las condiciones estructurales que supongan una situación de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, estará la mayor parte del trabajo realizado porque en sí mismas estas condiciones evitarán que se den situaciones de violencia.

### 8.1. Medidas preventivas

La Ley de Igualdad ya establece medidas preventivas dirigidas a la eliminación de las situaciones vinculadas a la violencia de género. Medidas, como decíamos, dirigidas a fomentar la igualdad efectiva, tanto de trato, como de oportunidades dentro de las empresas y que consisten básicamente en la formación y la sensibilización a todos los trabajadores y trabajadoras. A nuestro entender en estas medidas preventivas (campañas informativas, acciones de formación y sensibilización y la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, básicamente) deben estar involucradas todas las personas que conforman la empresa, es decir, desde la dirección hasta quienes tengan contratos de prácticas, eventuales o de muy corta duración.

## **8.2. Planes de igualdad**

En cualquier caso, la propia Ley incorpora, como medida estrella en cuanto a la prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, los planes de igualdad. Aunque la Ley solo los señale obligatorios para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, la recomendación es que se desarrollen en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Un buen plan de igualdad es la mejor prevención frente a la violencia en el ámbito laboral.

## **8.3. Negociación colectiva y convenios colectivos**

Como medida añadida, e íntimamente relacionada con los planes de igualdad, está la necesidad de tratar y reflejar de forma específica, en los procesos de negociación colectiva y en los convenios colectivos, la prevención e intervención ante la violencia de género dentro del ámbito laboral.

Las normas laborales básicas son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral. Cuando se habla de igualdad ante la ley en materia laboral debe tenerse en cuenta que a estos efectos se debe entender como ley también el Convenio Colectivo, que es la norma laboral caracterizada por ser aprobada por los propios empresarios y trabajadores, como expresión del poder autonormador que les reconoce el artículo 37 CE.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores es muy importante ya que en él se sanciona con la nulidad absoluta y carencia de efectos jurídicos, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

En esta norma se contempla la posibilidad de acciones positivas para favorecer el empleo de sectores desfavorecidos y se permite que “la negociación colectiva (pueda) establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”.

Dispone el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado “al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

El artículo 64.7, por su parte, establece que el comité de empresa ejercerá una labor de “vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”.

El artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores obliga a que se negocien “medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores obliga a la autoridad laboral a velar “por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente, por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del instituto de la Mujer o de los organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral”.

Respecto a la Ley de Procedimiento Laboral, en su artículo 96 se regula la inversión de la carga de la prueba, de manera que la parte causante de la discriminación es la que debe probar que su conducta carece de finalidad discriminatoria: “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte autora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Conforme al artículo 108.2: “Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado unos de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”.

De acuerdo con el artículo 181, “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores”.

## **8.4. Herramientas on-line**

Otras herramientas útiles y concretas para enfrentarse a la violencia de género en el ámbito laboral son el manejo de las siguientes páginas, la primera de ámbito estatal y la segunda de ámbito andaluz.

1. Búsqueda de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

2. Servicio de Asesoramiento jurídico on-line sobre violencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/violencia-de-genero-132/servicio-de-asesoramiento-juridico-on-line-sobre-violencia-de-genero>

En esta página se encontrará información sobre los derechos que asisten a las mujeres en los casos de violencia de género, asesoramiento jurídico a la hora de iniciar o seguir los trámites policiales, judiciales, sanitarios... así como respuesta especializada e inmediata a las cuestiones planteadas relacionadas con el derecho penal (denuncia/querrela, agresiones físicas, psíquicas, sexuales, orden de protección, juicio rápido, impago de pensiones o abandono de familia entre otras), con el derecho de familia (demanda, separación, divorcio, nulidad matrimonial, ruptura de unión de hecho, guarda y custodia de las hijas e hijos menores de edad, ejecución de resoluciones judiciales o regímenes económicos matrimoniales, por ejemplo). También se encontrará la solicitud de designación de abogado y procurador del Turno de oficio especializado en violencia de género y otras cuestiones legales complementarias. El teléfono del servicio de asesoramiento jurídico es el 900 200 999.

## **8.5. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa**

Por último, el Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, aprobado por el Instituto Andaluz de la Mujer –incorporado en los anexos de este estudio-, constituye una herramienta imprescindible.



**9. SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE  
UGT ANDALUCÍA** SERVICIO DE  
DEFENSA LEGAL DE UGT ANDALUCÍA





## 9. SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE UGT ANDALUCÍA

### SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE UGT ANDALUCÍA

El Servicio de Defensa Legal de UGT Andalucía fue creado en el año 1996 a través de un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer. Tiene como objetivo ofrecer defensa jurídica y procesal a trabajadoras en Andalucía. Ofrece asesoramiento e información relativa a cualquier aspecto relacionado con la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo llevando todas las reclamaciones judiciales necesarias para la defensa de estos derechos.

Este Servicio de ámbito andaluz, totalmente gratuito, tiene como objetivo combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres durante su vida laboral, en el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, así como en el mantenimiento del mismo. Viene a actuar 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 o por hacer valer los derechos relativos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- › En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Cabe destacar que la gran mayoría de los casos están relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (principal dificultad que perciben las trabajadoras para acceder y permanecer en el mercado laboral). También se está produciendo un incremento de despidos con la crisis económica, que las empresas justifican como despidos objetivos y que en algunas ocasiones enmascaran discriminaciones por razón de sexo. Otros casos a reseñar son los referentes al Acoso por razón de sexo y al Acoso Sexual.

El acoso sexual junto con el acoso moral son dos conceptos que en la práctica son muy difíciles de detectar y sobre todo de demostrar, como hemos podido analizar a lo largo de este estudio. El miedo a las represalias de la empresa y a perder el puesto de trabajo, que se ha acentuado por la crisis económica, influye negativamente como hemos podido apreciar desde el Servicio de Defensa Legal a la hora de denunciar. Debemos ser conscientes que estas conductas perjudican enormemente la vida laboral y que, por tanto, deben ser atajadas.

La intención del Servicio de Defensa legal es, por tanto, eliminar cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir las trabajadoras, así como la de contribuir a la erradicación de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

## 10. RESUMEN EJECUTIVO RESUMEN EJECUTIVO





# 10. RESUMEN EJECUTIVO RESUMEN EJECUTIVO

## Legislación y referencias normativas

### ÁMBITO INTERNACIONAL.

1979: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Es el referente internacional en la defensa de los derechos de las mujeres. Ratificada por España en 1983.

1993: Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Define la violencia contra las mujeres en su primer artículo y contempla tanto las agresiones físicas como las psicológicas o sexuales. La breve y mítica declaración recoge, no sólo la prohibición de ejercer violencia contra las mujeres, sino la obligación de los Estados de perseguirla y erradicarla.

### ÁMBITO ESTATAL

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, es un punto de inflexión respecto a la violencia de género en el ordenamiento jurídico español. Sus características más importantes son que recoge lo más avanzado de las recomendaciones y normativas internacionales hasta el momento de su aprobación, su carácter integral, que incorpora la definición de la violencia de género, liga la violencia de género al concepto de igualdad, crea órganos específicos para luchar contra este tipo de violencia y especialmente en la tutela penal.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su Título IV. incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos discriminatorios.

En su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos es-

pecíficos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las normas laborales básicas son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral. A estos efectos se debe entender también como ley el Convenio Colectivo, que es la norma laboral caracterizada por ser aprobada por los propios empresarios y trabajadores, como expresión del poder autonormador que les reconoce el artículo 37 CE.

### **ÁMBITO AUTONÓMICO ANDALUZ**

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Establece el compromiso de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública y en las empresas privadas.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) desarrolla este compromiso. El Instituto Andaluz de la Mujer ha elaborado el Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Las empresas podrán adoptar dicho protocolo acordándolo con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

## **Conceptos**

### **VIOLENCIA DE GÉNERO**

*Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1993:*

*Art. 1. A los efectos de la presente Declaración, por “violencia contra la mujer” se entiende 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.*

## Art. 2.

- a) *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.*
- b) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.*
- c) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.*

El concepto violencia de género abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo. Es decir, el factor de riesgo es ser mujer.

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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 discriminatorio 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.»

### Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Actualmente, en la legislación española se da la paradoja de que existen dos definiciones diferentes del acoso sexual, la que recoge la Ley de Igualdad y la que se cita en el artículo 184 del Código Penal. Aunque todas las definiciones del concepto recogen tres elementos comunes: comportamiento de carácter sexual por parte del acosador, que se trate de una actitud no deseada por la víctima y la percepción por parte de la víctima de que esa actitud no deseada convierte las condiciones laborales en un ambiente hostil, intimidatorio y humillante.

### **VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA O INSTITUCIONALIZADA**

La victimización –aquella acción que convierte a una persona en víctima de un delito– puede clasificarse en:

- › Primaria (la experiencia personal que se sufre al ser agredido física o psicológicamente)
- › Secundaria (la que revive la víctima al denunciarlo a los miembros de la policía o al dar su testimonio ante la administración de Justicia).

La victimización secundaria puede llegar a ser incluso más cruel que la victimización primaria cuando las instituciones que deberían proteger a la víctima no la comprenden, no la escuchan, le hacen perder el tiempo, el dinero e incluso pueden sentirse acusadas en vez de víctimas (la ya clásica acusación de provocación en las mujeres en un caso de violación o acoso sexual, por ejemplo).

La revictimización institucional es especialmente nociva porque provoca un daño emocional suplementario a personas con la autoestima lesionada por la agresión que ya han sufrido y porque el daño lo causan precisamente los poderes públicos diseñados para amparar a las víctimas, lo que supone un doble sentimiento de desprotección.

## CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA VIDA Y LA SALUD DE LAS MUJERES

Según la Organización Mundial de la Salud, pueden agruparse del siguiente modo:

3. Con resultado de muerte: homicidio, suicidio, mortalidad materna.

4. Sin resultado de muerte

4.3 Sobre la salud física:

- › Lesiones, heridas, daño funcional, síntomas físicos diversos, salud subjetiva deficiente, discapacidad, disfunción permanente, obesidad grave, malnutrición, deshidratación y, en general, vulnerabilidad a enfermedades o problemas de salud graves.
- › Trastornos crónicos: síndromes de dolor crónico, síndrome del intestino irritable, trastornos gastrointestinales, enfermedades somáticas, fibromialgia, cansancio crónico, asma.
- › Conductas de riesgo para la salud: abuso de alcohol y drogas, conducta sexual de riesgo, inactividad física, ingesta excesiva.
- › Consecuencias sobre la salud reproductiva: embarazos no deseados, embarazos precoces, trastornos ginecológicos, abortos de riesgo, abortos espontáneos, complicaciones del embarazo, enfermedad inflamatoria pélvica, enfermedades de transmisión sexual.

4.4 Sobre la salud mental: síndrome de estrés post-traumático, depresión, ansiedad, fobias, miedos, ataques de pánico, desorden obsesivo compulsivo, trastornos del apetito, disfunción sexual, trastornos de la autoestima, abuso de sustancias, alteraciones de sueño e insomnio, autolesiones, intentos de suicidio, agresividad hacia otros o hacia una misma, desórdenes múltiples de personalidad.

## DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recogen en el Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo

### TIPOLOGIA DEL ACOSO SEXUAL

- › **Acoso “quid pro quo” (sobre una base de reciprocidad).** Ocurre cuando las decisiones laborales o sus expectativas (reclutamiento, ascensos, aumentos salariales, asignaciones de turno o de trabajo, patrones de desempeño, acceso a recomendaciones, etc.) se fundamentan en el sometimiento, o rechazo, de un empleado a avances sexuales, solicitudes de favores sexuales o cualquier otra concesión de tipo sexual. Estos casos involucran acciones tangibles que puedan afectar adversamente las condiciones de trabajo.

Para ser “quid pro quo”, se tiene que probar que la reacción del empleado al acoso se debe a los aspectos tangibles para su compensación o términos, condiciones y privilegios de empleo. Originalmente, ésta era la única manera de reconocer que hubo acoso sexual. Éste es el que aparece tipificado en el Código Penal español desde 1995, en el artículo 184.2, y al que, se denomina igualmente “chantaje sexual”.

Los elementos objetivos del tipo consistirían:

- 1º en la existencia de la solicitud de favores
  - 2º en una amenaza dentro el contexto de una relación jerárquica dirigida a perjudicar las expectativas de la víctima
  - 3º en el resultado final, en llevar a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.
- › **Acoso que se basa en un ambiente hostil (prima facie).** Este tipo de acoso ocurre cuando una conducta de naturaleza sexual crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o se está interviniendo irracionalmente, utilizando torticeramente la habilidad de una persona para hacer su trabajo.

La no aceptación o rechazo marca la frontera entre la relación abusiva y la relación tolerada. El acoso se puede producir, respecto a las posiciones jerárquicas en las empresas, de manera vertical descendente, vertical ascendente (muy poco común), horizontal e incluso por personas externas a la empresa (clientes, proveedores...)

## SITUACIONES QUE FAVORECEN EL ACOSO SEXUAL

Es más difícil denunciar acoso cuanto:

- › peor esté el mercado laboral
- › mayor índice de desempleo
- › mayor precariedad contractual
- › mayor debilidad convenios colectivos
- › no existencia de planes de igualdad en la empresa
- › indiferencia o falta de compromiso de los representantes sindicales
- › menor representación sindical
- › precedentes de impunidad en la empresa
- › actitudes hostiles hacia las mujeres en la cultura de la empresa

No existen víctimas típicas del acoso sexual y no hay un perfil que esté relacionado con los cánones tradicionales de belleza. Lo que existe es una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y profesional y la vulnerabilidad en general de la persona. Las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son:

- › Viudas, separadas y divorciadas
- › Mujeres que trabajan en empleos predominantemente masculinos
- › Mujeres recién ingresadas en el puesto de trabajo
- › Mujeres con contratos de empleo irregular.
- › Mujeres jóvenes
- › Mujeres con discapacidad física
- › Lesbianas
- › Mujeres raciales

Un entorno de trabajo se convierte en hostil cuando un comportamiento verbal, no verbal o físico es lo suficientemente grave y persistente como para interferir injustificadamente con el trabajo o crear un entorno amenazante, hostil u ofensivo, a los ojos de una persona razonable. El concepto de la hostilidad del entorno se concentra en el envenenamiento de un ambiente de trabajo antes que en acciones tangibles dirigidas contra alguien en particular.

Tipos de conducta que pueden llegar a crear un entorno hostil

- › Chistes o insultos
- › Coqueteos
- › Comentarios acerca del cuerpo o vida sexual de una persona
- › Comentarios sexualmente degradantes
- › Solicitudes repetidas de citas
- › Lenguaje abusivo dirigido a una persona
- › Gestos sexualmente vulgares
- › Insinuaciones sexualmente sugestivas
- › Carteles
- › Caricaturas relacionados con temas sexuales
- › Pornografía
- › Regalos sexualmente sugestivos
- › Persecuciones, toques, abrazos, besos o caricias... Contactos físicos indeseados por la otra persona
- › Restringir y/o bloquear los movimientos de una persona.

Algunos comportamientos que pudieran ser aceptables en determinadas circunstancias son impropios en el lugar de trabajo, particularmente si se ha expresado una objeción.

Para establecer un caso de acoso por ambiente hostil de trabajo, la víctima debe probar cinco elementos:

- 1) Discriminación intencional por razón de su sexo
- 2) Discriminación grave,
- 3) Perjuicio causado por la discriminación
- 4) Que discriminación pueda perjudicar a una persona
- 5) Que la empresa conociera a situación o hubiera podido conocerla y o hiciera nada al respecto.

Es muy complicado que este tipo de situación quede castigada en España. La mayoría de la doctrina excluye la producción de estos hechos del tipo del artículo

184 del Código Penal por no concurrir el requisito necesario de la solicitud de favores sexuales por lo que queda fuera del ámbito de la tutela.

### FASES DEL ACOSO SEXUAL

- › 1ª fase: Compuesta por uno o varios momentos de solicitud de una demanda sexual por parte del acosador.
- › 2ª fase: Estructurada por uno o varios momentos de rechazo por parte de la persona acosada.
- › 3ª fase: Persistencia en la que el acosador reitera sus demandas en el marco de una conducta de explícito o implícito propósito sexual.

El acoso sexual tiene como finalidad el ejercicio de poder y el acoso sexual ambiental, mantener una conducta de naturaleza sexual que provoca un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Ambos están directamente relacionados con la desigualdad entre mujeres y hombres y con el machismo cultural, social, económico y laboral que ésta genera.

La recomendación para las víctimas, a pesar de la situación de estrés sostenido que supone el acoso, es la de no callar, no disimular y no dejar el empleo. Todo lo contrario, la mejor defensa es contarlo y/o denunciarlo y sin duda, pedir ayuda. El silencio es el alimento de la impunidad para los agresores. En el caso de que el acoso ya se haya producido o se esté produciendo, es necesario apoyar a las víctimas desde el primer momento. Los procesos judiciales por acoso sexual son arduos y duros. Éstos suelen darse en privado, no se suele acosar delante de testigos y si se hace, consiste en conductas sibilinas que pueden confundir a quienes estén presentes (por ejemplo, con un juego de seducción que no molesta a la víctima...) Por esta razón, en los delitos de acoso también son importantes los informes psicológicos que refuercen el testimonio de las víctimas. Y hay que tener muy presente que son delitos que provocan muchísimo impacto personal en las víctimas así como en su propia imagen social y familiar.

Tanto en el acoso sexual como en situaciones de violencia de género en contextos de pareja no se puede utilizar la mediación

Los acosos no suelen ser accidentes aislados, lo habitual es que sea un proceso, se instale de manera progresiva e insidiosa porque muchas veces, ni siquiera parece violencia incluso a los ojos de quienes están alrededor. Es más, en numerosas ocasiones, los compañeros, tanto hombres como mujeres, pueden percibirlo como una relación cercana entre víctima y acosador, o incluso una relación de amistad que provoca la “confianza”, lo que puede llevar a una falta de apoyo a la víctima o de aislamiento.

El acoso supone una situación de estrés sostenido y extraordinario para la víctima que laboralmente se puede manifestar en caída de la productividad, cambio de actitud respecto al trabajo, irritabilidad, menor motivación... Actitudes que pueden llegar a justificar el posterior despido de la víctima.

Respecto a las consecuencias personales, el acoso acarrea tristeza, apatía, miedo, hipervigilancia, culpabilización, indefensión, humillación, trastornos sexuales, pérdida de confianza en el entorno, en las instituciones y en la representación sindical por miedo a que no le crean, agotamiento, trastornos alimenticios...

También tiene consecuencias para la víctima en su ámbito social y de relaciones de amistad, de pareja o incluso de familia por la estigmatización y la victimización secundaria que el acoso habitualmente aún provoca en las víctimas.

Tampoco existe un perfil de acosador aunque la mayoría son hombres de mediana edad, casados y jefes de las víctimas.

Sin embargo, sí se puede hacer un “perfil” de empresa, es decir, existen indicadores de riesgo en las organizaciones:

- › Empresas con condiciones discriminatorias para las mujeres por su propia cultura empresarial.
- › Sectores masculinizados.
- › Organizaciones en las que la estructura empresarial no protege a las trabajadoras.
- › Organizaciones con débil representación sindical o con representantes de los trabajadores no formados en violencia de género o que la minimicen.

## ACOSO POR RAZON DE SEXO

Está motivado por la intención de burlarse o de degradar de forma sexista a una mujer por ser mujer. Si lo concretamos en ejemplos, se puede percibir con claridad que es algo tan presente aún en nuestra cultura que resulta incluso difícil de identificar como acoso. Por ejemplo, los chistes sexistas, la burla sobre las capacidades o la inteligencia de una mujer, ignorar la opinión de una mujer (lo que se percibe en ocasiones como una invisibilización: la sensación de ser invisible puesto que no se le escucha en las reuniones cuando toma la palabra, o directamente no se le da la palabra...), las actitudes paternalistas, los apelativos como “niña” a cualquier mujer...

Otras formas de acoso laboral muy reseñables son el mobbing (la diferencia está en que el mobbing tiene como finalidad echar a la persona de su puesto de trabajo y el acoso no). Las conductas típicas de mobbing son las de boicotear el trabajo, vaciar el puesto de responsabilidad o todo lo contrario, desbordar de carga de trabajo a la persona que lo sufre, ningunear públicamente...

Es necesario destacar el mobbing maternal. Un 25% de las trabajadoras son despedidas cuando se embarazan, a pesar de que las leyes que las protegen.

## Herramientas de trabajo

Si se crean las condiciones estructurales que supongan una situación de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, estará la mayor parte del trabajo realizado porque en sí mismas estas condiciones evitarán que se den situaciones de violencia.

### MEDIDAS PREVENTIVAS:

Formación y sensibilización de todo el personal -desde la dirección hasta quienes tengan contratos de prácticas, eventuales o de muy corta duración-

- › Campañas informativas
- › Acciones de formación y sensibilización
- › Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas

- › **Planes de igualdad.** Es la medida más importante que incorpora la Ley de Igualdad. Aunque la Ley solo los señale obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores, la recomendación es que se desarrollen en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Un buen plan de igualdad es la mejor prevención frente a la violencia en el ámbito laboral.
- › **Negociación colectiva y convenios colectivos.** Como medida añadida e íntimamente relacionada con los planes de igualdad, está la necesidad de tratar y reflejar de forma específica, en los procesos de negociación colectiva y en los convenios colectivos, la prevención e intervención ante la violencia de género dentro del ámbito laboral.

### **HERRAMIENTAS ON-LINE**

- › Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.  
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>
- › Servicio de Asesoramiento jurídico on-line sobre violencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer.  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/violencia-de-genero-132/servicio-de-asesoramiento-juridico-on-line-sobre-violencia-de-genero>

El teléfono del servicio de asesoramiento jurídico es el 900 200 999.

**Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa**, aprobado por el Instituto Andaluz de la Mujer –incorporado en los anexos de este estudio-, constituye una herramienta imprescindible.

### **CONCLUSIONES**

La violencia de género es la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres. La igualdad constituye la mejor medicina preventiva contra la violencia. Una sociedad igualitaria no generaría violencia contra las mujeres en las magnitudes que hoy conocemos. Una pareja igualitaria no tiene comportamientos de violencia. Una empresa igualitaria ni fomenta, ni alimenta, ni tolera el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

El empleo, como generador de recursos que proporcionan la independencia vital, es determinante a la hora de romper con la violencia en las relaciones de pareja. Y es precisamente el ámbito laboral el que genera tipos específicos de violencia de género: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las organizaciones sindicales y, especialmente, la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en las empresas, son verdaderos instrumentos para atajar la violencia de género en el ámbito laboral y también para proporcionar los apoyos y mecanismos necesarios para que las víctimas de violencia de género en relaciones de pareja consigan, si lo tienen, no perder su empleo –determinante a la hora de salir de la relación violenta- y, si no lo tienen, que se puedan incorporar al mercado laboral. Al mismo tiempo, son los agentes más idóneos para acompañar a las víctimas para que puedan ejercitar sus derechos y al acceso de los recursos que la ley prevé para ellas.

Para conseguir estos objetivos es necesaria la formación de la propia Representación Legal al menos, desde 4 puntos de vista:

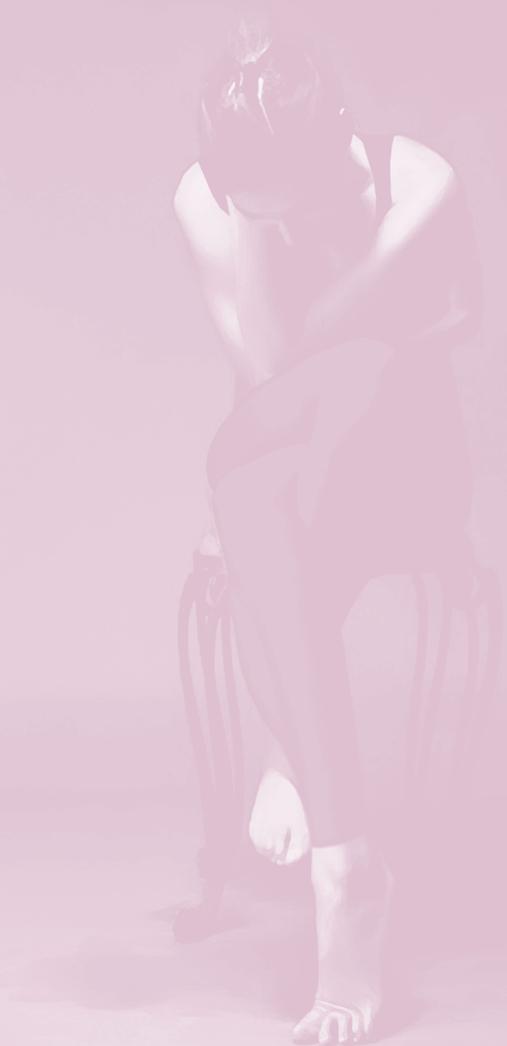
5. Conocimiento de la legislación y las referencias normativas
6. Conocimiento de los derechos que asisten a las trabajadoras víctimas de violencia
7. Conocimiento de las características específicas de la violencia de género (origen, formas de manifestarse, comportamiento de los maltratadores, comportamiento de las víctimas...)
8. Conocimiento de los instrumentos y los recursos a su disposición para que la lucha contra la violencia de género sea eficaz

Del estudio de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han manejado en este informe y que corresponden todos ellos a casos sucedidos en Andalucía y que han sido denunciados ante la Secretaría de la Mujer de UGT se desprende:

6. En las empresas donde la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras está formada en violencia de género, la respuesta frente a la misma es incomparablemente mejor.
7. Un buen plan de igualdad es el mejor instrumento de prevención frente a la violencia, por lo tanto, es la mejor herramienta de la que se dispone.

8. Los convenios colectivos y la negociación sindical son determinantes para modificar las culturas empresariales no igualitarias y discriminatorias con las mujeres.
9. La formación de todo el personal en materia de violencia de género resulta fundamental para evitarla. Por un lado, enseña a detectarla (no siempre fácil especialmente en los casos de acoso por razón de sexo), por otro, se toma conciencia de la gravedad del daño que la violencia impacta en las víctimas así como de las consecuencias para quien la ejerce y, por último, resulta determinante en la implicación de toda la plantilla tanto frente a un episodio de violencia y la posibilidad de atajarlo, como a la hora, por ejemplo, de declarar como testigo en un juicio.
10. La implantación del Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, aprobado por el Instituto Andaluz de la Mujer, es una medida, directa, sencilla y especialmente potente frente a la violencia de género en los ámbitos laborales.

## 11. BIBLIOGRAFÍA BIBLIOGRAFÍA





# 11. BIBLIOGRAFÍA BIBLIOGRAFÍA

ALTES TÁRREGA, J.A., *El acoso sexual en el trabajo*, Tirantlo Blanch, Valencia, 2002.

ÁLVAREZ CONDE, E., FIGUERUELO, A y NUÑO, L (2011) Estudios interdisciplinarios sobre igualdad. Madrid: lustel (2ª edición)

BAJO FERNÁNDEZ, JORGE BARREITO, SUÁREZ GONZÁLEZ, FAKHOURI GÓMEZ, *La regulación del delito de acoso sexual en el ordenamiento español: una valoración crítica*, Libro homenaje al profesor Gonzalo Rodríguez Mourullo, Civitas, 2005.

BEAUVOIR DE, S (1999). El segundo sexo. Madrid: Cátedra.

BENHABIB, S. y CORNELL D. (eds.) (1990). Teoría feminista y Teoría crítica. Valencia: Alfons el Magnànim.

COBO DEL ROSAL, Manuel y ZABALA LÓPEZ GÓMEZ, *El acoso sexual*, CESEJ, Madrid, 2006.

DE MIGUEL, A (2012) "La prostitución de las mujeres, una escuela de desigualdad humana" en NUÑO, L (coord.) Género, desigualdad y violencia. Revista Europea de Derechos Fundamentales núm 19. Primer semestre 2012.

DEL POZO, M (2012) "La Orden Europea de Protección. Especial referencia a las víctimas de violencia de género" en NUÑO, L (coord.) Género, desigualdad y violencia. Revista Europea de Derechos Fundamentales núm 19. Primer semestre 2012.

DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *La represión de la agresión, abuso y acoso sexual tras la reforma de 1999*, Actualidad Penal, núm.42, 15 al 21 de noviembre de 1999.

EVANS, R. J., (1980) Las feministas. Los movimientos de emancipación de la mujer en Europa, América y Australia 1840-1920. Madrid: Siglo XXI

FIGUERUELO, A. (2008) Estudios interdisciplinarios sobre igualdad y violencia de género. Granada: Comares

FRASER, A.S. (2010) "Becoming Human: the origins and development of Women's Human Rights". Human Rights Quarterly, Vol. 21, No. 4

GASPAR BLANCH, Rosario, *El acoso sexual: un ataque a la libertad y la integridad moral*, [www.rgid.com](http://www.rgid.com) Grupo Revista General de Derecho.

HEISE, L (1998) *Violence against women: An integrated, ecological framework*. New York: St. Martin's Press. HEISE, L, ELLSBERG, M. y GOTTEMOELLER, M. (1999) "Ending violence against women", *Population Reports*, vol. 27, N° 11 pp. 8-38 y JEWKES, R. (2002) "Intimate Partner Violence: Causes and Prevention", *Lancet*, vol. 359

LAMARGA PÉREZ, C., *La protección de la libertad sexual en el nuevo Código Penal*, Jueces para la democracia, núm. 27, noviembre 1996.

LAGARDE, M (1997) "Identidades de Género y Derechos Humanos. La Construcción de las Humanas". VII Curso de Verano. Educación, Democracia y Nueva Ciudadanía. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

› (1999) "Una mirada feminista en el umbral del milenio". Instituto de Estudios de la Mujer, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional.

LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA, J.A., *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, Editorial Comares, Granada, 1998.

MAQUEIRA, V (2010). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid: Cátedra.

MARTÍN EVANGELIO, A., *El nuevo delito de acoso sexual*, Ed. Revista General de Derecho, Valencia, 2000.

MILLÁS, Juan José, *Hay algo que no es como me dicen: El caso de Nevenca Fernández, contra la realidad*, Santillana Ediciones, 2004.

MIYARES, A (2007) "El Sufragismo" En: Amorós, C. y Miguel de, A. (ed) (2007) *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol I. Madrid: Minerva.

MORA, Belvi, *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*, 2004

NUÑO, L (2012) "La desigualdad de género como problema público: prioridades, reacciones y estrategias" En *VVAA La transversalidad de género en los objetivos de CCOO*. Madrid: FOREM.

PATEMAN C. (1995) *El Contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

PERNAS, B., OLZAS, M., y NAREDO, M. J., *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid, Libros de la Catarata. ¿año?

ROSADO VILLAVERDE, C (2012) *La regulación estatutaria de los derechos y libertades*. Madrid: Dykinson.

RUSSELL, D. Y RADFORD, J. (1992) *Femicide. The politics of woman killing* New York: Twayne Publishers

SÁNCHEZ DE LARA, Cruz y CHICANO, Enriqueta, *Del acoso sexual. Aspectos penales*. Ed. Aranzadi, Navarra, 2010.

SANCHEZ DE LARA SORZANO, Cruz, LORENTE ACOSTA, Miguel, NAREDO CAMBLOR, Covadonga, *Suicidio y violencia de género*, Observatorio de Salud de la Mujer y FMP, Madrid, 2006

SEGALÉS, J. y FAYOS ARROYO, Rosa, *El acoso sexual en el trabajo. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*.

SOUTO GALVÁN, C (2012) *Principio de igualdad y transversalidad de género*. Madrid: Dykinson.

THILL, M (2012) "América Latina, un continente que marcha hacia la igualdad" Madrid: Acsur.

TRUCHERO, J Y ARNÁIZ, A (2012) "Aproximación al Convenio europeo de violencia contra las mujeres y violencia de género" en NUÑO, L (coord.) *Género, desigualdad y violencia*. Revista Europea de Derechos Fundamentales núm 19. Primer semestre 2012.

UGT, *Guía sindical sobre el acoso sexual en el trabajo*, Madrid, (UGT-Dpto. de la Mujer) 1994.

VALCÁRCEL, A (1997) *La Política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

VARELA, N. (2012) *La voz ignorada*. Editorial Endebate.

✦ (2005) *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.

WALTER, N (2019) *Muñecas vivientes. El regreso al sexismo*. Madrid: Turner.

## **RELACIÓN DE INFORMES, ARTÍCULOS EN PRENSA Y ENCUESTAS**

**AMNISTÍA INTERNACIONAL.** Informe Derechos sexuales y reproductivos: datos y Cifras. 2013

**BANCO MUNDIAL.** World Development Report: Investing in Health, New York, Oxford University Press. 1993

**BRIS BARRIO, M.N.,** Guía sindical frente al acoso sexual en el lugar de trabajo, en Claridad, núms. 20 y 21, 1987.

**BERNET SOTO, Adriana,** El delito de acoso sexual, [www.vlex.com](http://www.vlex.com)

› Acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal, [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

**CAÑAS, Gabriela,** España define el acoso sexual, Artículo publicado en el diario El País, 2005.

**COLECTIVO IOE,** Actitudes de la población ante la violencia de género en España, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid, 2011. COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER. Informe marzo 2012

**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.** Informe de la ponencia sobre la prostitución. 2007

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.** Informe “datos de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, órdenes de protección solicitadas en los juzgados de violencia sobre la mujer y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia en el tercer trimestre del año 2012”. 2013

**JUECES PARA LA DEMOCRACIA.** Comunicado presentado por la Comisión de Violencia de género al 28º Congreso JPD 22, 23 y 24 de mayo de 2013.

**MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.** Macroencuesta sobre violencia de género. 2011.

**OMS.** Encuesta Mundial sobre violencia de género y salud. 2002.

› OMS. Estudio Multipaís sobre salud de la mujer y violencia doméstica. 2005.

› Informe “Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General”. 2006

› Informe “Cálculos de la Organización Mundial de la Salud”. 2011.

› Informe del Secretario General de Naciones Unidas a la Comisión de Población y Desarrollo. 2012.

ONU. Informe Mundial sobre Trata de personas, 2006.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS). Informe “Violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe: un análisis comparativo de datos poblacionales de doce países”. 2012.

UNICEF Informe “Female genital mutilation/cutting: A statistical exploration”. 2005

› Informe “Estado mundial de la infancia”. 2011

UNIFEM. Informe “Violencia contra las mujeres: datos y cifras”. 2012.



**ANEXOS**





## ANEXOS ANEXOS

### **I. RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa**

En los últimos años se han producido importantes avances legislativos en materia de acoso sexual. En el ámbito Página núm. 20 BOJA núm. 27 Sevilla, 9 de febrero 2012 europeo destaca la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, Recomendación 92/131/CEE; y las Directivas posteriores de referencia en materia de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, cuales son: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos discriminatorios.

Asimismo, la citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad, las empresas deberán negociar con la representación de los

trabajadores y trabajadoras, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Por último, este artículo plantea el deber de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. Con esta Ley, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos, una sociedad igualitaria. Su aplicación ha requerido de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus actuaciones.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo entre sus objetivos el de prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado.

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene como finalidad, de acuerdo con lo establecido en su ley fundacional, la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de la mujer y el hombre andaluces, fomentando la participación y presencia de esta en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, en cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Además, la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, añade, entre las funciones del Instituto Andaluz de la Mujer, la coordinación de las políticas de igualdad. Asimismo, en el artículo 4.d) del Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero, se establece entre las funciones del mismo el «impulso y propuesta de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones que existan contra la mujer en la sociedad».

Conscientes de la necesidad de prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo en los lugares de trabajo, el Instituto Andaluz de la Mujer ha elaborado de acuerdo con sus funciones, y en el marco del I Plan Estratégico, el siguiente modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que podrán adoptar aquellas empresas que lo requieran y acuerden con la representación de trabajadoras y trabajadores.

Así pues, y en virtud de las facultades conferidas por el artículo 8 del Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero,

#### RESUELVO

Primero. Aprobar el modelo de Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa, que figura como Anexo a la presente Resolución.

Segundo. Las empresas que inicien una política de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, podrán adoptar el siguiente protocolo acordándolo con la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma, con el fin de garantizar la efectiva igualdad en sus centros de trabajo y, de esta forma, obtener ambientes de trabajo libres de comportamientos hostiles y discriminatorios.

Sevilla, 31 de enero de 2012.- La Directora, Soledad Pérez Rodríguez.



## II. MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE EN LA EMPRESA

### 1. Características del acoso sexual.

El acoso sexual es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

Independientemente del sistema político y económico de que se trate, aún existe la tendencia de concebir a las mujeres como objeto sexual, lo que provoca una violencia sobre las mismas basada en estructuras patriarcales de autoridad, dominación y control, diseminadas en la sociedad en su conjunto.

El acoso sexual y por razón de sexo se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder. Aunque la mayoría de los casos de acoso no implican violencia física sí ocasionan daño psicológico a la víctima, tal como lo plantean Lorente y Lorente (1998): La situación de tensión emocional y ansiedad prolongada en el tiempo, salpicadas con amenazas sobre el trabajo hacen que la víctima vaya sucumbiendo psicológicamente.

Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual pues aunque tenga la forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. No sería posible un análisis del acoso sexual y por razón de sexo, sin tener en cuenta los roles que el sistema sexo-género atribuye a mujeres y hombres en nuestra organización social. Este conjunto de reglas y roles determina no solo la relación entre los sujetos sino que, confiere una categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Así, se explica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser

generados tanto por superiores directos como por compañeros, por el estatus que la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados documentan la relación entre el riesgo del acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indicando que las mujeres divorciadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las mujeres raciales corren un riesgo desproporcionado (Recomendación 92/131/CEE).

## 2. La secuencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Parece haber un itinerario in crescendo del acoso. Prueba de ello es que las conductas muy graves están fuertemente asociadas a otras menos agresivas. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2004, casi un 94% de los casos de acoso sexual grave (chantaje sexual, incluso agresión) pasaron por experiencias de acoso sexual leve (ambiental).

No obstante hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves (comportamientos encuadrados en acoso sexual ambiental), mucho más corta; y otra para los casos graves y muy graves (chantaje sexual e incluso agresión). Según este estudio, la secuencia del acoso sexual grave es la siguiente (IM 2004):

1. El acosador elige una víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
2. Se granjea su confianza: la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en «amigo protector».
3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos a su despacho.
4. El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial que encuentran más en amistad o privilegio que en una de acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.
5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos. Recurre a amenazas sobre la pérdida de favores. En ocasiones pasa al asalto incluso con fuerza física.

El entorno social tiende a negar estos comportamientos, tan solo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos y comportamiento se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión. Es fundamental por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como «intrusa». En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

En otras muchas ocasiones, se produce acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad.

Punto 3. Documento de formalización.

En (lugar) , a (fecha).

Se reúnen:

De una parte D/D<sup>a</sup>....., en representación de....., como de la misma.

Y de otra D/D<sup>a</sup>....., en representación de..... y D/D<sup>a</sup>....., en representación de.....

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy,... de... de...., del presente «Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa.

Firmas

### **Cláusula primera. Ámbito de aplicación.**

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

### **Cláusula segunda. Declaración de principios.**

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el

acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

### **Cláusula tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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 discriminatorio 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.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las vícti-

mas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos».

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- › Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- › El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- › Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- › El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- › Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- › Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- › Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

**Cláusula cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo.**

- a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

**Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

- a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

- b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

**Cláusula sexta. Política de información y divulgación**

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla. Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

**Cláusula séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad. Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

En las pymes y microempresas que no cuentan con representación sindical, la empresa puede impulsar la creación de una figura de mediación que asuma las competencias.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

### **Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial.**

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la Entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

### **Cláusula novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

#### **a) Procedimiento no formal.**

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la empresa. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

b) Procedimiento formal. Las denuncias.

### 1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

## 2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

## 3. Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o un representante sindical.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

#### 4. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

#### 5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

## 6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

## 7. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

## 8. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

- a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

**b) El sobreseimiento:**

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

**Cláusula novena. Referencias normativas.**

**a) Normativa internacional.**

Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

**b) Normativa europea.**

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- › Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- › Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- › Código Civil: Art. 1903.
- › Estatuto de los Trabajadores: Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- › Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- › R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- › Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- › R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa autonómica.

- › Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- › Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

**Cláusula décima. Adecuación a las normas legales o convencionales.**

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



### III. GUÍA DE DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

La efectividad de los derechos y el pleno ejercicio de los mismos no es posible si sus titulares desconocen su existencia o de qué forma ejercitarlos.

Esta necesidad se hace aún más patente para las mujeres víctimas de violencia de género, para quienes es esencial conocer las medidas que pueden adoptarse en relación con su protección y seguridad, los derechos y ayudas que les reconoce la ley y los recursos de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral a los que pueden acceder. Ésta es la finalidad de la presente publicación.

La garantía del derecho a la información, que la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reconoce a todas las mujeres víctimas de esta lacra social, no sólo es necesaria para su protección integral, sino que es el presupuesto básico para hacer realidad sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

#### 1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1.1. ¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?
- 1.2. ¿CÓMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?
- 1.3. DERECHO A LA INFORMACIÓN
  - 1.3.1. Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico
  - 1.3.2. Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género
- 1.4. DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL
- 1.5. DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA INMEDIATA Y ESPECIALIZADA
  - 1.5.1. Derecho a la asistencia jurídica gratuita
- 1.6. DERECHOS LABORALES
  - 1.6.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena
  - 1.6.2. Derechos de las trabajadoras por cuenta propia
- 1.7. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
  - 1.7.1. Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- 1.7.2. Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social
  - 1.8. DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL
    - 1.8.1. Programa específico de empleo
    - 1.8.2. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género
    - 1.8.3. Incentivos para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia
    - 1.8.4. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género
  - 1.9. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS
  - 1.10. DERECHOS ECONÓMICOS
    - 1.10.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo
    - 1.10.2. Renta activa de inserción
    - 1.10.3. Anticipos por impago de pensiones alimenticias
    - 1.10.4. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores
  - 1.11. DERECHO A LA ESCOLARIZACIÓN INMEDIATA
- 2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 2.1. SITUACIÓN DE RESIDENCIA EN ESPAÑA DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 2.2. PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 2.3. DERECHO DE ASILO
- 3. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 3.1. DERECHO A FORMULAR DENUNCIA
  - 3.2. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN
  - 3.3. DERECHO A SER PARTE EN EL PROCEDIMIENTO PENAL:  
EL OFRECIMIENTO DE ACCIONES

- 3.4. DERECHO A LA RESTITUCIÓN DE LA COSA, REPARACIÓN DEL DAÑO E INDEMNIZACIÓN DEL PERJUICIO CAUSADO
- 3.5. DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES JUDICIALES
- 3.6. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- 3.7. AYUDAS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS

## 1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección .

Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos con la finalidad de que las mismas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### 1.1. ¿Quién es víctima de violencia de género?

(Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) A los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Este tipo de violencia es la expresión más grave de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Además, la Ley Orgánica 1/2004 incorpora a los hijos y las hijas de las mujeres al concepto de víctima desde su Exposición de Motivos y les reconoce toda una serie de derechos contemplados en los artículos 5, 7, 14, 19.5, 61.2, 63, 65, 66 y en la Disposición Adicional 17ª.

## 1.2. ¿Cómo se acredita la situación de violencia de género?

(Arts. 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

No obstante, para el reconocimiento de algunos derechos su normativa reguladora especifica cuáles son los medios para acreditar la situación de violencia de género.

## 1.3. Derecho a la información

(Art. 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El derecho a recibir información está garantizado a través de los siguientes medios:

### 1.3.1. Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico

- › Servicio telefónico gratuito a través de un número corto de tres dígitos: 016.
- › Accesible a las personas con discapacidad auditiva y/o del habla: a través del número 900 116 016, por medio de un teléfono móvil, una PDA, o un teléfono de texto (DTS).
- › Disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- › Universalidad: atiende en Castellano, Catalán, Gallego y Euskera. Además, atiende en Inglés, Alemán, Árabe, Búlgaro, Chino, Portugués, Rumano,

Ruso; y de lunes a viernes, de 8:00 a 18:00 h, en otros 42 idiomas. De este modo, con diferente grado de cobertura se atiende en total en 53 idiomas.

- › Confidencialidad de los datos de las personas usuarias.
- › Derivación de las llamadas en los siguientes supuestos:
  - Cuando se trate de llamadas referidas a situaciones de emergencia, se derivará al teléfono 112.
  - Cuando se trate de llamadas de información general sobre mujer, se derivará al Instituto de la Mujer.
  - Cuando se trate de llamadas que requieran de información específica relacionada con una Comunidad Autónoma.
  - Las llamadas realizadas por personas menores de edad serán derivadas al Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes.

Además pueden plantearse las consultas a través de la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### 1.3.2. Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el Área de Igualdad:

**<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>**.

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

### 1.4. Derecho a la asistencia social integral

(Art. 19 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Para hacer real su derecho a la integridad física y moral, las mujeres víctimas de violencia de género, y sus hijos e hijas menores, tienen derecho a servicios sociales de:

- › Atención
- › Emergencia
- › Apoyo y acogida
- › Recuperación integral

La finalidad de estos servicios es dar cobertura a las necesidades derivadas de la situación de violencia, restaurar la situación en que se encontraba la víctima antes de padecerla o, al menos, paliar sus efectos. A través de los mismos se hace posible que las mujeres:

- › Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.
- › Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.
- › Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas.
- › Recuperen su salud física y/o psicológica.
- › Logren su formación, inserción o reinserción laboral, y reciban apoyo psicosocial a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce también a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. Los servicios sociales deben contar con un número suficiente de plazas previstas para los menores y con personal con formación específica en su atención a fin de prevenir y evitar eficazmente las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los mismos.

## **1.5. Derecho a la asistencia jurídica inmediata y especializada**

(Art. 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita; Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita)

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica inmediata y especializada en todos los procesos judiciales y los procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. Esta

asistencia jurídica será gratuita cuando las mujeres acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

Cuando las mujeres víctimas de violencia de género soliciten (dependencia policial o judicial) el servicio de orientación jurídica, defensa y asistencia letrada, se designará de forma inmediata a un abogado de oficio dentro del turno especializado en la defensa de las mujeres víctimas de violencia de género establecido por los Colegios de Abogados en sus respectivos ámbitos.

El abogado de oficio designado informará a la mujer del derecho que le asiste para solicitar el beneficio de justicia gratuita y le advertirá que, de no serle reconocido con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, deberá abonar a su cargo los honorarios correspondientes; le proporcionará asesoramiento jurídico previo a la presentación de la denuncia y a la solicitud de la orden de protección, y le asistirá en la formulación de ambas.

Si bien la designación de abogado se realiza inmediatamente y no es necesario tramitar con carácter previo la solicitud del beneficio de justicia gratuita, si este derecho no se solicita o finalmente es denegado, la víctima deberá abonar los honorarios devengados por la intervención del abogado y del procurador.

### 1.5.1. Derecho a la asistencia jurídica gratuita

El derecho a la asistencia jurídica gratuita se reconoce a la mujer víctima de violencia de género que acredita que sus recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por unidad familiar, no superan el doble del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en el momento de efectuar la solicitud. Con carácter excepcional, puede reconocerse el derecho cuando sus ingresos no excedan del cuádruple del IPREM, en atención a sus circunstancias familiares, obligaciones económicas y coste del proceso.

Reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, la defensa de los intereses de la víctima, en todos los procesos que sea necesario tramitar, se realiza por el mismo abogado perteneciente al Turno de Oficio Especial de Violencia de Género establecido por los Colegios de Abogados en sus respectivos ámbitos.

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende las siguientes prestaciones:

- › Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso.

- › Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en los procesos judiciales y procedimientos administrativos.
- › Inserción gratuita de anuncios o edictos en periódicos oficiales.
- › Exención del pago de depósitos necesarios para interponer recursos.
- › Asistencia pericial gratuita.
- › Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

## 1.6. Derechos laborales

(Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

### 1.6.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

(Arts. 37.7, 40.3.bis, 45.1.n, 48.6, 49.1, 52.d, 55.5.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

- › Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario, cuya finalidad es que la mujer víctima de violencia de género haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- › Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- › Derecho a la movilidad geográfica, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, y con una duración inicial que no podrá exceder de seis meses.
- › Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora, en cuyo caso, se considerará a la trabajadora en situación legal de desempleo por lo que, en caso de reunir los demás requisitos exigidos, tendría derecho a percibir la prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
- › Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- › Nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de sus derechos laborales.

### 1.6.2. Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

(Art. 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo; Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos; Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto)

- › Derechos de la trabajadora autónoma económicamente dependiente:
  - Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
  - Derecho a la extinción de su relación contractual.
  - Se considerará causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.
- › Se encontrarán en situación legal de cese de actividad, a los efectos de la protección por cese de actividad, las trabajadoras autónomas que cesen en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, por causa de la violencia de género.

### 1.7. Derechos en materia de Seguridad Social

(Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

### 1.7.1. Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- › Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario. (Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)
- › Consideración como períodos de cotización efectiva del tiempo de suspensión de la relación laboral por las trabajadoras por cuenta ajena y del tiempo de suspensión de la obligación de cotizar por las trabajadoras por cuenta propia que cesen en su actividad.

(Disposición adicional única del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social)

- › Suspensión de la obligación de cotizar durante un período de seis meses para las trabajadoras autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

### 1.7.2. Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social

- › A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

(Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural)

- › Derecho a la pensión de jubilación anticipada de las mujeres que cesen en su trabajo por ser víctimas de violencia de género y reúnan los requisitos exigidos.

(Artículo 161 bis.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

- › Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación y divorcio de las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten los requisitos exigidos y aunque no sean acreedoras de la correspondiente pensión compensatoria.

(Artículo 174.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

- › Pérdida de la pensión de viudedad por quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho; e incremento, en su caso, de la pensión de orfandad de los huérfanos.

(Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 38 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas)

- › A efectos de tener derecho a la prestación por desempleo y al subsidio por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 21.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículos 208.1.1.e) y 208.1.2) y disposición adicional cuadragésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

## 1.8. Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

### 1.8.1. Programa específico de empleo

(Artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género)

El programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

- › Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- › Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.

- › Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- › Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- › Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- › Incentivos para compensar diferencias salariales.
- › Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

#### **1.8.2. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género**

(Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las 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, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

#### **1.8.3. Incentivos para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia**

(Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo)

Las mujeres víctimas de violencia de género desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, que se establezcan como trabajadoras autónomas pueden ser beneficiarias de una subvención por el establecimiento como trabajadora autónoma y de una subvención financiera, cuyo objeto es reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa.

#### **1.8.4. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género**

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo)

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

## 1.9. Derechos de las funcionarias públicas

(Artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; Art. 21 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)

- › Derecho a la reducción o readaptación de la jornada, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que la Administración establezca.
- › Derecho a la movilidad por violencia de género.
- › Derecho a la excedencia. Durante los seis primeros meses, la funcionaria tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social correspondiente.
- › Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- › Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social cuando las funcionarias víctimas de violencia de género hayan reducido su jornada con disminución proporcional de la retribución.

## 1.10. Derechos económicos

### 1.10.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo

(Art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda)

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- › Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

› Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual. En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción.

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

#### 1.10.2. Renta activa de inserción

(Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo)

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- › Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- › Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- › No convivir con su agresor.
- › Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 o más años de edad.
- › Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- › Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

### 1.10.3. Anticipos por impago de pensiones alimenticias

(Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos)

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se

entiende que existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

#### **1.10.4. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores**

(Art. 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012)

Las mujeres víctimas de la violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en su posición de demandantes de vivienda y financiación acogidas a este Real Decreto.

También la condición de víctima de violencia de género es una circunstancia que será tenida en cuenta por la administración pública competente para la concesión de una plaza en una residencia pública para mayores.

### **1.11. Derecho a la escolarización inmediata**

(Art. 5 y disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género, tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

## 2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 2.1. Situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

(Art. 17.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

La situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género incluye las siguientes posibilidades:

#### 2.1.1. Mujeres extranjeras que tengan la condición de familiares de ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

(Art. 9.4 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

Para conservar el derecho de residencia en el caso de nulidad matrimonial, divorcio o cancelación de la inscripción como pareja registrada, la mujer que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberá acreditar que ha sido víctima de violencia de género durante el matrimonio o situación de pareja registrada, circunstancia que se considerará acreditada de manera provisional cuando exista una orden de protección a su favor o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, y con carácter definitivo cuando haya recaído resolución judicial de la que se deduzca que se han producido las circunstancias alegadas.

**2.1.2. Mujeres extranjeras no comunitarias: pueden ser titulares de alguno de los dos tipos de autorizaciones de residencia y trabajo específicas por razón de violencia de género siguientes:**

- › Autorización de residencia y trabajo independiente de las mujeres extranjeras reagrupadas con su cónyuge o pareja:

(Art. 19.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Art. 59.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Obtención de la autorización una vez dictada a favor de la mujer una orden de protección o, en su defecto, cuando exista un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
  - Duración de la autorización: 5 años.
- › Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular: (Art. 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Arts.131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril) o Solicitud de la autorización desde el momento en que se haya dictado a favor de la mujer una orden de protección o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se aprecie la existencia de indicios de violencia de género.
- Concesión de la autorización cuando el procedimiento penal concluya con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.
  - Duración de la autorización: 5 años. No obstante, en el curso de estos 5 años la mujer puede acceder a la situación de residencia de larga duración, previa solicitud, a cuyo efecto se computará el tiempo durante el que hubiera sido titular de una autorización provisional de residencia temporal y trabajo.
  - Autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o autorización

de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de 16 años y se encuentren en España en el momento de la denuncia: solicitud por parte de la mujer extranjera en el momento en que ella solicite a su favor la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal. Su concesión y su duración se producen en los mismos términos que la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular.

- La autoridad administrativa competente para otorgar esta autorización por circunstancias excepcionales, concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, autorizaciones de residencia o de residencia y trabajo provisionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer sus necesidades, que se encuentren en
- España en el momento de la denuncia. Estas autorizaciones provisionales concluirán en el momento en que se conceda o deniegue definitivamente la autorización por circunstancias excepcionales.

**2.1.3. La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de la que sea titular una mujer extranjera, se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género.**

(Art. 38.6 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social)

**2.2. Protección de las mujeres extranjeras en situación irregular víctimas de violencia de género (Art. 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Arts. 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)**

- › Si al denunciarse una situación de violencia de género, se pusiera de manifiesto la situación irregular de la mujer extranjera:
  - No se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave).

- Se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.
  
- Concluido el procedimiento penal:
  - Con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se concederá a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.
  - Con una sentencia no condenatoria o con una resolución de la que no pueda deducirse la situación de violencia de género, se denegará a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Además, perderá eficacia la autorización provisional de residencia y trabajo concedida a la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones provisionales concedidas a sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Y se incoará o continuará el procedimiento administrativo sancionador por estancia irregular en territorio español.

### 2.3. Derecho de asilo

(Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria)

La condición de refugiada se reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género que, debido a fundados temores de ser perseguidas por motivos de pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentran fuera del país de su nacionalidad y no pueden o, a causa de dichos temores, no quieren acogerse a la protección de tal país, o a la mujer apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual,

por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él:

- › Para que se reconozca el derecho de asilo es preciso que los fundados temores de las mujeres a ser objeto de persecución se basen en actos de persecución que sean graves y revistan la forma de actos de violencia física o psíquica, incluidos los actos de violencia sexual.
- › Para valorar los motivos de persecución se considerará que, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye en el concepto de grupo social determinado un grupo basado en una característica común de orientación sexual o identidad sexual. Así mismo, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores de sufrir persecución por motivos de género.

### **3. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Además de los derechos específicos que la Ley integral reconoce a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, las mismas tienen los derechos que las leyes reconocen a las víctimas del delito, entre los que cabe destacar los siguientes:

#### **3.1. Derecho a formular denuncia**

(Arts. 259 y ss. de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas.

A través de la denuncia se pone en conocimiento de las autoridades correspondientes la comisión de un hecho que puede ser constitutivo de una infracción penal, es decir, de una conducta que el Código Penal define como delito o falta, estableciendo un castigo o pena para quien la realiza.

Tras la presentación de la denuncia y su remisión a la autoridad judicial, si ésta entiende que existen indicios de haberse cometido un hecho delictivo, iniciará las correspondientes actuaciones penales.

### 3.2. Derecho a solicitar una orden de protección

(Art. 62 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Art. 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La orden de protección es una resolución judicial que dicta el órgano judicial competente en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta, aprecia la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiere la adopción de medidas de protección durante la tramitación del proceso penal.

La orden de protección contempla en un único documento medidas cautelares de naturaleza penal y civil a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos, y activa al mismo tiempo los mecanismos de protección social establecidos a favor de la víctima por las distintas Administraciones Públicas. Con la orden de protección se acredita la condición de víctima de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004.

Las medidas de protección que la autoridad judicial puede acordar a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos, pueden ser de carácter penal y civil. Entre las primeras puede acordarse una o alguna de las siguientes:

1. Desalojo del agresor del domicilio familiar.
2. Prohibición de residir en determinada población.
3. Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que se determine.
4. Prohibición de que el agresor se comunique con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
5. Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos, etc...
6. Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.
7. Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
8. Incautación de armas y prohibición de tenencia.

Las medidas de naturaleza civil que pueden adoptarse son las siguientes:

1. El uso y disfrute de la vivienda, el mobiliario y el ajuar familiar.

2. La atribución de la guarda y custodia de los hijos menores.
3. La suspensión del ejercicio de la patria potestad
4. La suspensión del régimen de comunicaciones, visitas y estancias del padre con los hijos o la forma en que éste debe llevarse a cabo, por ejemplo, a través de un Punto de encuentro.
5. La fijación de una prestación de alimentos.
6. Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los menores de un peligro o evitarles perjuicios.

La solicitud puede efectuarla la propia víctima, sus familiares más cercanos, su abogado, o el Ministerio Fiscal. Sin perjuicio del deber de denuncia, los servicios sociales que conozcan su situación, deberán ponerlos en conocimiento del órgano judicial o del Ministerio Fiscal para que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

Las medidas civiles deben pedirse expresamente por la víctima o su representante legal y por el Ministerio Fiscal, cuando existan hijos menores o incapaces.

Es aconsejable solicitar la orden de protección en el mismo momento en el que se presenta la denuncia, aunque también puede solicitarse con posterioridad.

Cuando no se presenta denuncia, la propia solicitud de la orden desprotección tiene esta consideración, en cuanto a los hechos y situaciones de violencia relatados en la misma.

El Juzgado debe dictar la orden de protección en el plazo máximo de 72 horas desde su presentación, tras una comparecencia de la víctima y el agresor. La Ley establece que esta comparecencia deberá realizarse por separado, evitando así la confrontación entre ambos.

### **3.3. Derecho a ser parte en el procedimiento penal: el ofrecimiento de acciones (Art. 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)**

Presentada la denuncia y en su primera comparecencia en el Juzgado, el Secretario Judicial informará a la víctima de su derecho a mostrarse parte en el proceso penal.

El ejercicio de este derecho, que supone la intervención activa de la mujer víctima de violencia de género en el procedimiento judicial que se tramita tras su denuncia y el ejercicio de la acción penal y, en su caso, de la acción civil, se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como “acusación particular”; para ello debe nombrar un abogado en defensa de sus intereses y un procurador para su representación.

La designación de estos profesionales puede realizarse por libre elección de la víctima o a través del Turno de Oficio Especializado de Violencia de Género. En este último caso la asistencia y representación serán gratuitas si a la mujer se le concede el beneficio de justicia gratuita.

La personación y consiguiente condición de “parte” en el proceso penal conlleva que la víctima, a través de su abogado, puede proponer diligencias de prueba, intervenir en la práctica de las mismas, y conocer todas las resoluciones que se dicten durante la tramitación del proceso, pudiendo, si no está de acuerdo, presentar los recursos que procedan.

Asimismo, como acusación particular, la víctima podrá solicitar la condena del agresor y una indemnización por las lesiones, daños y perjuicios sufridos.

El Ministerio Fiscal tiene encomendada la defensa de los intereses de las víctimas y perjudicados en los procesos penales. Si llega a la convicción de que se ha cometido un delito, dirigirá la acusación contra quien considere responsable, independientemente de que la víctima se haya personado o no en el procedimiento penal. Si no llega a dicha convicción, no formulará la acusación o podrá solicitar el archivo del procedimiento, por ejemplo si considera que no existen suficientes pruebas de los hechos.

### **3.4. Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado (Art. 100 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)**

La comisión de un delito o falta obliga a reparar los daños y perjuicios causados. Esta responsabilidad civil comprende la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

En caso de que la víctima haya ejercido la acción civil (para exigir esta responsabilidad civil) en el proceso penal, en la sentencia que se dicte, y siempre que la

misma sea condenatoria, además de la pena que en su caso se imponga al culpable, se fijará cuál es la responsabilidad civil por los daños físicos, psicológicos o morales causados a la víctima por el delito.

No obstante, la víctima puede reservarse su derecho a ejercer la acción civil en un proceso distinto ante los Juzgados del Orden Civil, de forma que en el proceso penal no se ejercitará la acción civil. También puede renunciar a cualquier reclamación que, en este sentido, le pudiera corresponder.

### **3.5. Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales**

La víctima, aunque no ejerza su derecho a intervenir en el proceso penal, debe ser informada de su papel en el mismo y del alcance, desarrollo y la marcha del procedimiento.

La información a la víctima de sus derechos corresponde tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Juzgado y a las Oficinas de Asistencia a la Víctima.

El contenido de dicha información comprenderá:

- › Su derecho a mostrarse parte en el proceso penal y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho delictivo.
- › La posibilidad y procedimiento para solicitar las ayudas que conforme a la legislación vigente pueden corresponderle.
- › Información sobre el estado de las actuaciones judiciales, a examinar las mismas, así como a que se le expidan copias y testimonios (Art. 234 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- › Debe serle comunicada cualquier resolución que pueda afectar a su seguridad, así la orden de protección, la adopción o modificación de otras medidas cautelares, los autos que acuerdan la prisión o libertad provisional del imputado y la situación penitenciaria del agresor (Arts. 109, 506.3, 544 bis y ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- › Tiene que ser informada del lugar y fecha de celebración del juicio oral (Arts. 785.3, 962 y 966 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).

- › Debe notificársele la sentencia, tanto de instancia como, en su caso, la que resuelva el recurso de apelación. (Arts. 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; 789.4, 792.2, 973.2 y 976.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- › Debe notificársele el sobreseimiento del proceso.

### **3.6. Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procesos relacionados con la violencia de género (Art. 63 de la Ley Orgánica 1/2204, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; art. 232.2 Ley Orgánica Poder Judicial; art. 15.5 Ley 35/1995, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; arts. 2.a) y 3.1 Ley Orgánica 19/1994, de Protección de Testigos y Peritos en Causas Criminales)**

La Ley Integral prevé medidas específicas de protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Por un lado, se establece que los datos personales de la misma, de sus descendientes y las personas que estén bajo su guarda o custodia, tengan carácter reservado.

La reserva del nuevo domicilio, centro de trabajo o colegios de los hijos no sólo preservan la intimidad de la víctima sino que, además, es un instrumento importante para su seguridad, al evitar que estos datos puedan llegar a conocimiento del imputado.

Con esta misma finalidad, el modelo de solicitud de la orden de protección dispone que la víctima pueda indicar un domicilio o teléfono de una tercera persona a la que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los órganos judiciales podrán hacer llegar las comunicaciones o notificaciones.

Asimismo, el Juzgado puede acordar, de oficio o a instancia de la propia víctima o del Ministerio Fiscal, que las actuaciones judiciales no sean públicas y que las vistas se celebren a puerta cerrada.

### **3.7. Ayudas a las víctimas de delitos**

(Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo)

Se trata de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España, con el resultado de muerte, o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental; así como en beneficio de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual aunque se perpetren sin violencia. Además, se prevé la concesión de ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios.

Las mujeres víctimas de violencia de género pueden ser beneficiarias de estas ayudas en tanto que son víctimas de un delito.

Las personas beneficiarias de estas ayudas pueden serlo a título de víctimas directas, cuando sufran lesiones corporales graves o daños graves en su salud física o mental como consecuencia directa del delito; y a título de víctimas indirectas, en el caso de muerte, como los hijos de la persona fallecida.

El plazo para solicitar estas ayudas es de un año, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo. No obstante, dicho plazo se interrumpe con el inicio del proceso penal y se abre de nuevo desde que recaiga la resolución judicial firme.

Más información: en los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, en los Centros de Atención a la Mujer autonómicos y locales, en las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito en las sedes de los Juzgados, en los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados y en las diferentes organizaciones de mujeres y de extranjeros.

Página web de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>



## IV. GUÍA DE DERECHOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra y garantiza a las mujeres, que son o hayan sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, con la finalidad de que éstas puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y de recuperación integral.

Además, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que incluye medidas activas de empleo, con la finalidad de que las víctimas tengan mayores facilidades para acceder al empleo, incrementar su autonomía personal y disponibilidad de recursos e interrumpir procesos de violencia ya iniciados.

### ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para acceder a estos derechos, las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia de género mediante:

- › Sentencia por la que se condene al agresor.
- › Orden de protección dictada por el juez/a a su favor.
- › Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- › Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- › Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena.
  - Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
  - Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.

- Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
  - Reducción de jornada laboral con proporcional reducción del salario.
  - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.
  - Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.
  - Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora.
  - La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima, o en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.
  - Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.
- › Derechos de las funcionarias públicas.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, en los términos que establezca la Administración.
  - Movilidad geográfica: la funcionaria que para hacer efectiva su protección se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, tiene derecho al traslado a otro puesto de análogas características sin necesidad de que exista vacante.
  - Reducción de jornada que conlleva una reducción del salario en la misma proporción.
  - Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales.
  - Excedencia: la funcionaria víctima de violencia de género podrá solicitar la situación de excedencia sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los dos primeros meses de excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

- › Derechos de las trabajadoras por cuenta propia.

A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que tengan que cesar 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 período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, y su situación será considerada como asimilada a la de alta.

### BONIFICACIONES EMPRESARIALES EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Cuando una empresa suscriba un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tenga suspendido su contrato de trabajo, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora o durante seis meses en los supuestos de movilidad o traslado.

### DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- › Artículo 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo.

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo.

Con carácter general el importe de esta ayuda será equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo.

Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar un período equivalente a 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado o igual o superior al 33 por 100.

Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995 de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

- › Renta Activa de Inserción (RAI). (RD 1369/2006 que regula el programa de RAI para personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo).

Requisitos:

- › Ser víctima de violencia de género.
- › Carecer de rentas superiores al 75% SMI.
- › Ser demandante de empleo.

Cuantía RAI: 80% del IPREM (indicador público renta efectos múltiples). Duración del programa 11 meses y máximo 3 años.

La RAI es incompatible con la ayuda económica regulada en el art. 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre.

- › Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios, en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable. (Art. 28 Ley 1/2004, de 28 de diciembre).

### **PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)**

Esta norma recopila algunas medidas que ya se venían aplicando y otras nuevas como: atención confidencial y especializada por los servicios públicos de empleo, ayudas a la movilidad geográfica, compensación de las diferencias salariales por cambio de trabajo o los convenios con empresas y/o asociaciones empresariales.

Las medidas de actuación del Programa de Inserción Sociolaboral tendrán como beneficiarias a las mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo y son las siguientes:

- › Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- › Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena, en el que se trabaje en aspectos personales, en su caso, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa.
- › Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- › Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- › Incentivos para facilitar la movilidad geográfica. Estos incentivos incluyen: gastos de desplazamiento, gastos de transporte de mobiliario y enseres, gastos de alojamiento y gastos de guardería y de atención a personas dependientes.
- › Incentivos para compensar diferencias salariales. Esta medida exige para su cumplimiento que se produzca una sucesión de contratos, es decir, consiste en el abono a la trabajadora, cuyo contrato de trabajo se haya extinguido por voluntad propia pero forzada por su situación, de una cantidad equivalente a la diferencia entre el contrato extinguido y el nuevo, siempre que el nuevo salario sea inferior al anterior. El importe máximo de la cuantía es de 500 euros y el tiempo máximo para percibir esta ayuda es de doce meses.
- › Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica. La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.

#### INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (Ley 43/2006, de 29 de diciembre)

- › 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años desde la contratación, por contratos indefinidos a tiempo completo.
- › 50 euros/mes (600 euros/año máximo) durante la vigencia del contrato, por contratos temporales.

- › En los casos de contratos a tiempo parcial se aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los términos que establece la normativa aplicable.
- › Las empresas que contraten a víctimas de la violencia de género, especialmente mediante contratos indefinidos, podrán recibir subvenciones en los términos que se establezcan en los programas, para incentivar la contratación, propios de las Comunidades Autónomas.

## **V. PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, procura a las víctimas de la violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que comprende, entre otras medidas, aquellas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. Con estas medidas se pretende favorecer su integración sociolaboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor.

Para ello, el artículo 22 de la citada Ley Orgánica dispone que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.”

En cumplimiento de este precepto, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, prevé que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción sociolaboral, que incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación:

- › Itinerario de inserción sociolaboral individualizado.
- › Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- › Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- › Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- › Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- › Incentivos para compensar diferencias salariales.
- › Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.



## VI. LA ORDEN DE PROTECCIÓN. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

### ¿En qué consiste?

La orden de protección es un instrumento legal diseñado para proteger a las víctimas de la violencia doméstica y/o de género frente a todo tipo de agresiones. Para ello, la orden de protección concentra en una única e inmediata resolución judicial (un auto) la adopción de medidas de protección y seguridad de naturaleza penal y de naturaleza civil, y activa al mismo tiempo los mecanismos de asistencia y protección social establecidos a favor de la víctima por el Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.

Esto es, la orden de protección unifica los distintos instrumentos de protección a la víctima, previstos por el ordenamiento jurídico y le confiere un estatuto integral de protección.

### ¿En qué supuestos se dicta?

En los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de una mujer (por parte de un hombre que sea o haya sido su cónyuge o que esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia), resulta una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiere la adopción de alguna medida de protección.

### ¿Dónde se regula?

En el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Aunque la redacción literal del artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal refiere la orden de protección sólo a las víctimas de la violencia doméstica, el artículo 62 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, hace extensivo dicho artículo a las víctimas de la violencia de género.

### **¿Quién puede solicitarla?**

- › La víctima de actos de violencia física o psicológica por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- › Los descendientes de la víctima, sus ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, los menores o incapaces que convivan con la víctima o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho.
- › El Ministerio Fiscal. El órgano judicial puede acordarla de oficio.
- › Las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados que tuviesen conocimiento de la existencia de alguno de los delitos o faltas de violencia de género, deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del Juez/a de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, del Juez/a de Instrucción en funciones de guardia, o del Ministerio Fiscal con el fin de que el Juez/a pueda incoar o el Ministerio Fiscal pueda instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

### **¿Cómo se solicita?**

A través de un formulario normalizado y único disponible en las Comisarías de Policía, los puestos de la Guardia Civil, las dependencias de las Policías Autonómicas y Locales, los órganos judiciales penales y civiles, las fiscalías, las Oficinas de Atención a las Víctimas, los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados, los servicios sociales o instituciones asistenciales municipales, autonómicos o estatales.

El formulario también puede obtenerse a través de Internet: entre otras, web del Ministerio de Igualdad, web del Consejo General del Poder Judicial.

### **Modelo de solicitud de orden de protección:**

**<http://www.msps.es/ssi/violenciaGenero/violenciaGenero/ordenProteccion/home.htm>**

### **¿Dónde se presenta la solicitud?**

- › En el Juzgado.
- › En la Fiscalía.

- › En las Comisarías de la Policía, los puestos de la Guardia Civil, las dependencias de las Policías Autonómicas y Locales.
- › En las Oficinas de Atención a las Víctimas.
- › En los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas.
- › En los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados.

Una vez recibida la solicitud, ésta será remitida de forma inmediata al Juez/a de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, al Juez/a de Guardia.

### **¿Cuál es el procedimiento?**

Una vez recibida la solicitud, el/la Juez/a de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, el/la Juez/a de Guardia, convocará a una audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante de la orden de protección si es distinto de la víctima, al agresor asistido de abogado y al Ministerio Fiscal.

La audiencia ha de convocarse en un plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud.

Durante la audiencia, se podrá practicar la prueba que fuera necesaria para acreditar la situación de violencia de género y el posible peligro para la víctima. El/la Juez/a adoptará las medidas oportunas para evitar la confrontación entre el agresor y la víctima, sus hijos y los restantes miembros de la familia.

Celebrada la audiencia, el/la Juez/a resolverá por medio de auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, adoptando las medidas penales y civiles que considere convenientes.

La orden de protección será notificada a las partes (agresor y Fiscal), y comunicada por el/la Juez/a inmediatamente a la víctima y a las Administraciones Públicas competentes para la adopción de medidas de protección, sean éstas de seguridad o de asistencia social, jurídica, sanitaria, psicológica, etc. A estos efectos, se remitirá la orden de protección a los Puntos de coordinación de las Comunidades Autónomas.

Tras la adopción de la orden de protección, se deberá informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del imputado, así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas. En particular, la víctima será infor-

mada en todo momento de la situación penitenciaria del agresor. A estos efectos se dará cuenta de la orden de protección a la Administración Penitenciaria.

Asimismo, la orden de protección se inscribirá en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

### **¿Qué medidas establece?**

Medidas penales:

- › Privativas de libertad (prisión provisional).
- › Prohibición de aproximación.
- › Prohibición de residencia.
- › Prohibición de comunicación.
- › Retirada de armas u otros objetos peligrosos.

Medidas civiles:

- › Atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar.
- › Determinar el régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con los hijos.
- › Régimen de prestación de alimentos.
- › Cualquier medida de protección al menor para evitar un peligro o perjuicio.
- › Las medidas de naturaleza civil deberán ser solicitadas por la víctima o su representante legal, o bien por el Ministerio Fiscal cuando existan hijos menores o incapaces.
- › Las medidas de naturaleza civil tendrán una vigencia temporal de 30 días. Si dentro de este plazo fuese incoado a instancia de la víctima o de su representante legal un proceso de familia ante la jurisdicción civil las medidas adoptadas permanecerán en vigor durante los 30 días siguientes a la presentación de la demanda. En este término las medidas deberán ser ratificadas, modificadas o dejadas sin efecto por el/la Juez/a de Primera Instancia o el/la Juez/a de Violencia sobre la Mujer que resulte competente.

Medidas de asistencia y protección social:

La orden de protección confiere a la víctima un estatuto integral de protección que constituye título habilitante para acceder a las medidas de asistencia y protec-

ción social establecidas por el ordenamiento jurídico, bien por el Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales:

- › Renta Activa de Inserción, que incluye una ayuda en caso de cambio de residencia, gestionada por los Servicios Públicos de Empleo.
- › Ayuda económica del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, gestionada por los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.
- › Acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.
- › Derechos laborales y de Seguridad Social.
- › Solicitud de autorización de residencia por circunstancias excepcionales, que sólo será concedida cuando recaiga la sentencia condenatoria, y solicitud de autorización de residencia independiente de los familiares reagrupados.







# VIOLENCIA DE GÉNERO

## Estudio sobre **VIOLENCIA** DE **GÉNERO:**

**Marco  
Normativo y  
Actuaciones  
Sindicales**