

GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA DELEGADOS Y DELEGADAS



Unión Europea

Fondo Social Europeo



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



www.andalucia.ccoo.es



**GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
PARA DELEGADOS Y DELEGADAS**

Edita: Comisiones Obreras de Andalucía

Autoras: Amapola Povedano Díaz

Coordina: Antonia Martos Jiménez, Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía

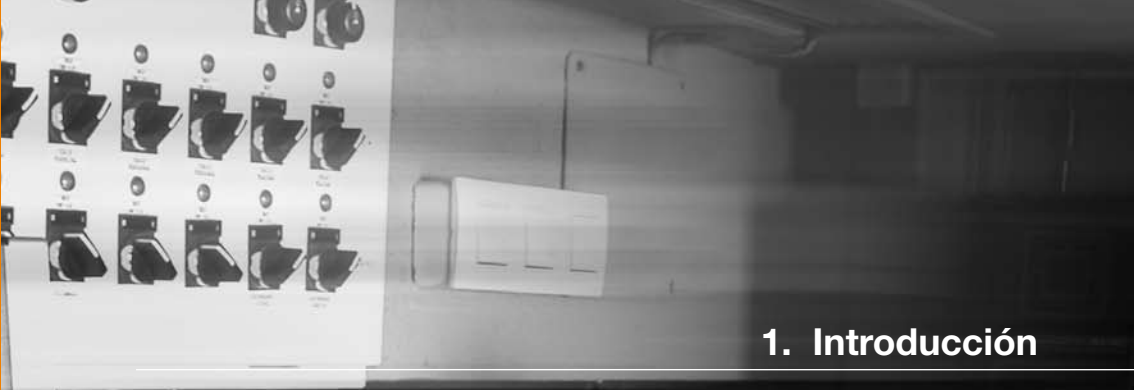
Diseño, Maquetación e Impresión: Puntoreklamo

ISBN-13:978-84-691-7512-5

Depósito Legal: CO-1643-2008

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. ¿En qué consiste la violencia de género? Tipos de violencia.....	9
3. ¿En qué situaciones podemos pensar que una mujer está siendo víctima de violencia de género?	19
4. Rompiendo algunos mitos relacionados con la violencia contra las mujeres	23
5. Aclarando dudas: El marco legal	31
6. ¿Qué puedo hacer como delegado o delegada? Intervención sindical y negociación colectiva	45
7. Direcciones y servicios de interés.....	51
8. Quiero saber más sobre este tema. Algunas referencias bibliográficas y páginas web.....	59



1. Introducción



Presentación

Con esta guía, la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía quiere contribuir a la sensibilización, a la prevención y a la actuación para eliminar radicalmente esta lacra social que es la violencia machista.

La violencia de género no debe entenderse como un problema que pertenece exclusivamente al ámbito doméstico o privado, sino que debemos concebirlo como un fenómeno estructural y social que requiere una intervención colectiva del conjunto de la sociedad, de mujeres y hombres, de las administraciones, instituciones y agentes sociales.

Desde CCOO Andalucía venimos expresando todos los años, con la consigna “Tolerancia Cero”, nuestra más rotunda repulsa hacia cualquier manifestación de violencia que sufren las mujeres en todos los ámbitos. Como sindicato sociopolítico nos corresponde una actuación dirigida, por un lado, a la ciudadanía en general de cara a sensibilizarla en la necesidad de denunciar y combatir la violencia contra las mujeres. Y, por otro, al ámbito laboral, reforzando el papel de la acción sindical y la negociación colectiva como instrumentos de sensibilización, prevención, denuncia y actuación contra la violencia de género, manifestación máxima de las discriminaciones sexuales y las desigualdades que continúan padeciendo las mujeres.

Con esta guía pretendemos ofrecer una herramienta de trabajo que sirva a delegados y delegadas sindicales para que incorporen, en su trabajo sindical diario, las nociones necesarias que les permitan incluir en los convenios colectivos y en los acuerdos o protocolos negociados con las empresas las medidas de protección y derechos que la legislación estatal y andaluza reconocen, además de las mejoras que desde el sindicato recomendamos para prevenir la violencia de género y proteger a las mujeres que la sufren.

Construir la igualdad es prevenir la violencia

Antonia Martos Jiménez
Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía

2. ¿En que consiste la violencia de género? Tipos de violencia



¿EN QUÉ CONSISTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Cuando hablamos de violencia de género hacemos referencia a comportamientos o actos de violencia basados en el género que cumplen estas características:

- Actos de violencia física, psicológica, económica o sexual que tienen consecuencias de perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer (se incluyen las amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, etc.) tanto si se produce en su vida privada como en la pública.
- Estos actos son realizados normalmente por las parejas o exparejas, aunque también se consideran los actos ejercidos por hombres de su entorno familiar o de su entorno social y/o laboral.
- Son una manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que sitúan a las mujeres en una situación de subordinación respecto a los hombres.



TIPOS DE VIOLENCIA

La violencia contra las mujeres o violencia de género tiene muchas caras, no solo una visible y evidente:

Violencia física:

Es la forma más conocida de violencia de género y generalmente es visible (empujones, golpes, arañazos, patadas, bofetadas, ataques con armas, mordeduras, quemaduras, estrangulamientos, mutilaciones, etc...).

Violencia psicológica:

Admite muchas modalidades de agresión intelectual o moral, que pueden producirse en público o en privado (insultar, amenazar, humillar, despreciar, hacer comentarios sobre la inferioridad o falta de competencia, como “eres una inútil y no sirves para nada”, obligar a aceptar unas creencias culturales o religiosas determinadas con la intención de destruir las propias creencias a través del ridículo o el castigo, etc...).

12

Violencia económica:

Incluye agresiones que impiden que la víctima tenga una independencia económica del agresor (imposibilitar que consiga o mantenga un puesto de trabajo, no entregarle dinero o evitar que lo tenga, etc..).

Violencia sexual:

Cualquier actividad sexual no consentida libremente por la mujer (realización de acto sexual mediante amenaza o sujeción, exhibicionismo, penetración con objetos, participación forzada en pornografía, tráfico y explotación sexual, etc...).

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 el entorno laboral.

Acoso moral por razón de sexo:

Cualquier conducta, práctica o 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 y de anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

DEFINICIONES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MARCO LEGAL ESTATAL Y ANDALUZ

La Ley Andaluza 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género en su Artículo 3 establece:

Art. 3 Concepto de Violencia de Género

- a) **Violencia física**, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- b) **Violencia psicológica**, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- c) **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
- d) **Violencia sexual y abusos sexuales**, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

En esta ley, se define **acoso sexual y moral por razón de sexo** como una forma de violencia de género, es decir, como cualquier forma de violencia física o psíquica ejercida por hombres contra las mujeres en su entorno familiar, laboral o social.

En cuanto al acoso sexual y moral por razón de sexo exponemos las definiciones que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora al ordenamiento jurídico en su artículo 7:

“El **acoso sexual** en el trabajo es 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”.

“El **acoso por razón de sexo** es 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”.



Asesinato

Violencia física

Agresiones con armas, golpes utilizando objetos, puñetazos, patadas, mordiscos, bofetadas, empujones mutilaciones, etc...).

Violencia sexual

Acoso sexual, realización de acto sexual mediante amenaza o sujeción, exhibicionismo, penetración con objetos, participación forzada en pornografía, tráfico y explotación sexual, etc...

Violencia económica

Imposibilitar que consiga o mantenga un puesto de trabajo, no entregarle dinero o evitar que lo tenga, etc..

Violencia psicológica

Insultos, amenazas, humillar, ridiculizar, desvalorizar, conductas de control, aislamiento, anulación, abuso económico, negar, minimizar o culpar a la mujer del maltrato, acoso moral por razón de sexo.

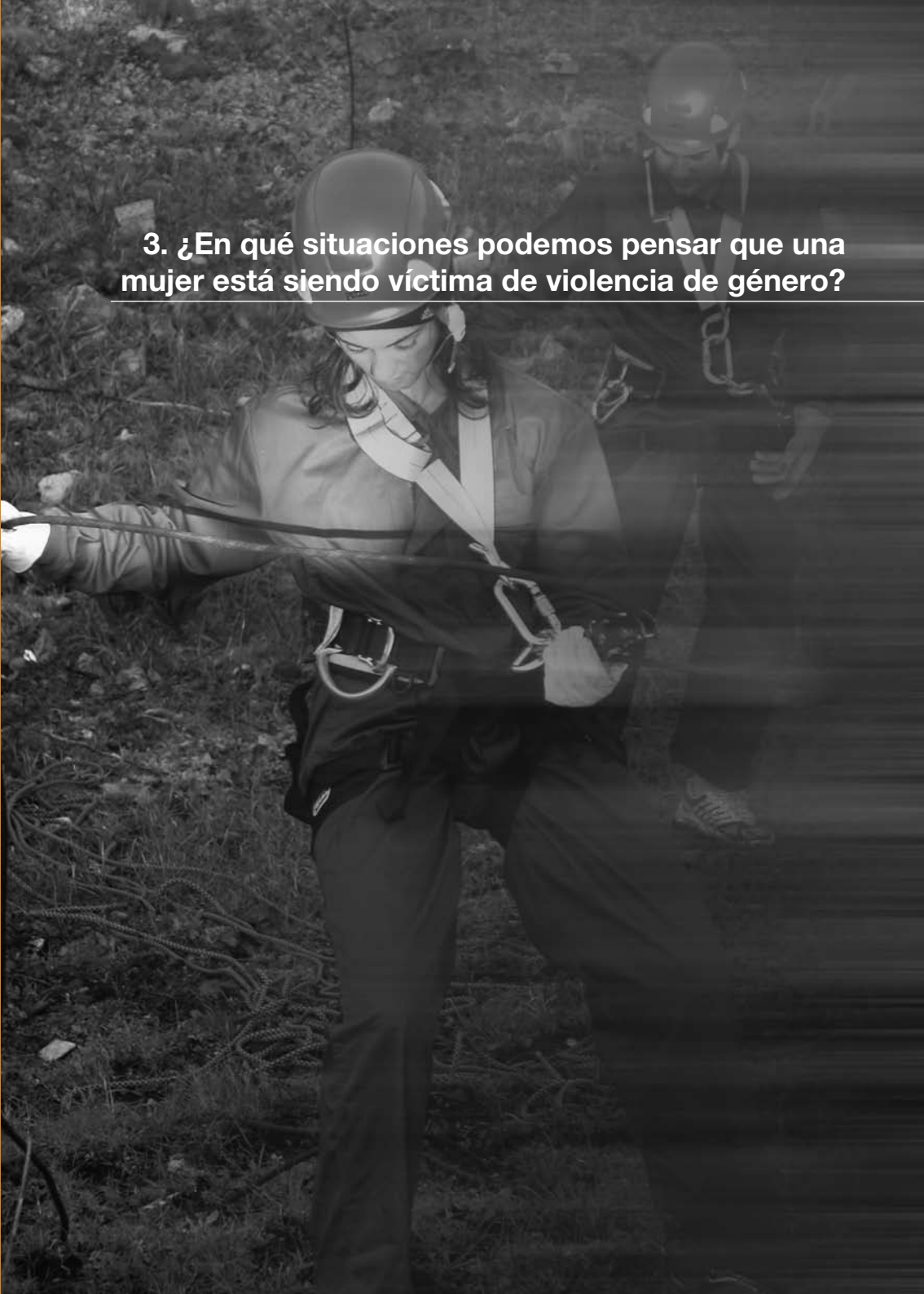
Deterioro de la autoestima y autonomía de la mujer

Visibilidad

Micromachismo

Actitud intimidatoria, adjudicarse el mando, no tener en cuenta su opinión, imponer ideas apelando a la lógica o a través de la insistencia agotadora, controlar el dinero, invadir el espacio físico, sobrecargar con tareas domésticas y maternas, hacerse la víctima para ser cuidado, no tener en cuenta .sus objetivos ni desarrollo personal, no reconocer sus necesidades, no valorar sus cualidades o logros, etc...

3. ¿En qué situaciones podemos pensar que una mujer está siendo víctima de violencia de género?



¿EN QUÉ SITUACIONES PODEMOS PENSAR QUE UNA MUJER ESTÁ SIENDO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

Hay varios comportamientos de la mujer agredida o del agresor que indican que podría estar ocurriendo violencia de género.

Cuando ella:


- Suele tener heridas y golpes de los que no quiere dar explicación, y no va al médico o médica para que la cure.
- Está nerviosa, cansada, sin ganas de comer, está deprimida, como ausente, duerme mal o tiene dolores inespecíficos.
- Cuando la mujer deja de cuidarse, arreglarse, relacionarse con otras personas, salir fuera del domicilio.
- Reconoce que ha sido golpeada, humillada o acosada.
- En el puesto de trabajo está triste, distraída, ausente, con falta de concentración, deja de relacionarse con sus compañeros y compañeras, se retrasa en la llegada al trabajo o de vez en cuando falta de forma injustificada.

21

Cuando la pareja:

- Critica a la mujer, la insulta, le grita, se burla de ella, la amenaza con hacerle daño o con quitarle a sus hijos o hijas.
- Dificulta o no permite que la mujer se relacione con otras personas (critica a sus amistades y familia, no la deja salir de casa, pide cuentas de cada una de las personas con las que ella ha hablado o estado...).
- Controla el dinero y lo gasta a su antojo.
- No permite trabajar a la mujer o intenta que pierda el trabajo, si lo tiene.
- Trata de manipular a su pareja para que no se marche de su lado o vuelva con él (pide perdón, hace regalos, amenaza con suicidarse o hacerse daño).
- Intenta justificar su conducta violenta y de dominio: la utiliza como prueba de su amor, echa la culpa de su comportamiento al trabajo, al dinero, al alcohol, a las drogas, o al comportamiento de su mujer.
- Se siente dueño absoluto de su pareja y de sus hijos o hijas, negándoles la posibilidad de tener identidad propia y que piensen, hagan o digan algo contrario a lo que él quiere.





4. Rompiendo algunos mitos relacionados con la violencia contra las mujeres

ROMPIENDO ALGUNOS MITOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

A pesar de que cada día más personas son conscientes del problema social que supone la violencia de género, siguen existiendo ciertos mitos y creencias, totalmente falsos, que favorecen su tolerancia y dificultan su visibilidad.

A continuación os presentamos algunos de los mitos más comunes asociados a la violencia de género y algunas evidencias y realidades que pueden ayudar a comprender que estos mitos son falsos.

MITO: “Lo que ocurre dentro de una pareja o un matrimonio es un asunto privado, por lo que la violencia de género es algo que no debe salir de la familia”

REALIDAD: “La violencia física, psicológica, económica o sexual es un delito y ningún delito puede considerarse un asunto privado, se desarrolle en un ámbito público o dentro de las cuatro paredes de una casa” “La violencia de género es además un problema social y como tal toda la sociedad es responsable de evitar modelos de aprendizaje de conductas violentas: un hijo que ve pegar a su madre, con mucha probabilidad repita esta conducta en sus futuras relaciones de pareja” “Toda la sociedad debe intervenir y erradicar el silencio cómplice que estimula, alienta y refuerza al maltratador a seguir actuando así”



MITO: “Los casos de maltrato son pocos y aislados” “Los casos de violencia de género son debidos a la pérdida de control puntual del hombre”

REALIDAD: “Una de cada tres mujeres en el mundo ha padecido malos tratos o abusos en algún momento de sus vidas, según el informe de la ONU del año 2000” “En Andalucía el número de mujeres que han denunciado por violencia de género en 2007 asciende a 28.266” “Los casos de violencia de género responden a una estrategia premeditada de control sobre la mujer si se atreve a poner en cuestión su poder o autoridad. Además, que el agresor pueda controlarse en cualquier otro tipo de situación demuestra lo selectivo de su violencia”

MITO: “Los casos de violencia de género sólo se producen en familias con poco nivel cultural o económico”

REALIDAD: “Los estudios y datos estadísticos demuestran que la violencia de género se da en todas las clases sociales, niveles económicos y educativos”

MITO: “La violencia psicológica no es tan grave como la violencia física”

REALIDAD: “Los insultos, desvalorizaciones en público o privadas, las humillaciones, desprecios o amenazas pueden provocar consecuencias muy graves en la salud de las mujeres” “En muchas ocasiones las mujeres experimentan la violencia psicológica como más dolorosa, dañina y difícil de superar que la violencia física”

MITO: “Un hombre trabajador y sociable no puede ser un agresor, los maltratadores son hombres adictos a las drogas, al alcohol, celosos, con problemas psicológicos, que están en paro, etc...”

REALIDAD: “Normalmente asociamos la imagen del hombre maltratador o violento a la del “holgazán borracho y maleducado”, esperando que tenga una imagen acorde a sus actos. Sin embargo la mayoría de los hombres que ejercen violencia de género, a menudo se caracterizan por su normalidad aparente de cara a sus vecinos, amigos o compañeros de trabajo”



MITO: “Muchos hombres pueden ser violentos con sus parejas en un ataque de celos, pero esto demuestra cuánto amor sienten por ellas”

REALIDAD: “Los celos no son una manifestación del amor, sino de la necesidad de posesión y control de la mujer, que es percibida como una propiedad, un objeto, una conquista. Los celos son estrictos predictores de casos de violencia severa, acoso extremo y homicidio de la mujer”

MITO: “Las víctimas de violencia de género a veces se lo buscan o hacen algo para provocarlo”

REALIDAD: “No existe ninguna forma de provocación que justifique un ataque violento. Con este argumento, el maltratado culpabiliza a la víctima, proyectando su responsabilidad en la conducta de su mujer, alguno de sus argumentos son: me pone nervioso, cuestiona mi autoridad delante de mis hijos, no hace las cosas exactamente como yo le digo, etc...”

MITO: “Las mujeres también maltratan a los hombres, es un problema tan grave como la violencia contra las mujeres”

REALIDAD: “En el 85,2 de las denuncias realizadas en 2007 por violencia en la pareja, la víctima era una mujer” “Normalmente, los casos de violencia contra el hombre son debidas a respuestas a agresiones o violencia continuada o en casos extremos de defensa propia de la mujer”


MITO: “Si la violencia no es muy grave, la mujer debe aguantar, por salvar la familia, el hogar, su matrimonio y sus hijos”

REALIDAD: “La exposición de la violencia ante los niños perjudica gravemente un desarrollo psicológicamente sano de los menores que pueden tener problemas durante la infancia y la adolescencia. La exposición de los menores a violencia familiar facilita el riesgo de aceptar y repetir las conductas violentas en su desarrollo como adultos. Las creencias de compromiso social del matrimonio impiden que las víctimas en muchas ocasiones abandonen al agresor”



MITO: “A las mujeres les gusta ser dominadas, porque sacan algún beneficio de la relación o porque quieren, si no abandonarían al agresor y solucionarían el problema”

REALIDAD: “A ninguna persona le gusta que le humillen y le dominen, los sentimientos asociados a la violencia de género son el miedo, la impotencia y la angustia. La mayoría de las mujeres permanecen en este tipo de situaciones porque no saben como salir de ellas, no porque quieran seguir allí. Los motivos por los que no abandonan la relación son, la dependencia económica (en muchas ocasiones provocada por el agresor para evitar la huida), los hijos pequeños, la falta de cualificación profesional, la falta de apoyos sociales, familiares o comunitarios, la esperanza del cumplimiento de las promesas de cambio del maltratador, la dependencia emocional, la reducción de la autoestima y la valía personal que mina cualquier capacidad de toma de decisión autónoma, el miedo al cumplimiento de las amenazas del agresor si tratan de abandonarlo (te mataré, me mataré yo, mataré a tus hijos, etc...) la creencia de compromiso social del matrimonio (debo aguantar porque es mi marido, por mis hijos, qué dirán los vecinos, etc...)”



**5. Aclarando dudas:
El marco legal**

ACLARANDO DUDAS: EL MARCO LEGAL

En España la violencia de género está regulada por varias leyes de carácter nacional y también en Andalucía existen leyes que la regulan a nivel autonómico. La gravedad y el impacto social que provoca la violencia contra las mujeres han llevado a los legisladores a situar en un estricto marco legal, las ayudas y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Constitución Española de 1978.
- Estatuto de Andalucía (reformado por la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo). Art. 10.1; Art. 16; Art. 73.2
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOMPIVG).
- Real Decreto 1452/2005 de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el Art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOJA nº 247, de 18 de diciembre de 2007
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley andaluza 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.



DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN LEY DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (LOMPIVG)

Ya que la LOMPIVG es la Ley que regula específicamente las medidas de protección de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, resaltaremos a continuación los principales aspectos de los Derechos Laborales y de Seguridad Social que establece en el Capítulo II y en las Disposiciones Adicionales Séptima y Octava de la misma.

Acreditación de la trabajadora como víctima de violencia de género

La LOMPIVG en su artículo 23 establece como condición para que las trabajadoras que han sufrido violencia de género puedan ejercer sus derechos, acreditar su situación mediante la orden de protección dictada a favor de la víctima. En casos excepcionales puede servir un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La disposición adicional séptima de la LOMPIVG, apartado uno, modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado 7.

«**Apartado 7.** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario **o 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»



TEN EN CUENTA

El nuevo apartado 7 del artículo 37 del ET reconoce **estos derechos en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos** o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. Sin embargo, la ley no fija ni el tiempo en que se puede reducir la jornada ni la forma en que se puede reordenar el tiempo de trabajo. Por ello, es muy importante **concretar en los convenios colectivos los términos en que se puede ejercer tanto la reducción de la jornada como la reordenación de la jornada.**

Si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresa, **es a la trabajadora a quien corresponde determinar cómo lo va a ejercitar**, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través de procedimiento especial y urgente previsto.

CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA

La disposición adicional séptima, apartado dos de la LOMPIVG modifica el Art. 40 del E.T. introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El apartado **tres de la disposición adicional séptima** de la LOMPIVG **modifica el Art. 45 apartado 1 del E.T.**, referido a las Causas y Efectos de la Suspensión del Contrato, para introducir en el mismo una nueva letra n.

«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T., el **apartado cuatro** de la misma **disposición adicional séptima** de la LOMPIVG modifica el **Art. 48 del E.T.**, titulado Suspensión con reserva del puesto de trabajo, para introducir un nuevo apartado 6).

«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

Con estas modificaciones, la LOMPIVG introduce la posibilidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género de suspender **voluntaria y temporalmente** su contrato de trabajo por un período inicial de 6 meses, que podrá ser prorrogado por decisión judicial por períodos de 3 meses hasta un máximo legal de 18 meses.

Otra medida sin duda positiva es que, durante este período de suspensión, se tiene derecho, siempre que se reúna los requisitos de carencia, **a percibir la prestación por desempleo**. De hecho la LOMPIVG, en la **disposición adicional octava**, en sus apartados 1,3 y 4 modifica asimismo los arts. 124, 210 y 231 de la Ley General de la Seguridad Social para introducir otras medidas de protección en relación con la suspensión del contrato por violencia de género:

Como señala el art. 21.2 de la LOMPIVG, el tiempo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa computarán para una nueva prestación.

Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como de extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc...).



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El apartado quinto de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 49, apartado 1 del E.T, referido a la Extinción del Contrato de Trabajo, introduciendo una nueva letra m.

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo definitivamente por su situación de víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato. Lo positivo de esta medida es que también puede percibir la prestación por desempleo, aunque su extinción haya sido voluntaria, ya que la LOMPIVG; en el apartado 2 de su disposición octava, modifica la letra e) del apartado 1.1 y 1.2 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, referido a la Situación Legal de Desempleo.

40

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

El apartado cinco de la disposición adicional octava de la LOMPIVG introduce una nueva disposición adicional, la cuadragésima segunda, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el siguientes texto:

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario 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, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”.

MUY IMPORTANTE: Para poder percibir la prestación por desempleo en los casos en que una trabajadora víctima de violencia de género decida suspender temporalmente o extinguir definitivamente su contrato de trabajo, es condición indispensable que la empresa comunique dicha suspensión o extinción para acreditar su situación legal de desempleo. Esta comunicación debe ir acompañada de la orden de protección o, en su defecto, del informe fiscal que acredite la condición de víctima violencia de género.

Desde CCOO de Andalucía se ha valorado negativamente esta medida ya que, como derecho suyo que es, debería ser la trabajadora y no la empresa, la que comunique esta situación. De esta forma se evitaría eficazmente los posibles casos en que, por cualquier razón, una empresa se negara a efectuar dicha comunicación y la trabajadora tuviera que verse obligada a realizar una denuncia o demanda contra la empresa.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora 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»

41

En este apartado la única obligación que implanta la ley es que la trabajadora tiene que preavisar a la empresa lo antes posible las posibles faltas o ausencias.



DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El apartado seis de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 52, letra d) del E.T.

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

42

El apartado siete de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el Art. 55 apartado 5. Letra b) del E.T.:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.»

PROGRAMA ESPECÍFICO DE EMPLEO

La LOMPIVG en el artículo 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España 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.

COSTE CERO PARA LAS EMPRESAS


La LOMPIVG en el artículo 21.3 dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, 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 periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

Trabajadoras víctimas de Violencia de género por cuenta propia

La LOMPIVG en su artículo 21 apartado 5 exime a las trabajadoras por cuenta propia que son víctimas de violencia de género de la obligación de cotizar durante un período de 6 meses que les será considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social. Además esta situación se considerará como asimilada al alta.

Se tomará una base de cotización equivalente a la media de las bases cotizada durante los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotización.





6. ¿Qué puedo hacer como delegado o delegada?
Intervención sindical y negociación colectiva

ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, TOLERANCIA CERO

Comisiones Obreras de Andalucía viene denunciando y condenando de manera contundente las diversas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres. Además de manifestar su repulsa, adquiere una serie de compromisos que han de desarrollarse en el seno de esta organización sindical para eliminar y erradicar esta lacra social.

Desde CCOO-A se ha valorado positivamente los derechos y medidas laborales reconocidas en la Ley Orgánica de *medidas de protección integral contra la violencia de género* (LOMPIVG) desde su aprobación, ya que en ella se incorporaron bastantes mejoras que han sido impulsadas por el sindicato. Sin embargo después de tres años de su vigencia, en nuestro quehacer diario, comprobamos que su impacto en las empresas es bastante limitado.

Por ello, más que nunca la acción sindical y la negociación colectiva deben seguir jugando el papel fundamental de mejorar y difundir estos derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la **LOMPIVG** e impulsados y recogidos en el *Acuerdo de Negociación Colectiva ANC 2007 (prórrogado en 2008)*, suscrito por gobiernos, sindicatos y patronal con el fin de favorecer, conservar y promover el empleo de mujeres víctimas de violencia de género.

En este sentido, **la Ley andaluza 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** reconoce la importancia que tiene la negociación colectiva para proteger a las trabajadoras que son víctimas de violencia de género al dedicar en su Capítulo III, dedicado a las medidas en el ámbito laboral, un artículo específico, el art. 54, según el cual las Administraciones Públicas se comprometen a impulsar y apoyar la inclusión, a través de la negociación colectiva, de medidas a favor de las mujeres víctimas de esta lacra social.

Otra de las prioridades de actuación que debemos marcarnos como sindicato es continuar con nuestra labor de sensibilización, información, formación y asesoramiento sobre la materia a nuestros negociadores y negociadoras para concienciarles de que, gracias a su intervención sindical en las empresas y en la negociación, tienen entre sus manos la posibilidad de mejorar y facilitar la situación de las mujeres que padecen cualquier forma de violencia machista.



Como **delegados y delegadas sindicales**, como mínimo debemos incluir y, en su caso, mejorar, a través de la negociación de convenios o acuerdos con las empresas, los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en las Leyes nacional y autonómica.

Así, como queda reflejado en el Protocolo de Igualdad y no Discriminación, elaborado desde la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía, se pueden seguir las **RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, que aparecen este documento en referencia a la violencia de género:

1. La introducción de las **recomendaciones** que se hacen a continuación en el texto del convenio colectivo, no debe formar parte de un apartado específico, sino que deben tratarse de forma **TRANSVERSAL en todos los apartados**.
2. Inclusión de un artículo específico, dentro del **Capítulo I**, del convenio o al principio del mismo, es el que aparezca una **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**. También se incluirá, entre otras actuaciones: **Desarrollar** y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la **Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG**, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, **garantizando** los derechos relativos a las **condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género**, regulados en dicha ley.
3. En el apartado de **RETRIBUCIONES** se debe incluir:
 1. Garantizar que la percepción de pluses no sea discriminatoria y que por tanto, incluya los siguientes supuestos:
 - Permiso por maternidad/paternidad.
 - Reducción de jornada por lactancia y por motivos familiares.
 - Víctimas de violencia de género.
 2. Facilitar anticipos a mujeres víctimas de violencia de género mientras dure su situación inicial; pudiendo aumentar dicha ayuda en el caso de tener personas dependientes a su cargo y/o con alguna discapacidad.
4. **Jornada Laboral:**
 1. Promover una nueva organización de la jornada laboral, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan con los intereses empresariales, incidiendo espe-

cialmente en personas solas con personas dependientes a su cargo y mujeres víctimas de violencia de género.

2. Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares; de la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

5. **Movilidad Funcional y Geográfica**, se incluirá:

1. Se priorizará el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora); y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, proponemos que se obligue al traslado de centro del maltratador.

6. **Despido, Suspensión y Extinción del Contrato**:

1. **Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida** por el empresariado mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, **el despido se declarará nulo y se condenará al empresariado a la readmisión de la trabajadora.**
2. Las **ausencias** al trabajo motivadas por la situación **física o psicológica derivada de la violencia de género**, acreditada por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora.

La violencia de género **NO ES UN PROBLEMA DOMÉSTICO**, sino que es un problema **SOCIAL**, por lo que todas las personas que formamos parte de la sociedad tenemos de responsabilidad de ayudar a erradicar la violencia contra las mujeres

DI NO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



7. Direcciones y servicios de interés



7.1 SERVICIO ANDALUZ DE DEFENSA LEGAL PARA LAS MUJERES EN CASO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE CCOO DE ANDALUCÍA

Es un servicio gratuito de defensa jurídico y procesal para las mujeres, en caso de discriminación laboral por razón de género, que surge como resultado del convenio de colaboración suscrito entre la **Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía** y el **Instituto Andaluz de la Mujer**.

El Servicio se pone en funcionamiento, de manera efectiva y real, en el mes de enero de 1997, funcionando tanto a nivel interno, es decir, a través de derivaciones de los distintos sindicatos provinciales de CCOO Andalucía, como a nivel externo, recibiendo consultas y realizando aperturas de expedientes desde distintos organismos y centros de la mujer de esta comunidad autónoma.

Los temas que se llevan desde este Servicio son:

- Todos los relacionados con maternidad:
 - Despidos
 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - Excedencias por cuidado de hijos
 - Reducción de jornada y concreción horaria
 - Sanciones
 - Acoso laboral tras maternidad
 - Situaciones de riesgos en el embarazo
- Acoso sexual
- Discriminación en el acceso al empleo
- Discriminación salarial

53

Este Servicio cuenta con tres letradas y un personal administrativo, situadas en distintos puntos de la Comunidad Autónoma:

Almería

C/ Javier Sanz, nº 14 - 5ª planta
04004-Almería
Tlf. 950 184 933. Fax 950 263 232



Córdoba

Avda. Gran Capitán, nº 12
14001-Córdoba
Tlf. 957 221 362. Fax 957 485 661

Sevilla

C/ Rafael González Abreu, 3 - 2ª planta
41001-Sevilla
Tlf. 954 501 157. Fax 954 220 136

La coordinación del Servicio se encuentra en la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía que se encuentra en:

c/ Trajano, nº 1 - 5ª planta
Sevilla-41001.
Tlf. 954 507 025
Correo electrónico: mujer@and.ccoo.es

7.2 SERVICIO TELEFÓNICO 016, DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO JURÍDICO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

El teléfono 016, puesto en marcha por la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer se enmarca dentro del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (aprobado en diciembre de 2006 por el Consejo de Ministros) como un instrumento para garantizar el derecho a la información y el asesoramiento adecuados a la situación personal de las víctimas de violencia de género en todo el territorio, con independencia de su lugar de residencia.

Servicios ofrecidos en el 016

- Atención gratuita y profesional.
- Atención las 24 horas del día los 365 días del año.
- Atención a consultas procedentes de todo el territorio.
- Derivación de llamadas de emergencia al 112.
- Coordinación de servicios similares de las Comunidades Autónomas.
- Información a las mujeres víctimas de violencia de género y a su entorno sobre qué hacer en caso de maltrato.
- Información sobre recursos y derechos de las víctimas en materia de empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia.
- Asesoramiento jurídico.
- Atención en seis idiomas: castellano, catalán, gallego, vasco, inglés y francés.
- 900 116 016 para personas con discapacidad auditiva.

7.3 SERVICIO TELEFÓNICO DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN 24 HORAS: 900 200 999: ASESORAMIENTO JURÍDICO ESPECIALIZADO PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

El derecho a la información y asesoramiento adecuados a su situación personal constituye una necesidad vital y es el primer paso para salir de la violencia. Por ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de una llamada a la línea 900 200 999, pone a disposición de las mujeres un Servicio confidencial y gratuito que ofrece la posibilidad de realizar consultas y recibir asesoramiento jurídico especializado en cuestiones relacionadas con la violencia de género.

En la línea 24 horas gratuita se ofrece:

- 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...
- Respuesta especializada e inmediata a las cuestiones planteadas relacionadas con:

Derecho Penal:

- denuncia/querrela.
- agresiones físicas, psíquicas, sexuales.
- orden de protección.
- juicio rápido.
- impago de pensiones.
- abandono de familia...

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.
- regímenes económicos matrimoniales...

7.4 OBSERVATORIO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el año 2005, surge el Observatorio de la Violencia de Género, donde diariamente se recopila, a través de los medios de comunicación, noticias, opiniones e informes que puedan ser de interés no sólo para profesionales en la materia, sino además para la población en su conjunto.

El Observatorio cuenta además con una Base de Datos de Buenas Prácticas que recoge proyectos y experiencias prácticas que han dado buenos resultados en las diferentes modalidades de intervención en violencia de género (sensibilización, prevención, detección o recuperación del daño)

7.5 DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, (B.O.E. de 16 de abril) crea la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que asume las competencias de la suprimida Delegación Especial del Gobierno para la Violencia sobre la Mujer, creada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (B.O.E. de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

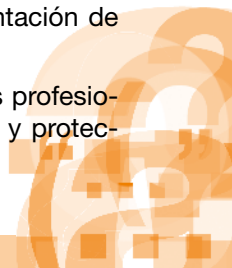
57

Formular las políticas públicas en materia de violencia de género

- Diseño, elaboración y seguimiento de planes de acción contra la violencia de género.
- Elaboración de planes de colaboración y sus respectivos protocolos de actuación.
- Aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinada a luchar contra las diferentes formas de violencia y discriminación de género.

Impulsar y desarrollar medidas de Sensibilización y Prevención

- Elaboración del Plan nacional de Sensibilización y Prevención de la violencia de género.
- Impulso de campañas de información y sensibilización.
- Colaboración con las Administraciones educativas en la implantación de los valores y objetivos de la Ley orgánica 1/2004.
- Promoción de la formación y especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.



Fomentar el conocimiento del fenómeno de la violencia de Género

- Diagnóstico sobre el impacto de la violencia de género.
- Elaboración y difusión de estadísticas adecuadas.

Coordinar y colaborar con otras instituciones

- Asesoramiento, coordinación y colaboración institucional en el seno de la Administración General del Estado.
- Colaboración con las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, así como con las Entidades locales.
- Promoción de la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones no gubernamentales que actúan contra la violencia de género.
- Participación en actividades internacionales.

Evaluar la situación de la violencia de género

58

- Seguimiento del fenómeno de la violencia de género y de la aplicación de las medidas previstas en la Ley Orgánica 1/2004.
- Elaboración de un informe, a los tres años de la entrada en vigor de la L.O. 1/2004, en el que se hará una evaluación de los efectos de la aplicación de la Ley en la lucha contra la violencia de género.

**8. Quiero saber más sobre este tema:
Algunas referencias bibliográficas y páginas web**



QUIERO SABER MÁS SOBRE ESTE TEMA:

Algunas referencias bibliográficas y páginas web de interés

Bibliografía:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008). Guía de la negociación colectiva 2008. Madrid.

López, L, Ruiz-Tagle, A.M., Valpuesta, M.R. (2008). Ni el aire que respiras. Pensamiento científico ante la violencia de género. Cajasol Fundación: Sevilla.

Povedano, A. y Martínez, I. (2008). Planes de Igualdad y Perspectiva de Género en la Negociación Colectiva. Comisiones Obreras de Andalucía: Sevilla.

Varela, N. (2002). Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres. Barcelona: Ediciones B.

Webs Institucionales:

<http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer>

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Violencia-de-Genero-.html>

<http://www.observatorioviolencia.org/>

<http://www.unifem.org/campaigns/vaw/>

Material On-line:

“Derechos en el ámbito laboral y de la función pública” editado por la secretaría confederal de la mujer de CCOO Publicado el 1 de septiembre de 2006.:

(http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Material_es_formativos_y_de_sensibilizacion).

Compromisos suscritos por CCOO en el Acuerdo de Negociación Colectiva ANC 2007 (prórroga 2008):

(http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Igualdad_de_genero_en_la_negociacion_colectiva).





**GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
PARA DELEGADOS Y DELEGADAS**

Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

C/ Trajano, 1 – 5ª planta. 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

Web: www.andalucia.ccoo.es

Mail: mujer@and.ccoo.es



Unión Europea

Fondo Social Europeo



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



www.andalucia.ccoo.es