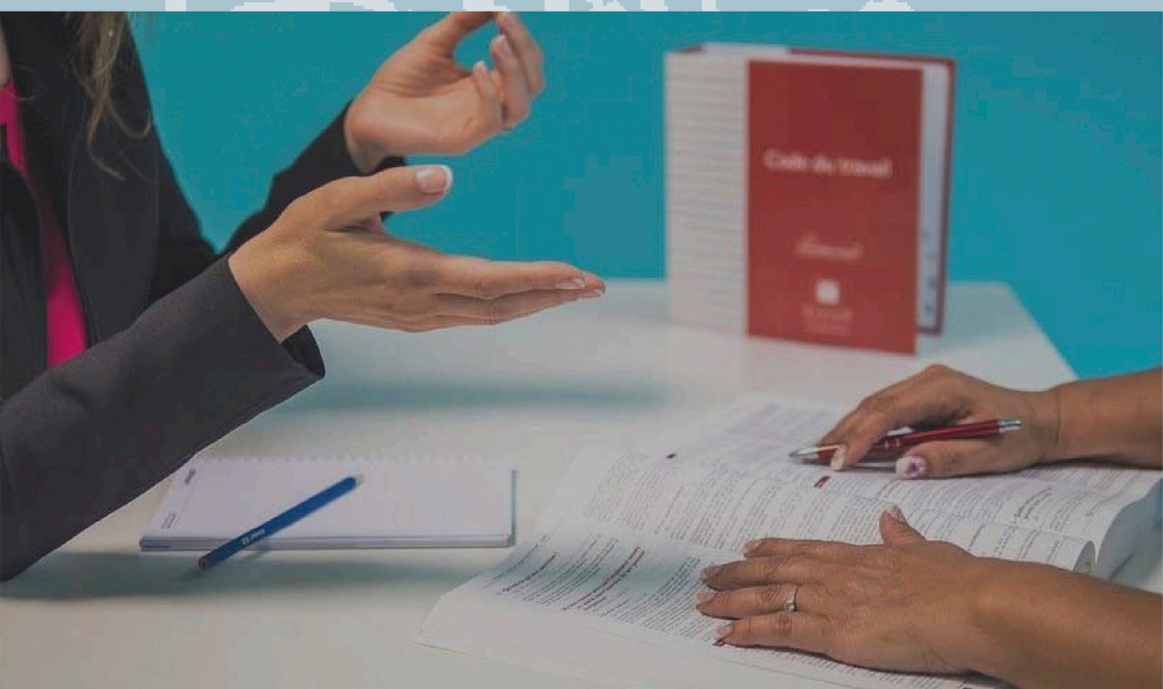


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección “Derecho y Sociedad”
Editorial Dykinson
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

Prólogo.....	9
Introducción	13

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas	51

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia	109

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género	169

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

Prólogo

ASUNCIÓN VENTURA FRANCH

PROFESORA DE DERECHO CONSTITUCIONAL, UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

El libro que se presenta tiene su origen en la realización de un Workshop titulado *La superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de la violencia de género. Innovación y oportunidades para el empleo*. Se celebró los días 16 y 17 de mayo de 2019 en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati, organizado por la Universidad de Deusto y bajo la coordinación de Ana Vidu, Aitziber Mugarra y Mariola Serrano Argüeso, profesoras de la mencionada universidad.

Se trató de un programa ambicioso en el que, a partir del análisis del concepto de violencia de género, se debatió el pacto de Estado contra la violencia de género para comprobar su nivel de cumplimiento, a la vez que realizar propuestas legislativas, de innovación y oportunidades laborales para el empleo. En particular, se estudió el modelo integral de violencia en Euskadi para proponer acciones con el fin de contribuir a superar las barreras invisibles que sufren las víctimas de la violencia de género.

La violencia supone un mal endémico que está inserto en la propia estructura de la sociedad. Como afirma ONU Mujeres (Hechos y cifras), el 35 % de las mujeres en el mundo ha sufrido violencia física o sexual. Sin riesgo a equivocarnos, se podría afirmar que los porcentajes de violencia que se ejerce contra las mujeres son muy superiores a los que se reflejan en los diferentes estudios, lo que quedaría patente si realmente se computaran todas las violencias que sufren las mujeres en cualquier ámbito y situación. Pero, en cualquier caso, primero para poder visibilizarlo y, después, para comparar los datos obtenidos, se tendrían que establecer y consensuar conceptos básicos acerca de lo que es la violencia de género y sus diferentes tipologías.

La falta de un concepto común acerca de la violencia de género impide que algunas violencias contra las mujeres se computen como tales en la medida que no están dentro de los parámetros que se utilizan en estos momentos. La consecuencia que de ello se deriva es que su dispersión terminológica y conceptual acaba siendo uno de los motivos que dificulta su erradicación. En particular, si el concepto de partida es erróneo su regulación jurídica y las medidas fácticas que se adopten no van a ser efectivas.

Como la violencia de género es una consecuencia de la situación de subordinación que padecen las mujeres, esta violencia puede producirse tanto en el contexto familiar como en cualquier otro tipo de relaciones fuera de la familia, no resulta necesario que medien relaciones de afectividad. En realidad, puede afirmarse que se trata de una violencia basada en el hecho de ser mujer. La violencia de género no puede ser considerada de ningún modo una patología social que se reduce al ámbito privado. Al contrario, constituye una manifestación de la desigualdad de mujeres y hombres existente en nuestra sociedad. Así lo ha reconocido la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada en diciembre de 1993 por la Asamblea General de Naciones Unidas, y también la resolución del Parlamento Europeo sobre Tolerancia Cero de 1997.

El Convenio del Consejo de Europa Sobre Prevención y Lucha Contra La Violencia Contra La Mujer y La Violencia Doméstica, también denominado Convenio de Estambul, que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014, representa un gran avance en el ámbito internacional. Resulta especialmente interesante por las relaciones que establece entre desigualdad y violencia, al vincular la eliminación de la violencia con la promoción de la igualdad. Así, en los objetivos del Convenio, entre otros, señala su contribución a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real de mujeres y hombres, incluyendo su empoderamiento.

Que el Convenio establezca este objetivo significa que sitúa claramente el origen de la violencia de género en la desigualdad y, como consecuencia, en la discriminación de las mujeres. Sin embargo, esta clarividencia desaparece cuando en su artículo 3 define, a los efectos del Convenio, el concepto de violencia; los sujetos activos y pasivos de la misma; y la violencia doméstica, a la que le reconoce una entidad equiparable a la violencia de género o violencia contra la mujer.

De una lectura sosegada del Convenio se desprende una regulación de la violencia doméstica como diferenciada claramente de la violencia contra la mujer y desvinculada de la violencia de género, cuando, en realidad, no es sino una de sus manifestaciones, bien es cierto que muy extendida y también muy analizada, lo que comporta una cierta confusión conceptual con la violencia de género.

El preámbulo del Convenio hace referencia a la normativa del Consejo de Europa sobre la materia, a los principios básicos del Derecho humanitario internacional y referencias a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos humanos en materia de violencia contra las mujeres. Todo ello sirve para fundamentar la creación de este Convenio, en el que se señala como finalidad una aspiración muy ambiciosa: crear una Europa libre de violencia contra la mujer.

También en el Preámbulo se señala claramente el origen de la violencia, no así en el texto articulado. En este sentido en los “Reconociendo” Primero, Segundo y Tercero, textualmente, se señala:

- Reconociendo que la realización de jure y de facto de la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento clave de la prevención de la violencia contra la mujer;
- Reconociendo que la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación;
- Reconociendo que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres...

Esa fundamentación, y la finalidad de crear una Europa libre de violencia, induce a pensar que el Convenio ha incorporado un concepto amplio de violencia de género y ha señalado claramente el origen de la misma; en cambio, la lectura de los “Reconociendos” Seis y Siete produce una cierta confusión, al realizar afirmaciones que desvirtúan lo establecido en el preámbulo, a la vez que se apartan del concepto de violencia de género o violencia contra las mujeres, al menos si es comprendida como la violencia que tiene su origen en la organización patriarcal de la sociedad y que se produce como consecuencia de la situación de desigualdad que tienen las mujeres respecto de los hombres, tal y como se señala en la

Prólogo

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1993.

Estas contradicciones deberían tenerse en cuenta a la hora de desarrollar y modificar la normativa interna del Estado y reinterpretar y armonizar los conceptos básicos y la tipología de la violencia de género y el origen de la misma.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley pionera en su ámbito, reconoce en la Exposición de Motivos que “la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo...”. Sin embargo, en el artículo uno, al definir el objeto de la ley, la circunscribe en las relaciones de afectividad. Limita la violencia a un ámbito muy concreto y deja, por lo tanto, de actuar contra otras violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

También las Comunidades Autónomas han aprobado leyes contra la violencia de género dentro de su ámbito competencial, incorporando un concepto de violencia que, a veces, sigue el contemplado en la ley 1/2004 y, otras, amplía el mismo de forma más acorde con las Declaraciones Internacionales, lo que no deja de escenificar la falta de consenso con respecto al origen de la violencia contra las mujeres.

Debe tenerse en cuenta que las mujeres que son víctimas de la violencia de género sufren un grave atentado contra buena parte de sus derechos fundamentales: derecho a la igualdad y a la prohibición de toda clase de discriminación, derecho a la vida y a la integridad física y moral, derecho a la libertad y a la seguridad, entre otros. Igualmente ven afectados otros derechos que conectan con el bienestar de la persona y su familia: derecho al trabajo, derecho a la protección social de la familia y de los hijos, derecho a prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, etc. Concretamente, la situación de especial vulnerabilidad que sobreviene tras un episodio de violencia de género no sólo afecta al ámbito social sino también al personal, al familiar, al económico, al laboral, al sanitario y al asistencial. Los datos señalan que las mujeres que sufren esta violencia están especialmente expuestas al riesgo de pobreza y exclusión social.

Estos derechos cuentan con reconocimiento tanto en el ámbito internacional como en el constitucional de la mayoría de los Estados democráticos; sin embargo, su vulneración, de forma sistemática y de manera tan extensa, no ha sido considerada, hasta el momento, motivo suficiente para la adopción de medidas más drásticas, que puedan contribuir de una manera eficiente a restablecer los derechos vulnerados. P.ej., entre otras posibilidades, el reconocimiento de un derecho fundamental de las mujeres a vivir libres de violencia de género.

Es imprescindible que se garantice a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia, en cualquiera de los ámbitos dónde desarrollan sus actividades personales, laborales, políticas e institucionales. Esto no será posible si no se aborda un concepto de violencia que incluya a cada uno de ellos.

Para establecer un concepto de violencia que pueda contribuir a avanzar en la eliminación de esa lacra social que mina los propios fundamentos del Estado, en la medida que no puede garantizar los derechos fundamentales de una gran parte de la ciudadanía, se necesita analizar el origen de la violencia de género, los sujetos activos y pasivo de la misma y sus diferentes manifestaciones. En función de estos presupuestos, y no de otros, se deben adoptar las medidas necesarias fácticas y legales.

Estas medidas fundamentalmente deben estar dirigidas, por una parte, a incrementar los niveles de igualdad en la sociedad y, por otra, a proteger a las víctimas de violencia.

El 27 de diciembre de 2017 se firmó el pacto de Estado en materia de violencia de género, que regirá en los próximos cinco años en España. El pacto nace con la intención de obtener el mismo consenso que obtuvo la Ley Orgánica 1/2004 y avanzar en la eliminación de la violencia. Para ello intenta implicar “a todos los sectores políticos y sociales para poner en la agenda como un asunto prioritario, la lucha contra todas las formas de violencia hacia las mujeres”.

El pacto se articula en diez ejes. Solo el primero propone acciones dirigidas a sensibilizar a la sociedad sobre el daño que produce la desigualdad y las conductas violentas. El octavo incide en la ampliación del concepto de violencia de género de acuerdo con lo establecido en el Convenio de Estambul: “en el que se incluirán todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluida las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública y privada”.

Un desarrollo adecuado de estos dos ejes puede mejorar la igualdad de mujeres y hombres y, consecuentemente, reducir la violencia de género, a lo que sin duda van a contribuir todas las acciones de los poderes públicos. Pero también lo harán, junto con las aportaciones del resto de la sociedad, los resultados que se desprenden de las investigaciones, los debates y las puestas en común del Workshop celebrado en Oñati y reunidos en este libro, pues aportan propuestas novedosas sobre aspectos concretos para mejorar la vida de las mujeres y alcanzar su derecho humano a una vida sin violencia.

Introducción

ANA VIDU

AITZIBER MUGARRA

Los días 16 y 17 de mayo del 2019 el Instituto Internacional de Sociología Jurídica (IISJ) de Oñati acogió la celebración del workshop: “La superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de la violencia de género. Innovación y oportunidades para el empleo” organizado por el equipo de Investigación EDISPe de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto, conjuntamente con el IISJ.

Como instituto de gran prestigio en abordar temas sociales desde la perspectiva legal, una vez al año convocan la organización de seminarios internacionales. Tras pasar el proceso de selección, el workshop realizado se centró en la problemática de la violencia de género y las mujeres víctimas; así como en la superación de las consecuencias, especialmente sociales y económicas (con un enfoque en la múltiple pobreza que sufren); con el objetivo de mejorar las respuestas sociales y legales a esta problemática.

Este libro sigue la estructura del workshop científico, que contó con una ponencia inaugural, por parte de la Dra. Asunción Ventura Franch, que compareció en relación al Pacto contra la Violencia de Género como Vicepresidenta de la Fundación ISONOMÍA. La profesora Ventura es la persona que escribe el prólogo de este libro. Entre las personas ponentes se contó con la presidenta de la Asociación Europea de Mujeres Juristas EWLA (European Women’s Lawyers Association); la presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS –ambas ocuparán la mesa de propuestas legislativas–, junto a la decana del Colegio de Abogacía de Barcelona, y la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Deusto. También se contó con una mesa de Innovación y oportunidades laborales para el empleo, formada por experiencias empresariales de empresas como la Fundación Renault o 3C Compliance; así como Suspergintza como ONG que se dedica a ayudar a la incorporación laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Además, una de las mesas redondas se centró en dar voz a las comunicaciones de jóvenes investigadores que estaban desarrollando trabajos de máster y doctorado sobre la violencia de género. Se contó también con representantes de la política, de la justicia, de la Ertzaintza; que compartieron su visión sobre el modelo de acción integral del País Vasco, de atención a las víctimas de la violencia de género. Además, acciones para superar las formas invisibles de las víctimas de la violencia de género, quedaron abordadas por profesionales de universidades como Barcelona y Deusto.

Hay muchos análisis que abordan el problema de la violencia de género y sus consecuencias para las mujeres. La pobreza económica y social, constituye una parte importante de estas consecuencias. Frente a esta realidad, varias organizaciones están trabajando en la implementación de medidas para la inserción laboral y social de mujeres que se encuentran inmersas en este tipo de pobreza debido a la violencia de género que han sufrido. El objetivo principal del presente libro consiste en presentar, por un lado, las

políticas públicas y propuestas legislativas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como experiencias de primera mano para la mejor comprensión de la situación de la pobreza socioeconómica que sufren las mujeres víctimas de violencia de género, y las medidas y estrategias adoptadas para responder a esta situación. Esto nos lleva a evidenciar que existen unas formas invisibles de violencia de género, que también se van a evidenciar a través de diferentes ejemplos presentados en este libro.

El presente libro lo forman 15 capítulos, estructurados en cuatro partes principales. 1) La primera titulada Pacto de Estado contra la Violencia de Género: políticas públicas y propuestas legislativas. Esta parte contiene tres capítulos que abordan esta cuestión en un sentido amplio, sobre todo relacionando el Pacto de Estado con la protección a las víctimas y el empleo; así como con estrategias de inserción laboral. 2) La segunda parte, Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género, contiene cuatro capítulos sobre las medidas de protección social y económica de las víctimas de VdG, el empleo de las mujeres víctimas y el papel de la negociación colectiva, las oportunidades de empleo en el marco de la economía social, la eficacia del agravante de género para luchar contra la violencia. 3) La tercera parte, Visibilizando las formas invisibles de violencia de género, incluye ejemplos como la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa, la migración circular y la contratación en origen, el acoso sexual de segundo orden o la trata de personas desde la perspectiva de género. 4) La cuarta y última parte de este libro, presenta Estrategias de prevención de la violencia de género, desde diferentes perspectivas, enfatizando la concienciación para superar estas situaciones, el aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género, los planes de igualdad o la prevención del acoso sexista en el lugar de trabajo.

Cuando la investigación reconoce que estas mujeres dependen económicamente y socialmente de sus maridos, en realidad, está reconociendo que una separación de sus esposos significaría no solo un empeoramiento de su situación económica sino también una brecha social y una pérdida de trabajo en red. Queda claro también que una de las consecuencias de la violencia de género es la pobreza. La ausencia de oportunidades laborales es uno de los problemas que las mujeres deben cubrir, sin embargo, su baja autoestima, el hecho de haber abandonado la educación, la falta de apoyo y, en consecuencia, su falta de empoderamiento, las lleva a darse cuenta de que es necesario superar un proceso difícil para conseguir una inserción. Por esta razón, lo que también necesitan es empoderamiento, apoyo, ayuda y compromiso en este sentido. En resumen, lo que pretendemos abordar es una doble victimización sufrida por mujeres víctimas de violencia de género. Debido a que son víctimas de esta lacra social de la violencia de género, estas mujeres sufren una doble victimización, que en muchas situaciones se une a la situación de pobreza. Estas personas necesitan medidas y apoyos de diferentes tipos, para lo que es clave en sus vidas: la superación de esta doble pobreza, que en ocasiones pasa por un empleo digno y una inserción social satisfactoria.

Bilbao, 17 de mayo de 2021

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género

FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA¹

1. Introducción

Pocos ámbitos sociales están de inicio tan marcados por una estructura jerárquica y por la consideración de una forma legítima de poder como el espacio laboral. En él, los hombres han ocupado tradicionalmente la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado recluidas en los trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada (Organización Internacional del Trabajo 2016, p. 9). Si a esto añadimos que la violencia de género no es resultado de una suma de hechos individuales motivados por características particulares, sino que viene asociada a una posición de poder de los varones en la estructura social, entenderemos que las relaciones laborales son un lugar propicio para la manifestación de este tipo de violencia.

Por otra parte, Naciones Unidas engloba en el concepto de violencia de género todo acto de violencia física, sexual y psicológica —incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad— basado en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, independientemente de que se produzca en el ámbito familiar o en el espacio público, e incluyendo todo tipo de violencia perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.²

Si bien la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOPIVG) tiene como fin que “se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género” (art. 2.k), lo cierto es que para la consideración de “víctima” exige un vínculo afectivo actual o pasado, lo que deja fuera a otras mujeres víctimas de violencia de género cuyo atacante no sea o haya sido su compañero sentimental, bien porque sea una persona ajena, bien porque meramente sea una conocida, como, por ejemplo, un vecino, un admirador, un pretendiente no correspondido, pero también un cliente de su trabajo. Por lo tanto, pese a su denominación, nos encontramos ante una norma que vino a proteger únicamente ante una violencia de género cualificada.

Por ello, se hace necesario a estos efectos, distinguir entre “violencia de género laboral” y “violencia de género extralaboral”, siendo producida esta última cuando ocurra en su vida privada sin conexión con el entorno laboral. Es este ámbito de violencia el considerado por la LOPIVG, aunque también diseñe medidas que se proyectan en el lugar

¹ Este escrito fue finalizado el 13 de noviembre de 2019 y forma parte de la investigación “La relación laboral ante la violencia de género: protección y carencias de atención”, cofinanciada por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

² Así lo estipulan los arts. 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General mediante la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

de trabajo propiamente dicho, eso sí, mayoritariamente pensando en un contrato de trabajo común regulado por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en una trabajadora encuadrada en el Régimen General de la Seguridad Social (Menéndez y Velasco 2006, p. 143); mismo ámbito que se analizará centralmente en este estudio.

2. Evolución de la normativa protectora en materia laboral

La aprobación, el 30 de abril de 2002, por parte del Consejo de Europa de la Recomendación (2002) núm. 5 “sobre la protección de la mujer contra la violencia”, y la posterior Decisión núm. 803/2004/CE del Parlamento Europeo por la que se aprueba un “programa de acción comunitario (2004–2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II)”, tuvieron un inmediato reflejo en el Estado Español con la aprobación de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica y, sobre todo, con la ya mencionada LOPIVG en 2004. Si bien en los textos supraestatales se reprueba una violencia global contra la mujer, el legislador español estimó oportuno circunscribir la normativa frente a aquellas agresiones al concreto ámbito de la violencia doméstica y afectiva, tal vez por evidenciarse notoriamente en la opinión pública sus más tremendas consecuencias, tal vez por falta de un mayor consenso para ir más allá.

La posterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) –que vino a transponer las Directivas europeas 2004/113/CE y 2002/73/CE–, incluyó un enfoque más preventivo de las conductas discriminatorias, entre las que obviamente se encuentra la violencia de género. Apuntando al ámbito del trabajo, su art. 48 impone a todas las empresas la obligación de promoción de medidas específicas para evitar la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo en el medio laboral, no solo con un único fin preventivo, sino también procedimental, favoreciendo así cauces para las posteriores reclamaciones y denuncias. Estas medidas se pueden incluir igualmente en un Plan de igualdad que la empresa deberá elaborar previa negociación con la parte social; plan que era obligatorio para las empresas de 250 personas trabajadoras o más –siendo rebajado en 2019 a aquellas con al menos 50.³

Desde el marco europeo, ha sido de gran interés la presentación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica –también conocido como Convenio de Estambul, pues se abrió para su firma el 11 de mayo de 2011, con ocasión de la 121.ª Sesión del Comité de Ministros en esa ciudad turca–, el cual está en vigor en el Estado Español desde el 1 de agosto de 2014. En el mismo se aclara que, por “violencia contra las mujeres por razones de género”, se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer, o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada, debiendo entenderla como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, englobando en ella todos los actos de violencia basados en el género, que implican o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada, incluyendo por lo tanto su desempeño laboral.

³ En el momento de la aprobación de la Ley eran menos de 6 mil empresas, representando en el mejor de los casos un 0,3% del total de empresas con personas asalariadas del Estado español. Ahora, tras la reforma, la obligación alcanza a 25.987 empresas, las cuales aún solo suponen un 1,74% de aquellas con asalariadas (elaboración propia a partir de los datos de 2018 del DIRCE, publicados por el INE).

Volviendo al ámbito interno, las asociaciones de mujeres venían reclamando, desde finales de los 90, que la violencia de género fuera considerada un problema de Estado como estaba aconteciendo con la violencia terrorista, no en vano el número de muertes era bastante superior y, por ello, se reivindicaba un pacto de Estado por encima de los partidismos. La promulgación de las normas anteriormente descritas no mitigó la escabrosa situación de los asesinatos machistas, razón por la cual el 15 de noviembre de 2016 se aprueba en el Congreso de los Diputados una Proposición no de Ley instando al Gobierno a la suscripción de un Pacto de Estado contra la Violencia de Género (en adelante el Pacto).

A partir de la aprobación definitiva de una serie de medidas –el 13 de septiembre de 2017 en el Senado y el 28 del mismo mes en el Congreso– se desarrolla el Pacto, cuyo consenso culminó tres meses después con los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y el resto de Administraciones autonómicas y locales, entidades y organismos intervinientes en el desarrollo del mismo. Con la promulgación –no sin cierta polémica por realizarse mediante una norma de urgencia– del Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (en adelante RDL 9/2018), se han incorporado a la LOPIVG algunas de las medidas propuestas en el Pacto. El posterior Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), también incluyó alguna disposición sobre las víctimas de violencia de género y su relación laboral, por ejemplo habilitando a la funcionaria pública a mantener sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada, siempre por la situación de violencia de género, en un tercio o menos, además de otras que se analizarán ulteriormente.

De igual forma, pero con medidas destinadas a modificar la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), se ha aprobado la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer (en adelante Ley 3/2019), la cual básicamente ha introducido dentro de la acción protectora de la Seguridad Social una nueva prestación, denominada prestación de orfandad.

Por último, en conexión con la aplicación legal del conjunto normativo, resulta de gran importancia la aprobación de la Proposición de Ley Orgánica de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Con este paso se pretende mejorar la selección, la formación y el perfeccionamiento de las personas pertenecientes a las Carreras Judicial y Fiscal, incluyendo materias como el principio de no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, englobando los mandatos contra la violencia sobre la mujer y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional, así como la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las normas.

3. Breve reflexión iuslaboralista sobre el pacto de Estado contra la violencia de género

Previo a la oficialización del Pacto, tanto la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados como la Comisión de Igualdad del Senado redactaron sendos documentos, los cuales contenían un total de 214 medidas en el caso del primero y 267 en el segundo, estando muchas de ellas en ambos a la vez.

Sin embargo, habida cuenta de las ineficacias normativas para la prevención, protección y reparación de las víctimas de violencia de género en materia laboral y de

Seguridad Social, acertadamente señaladas por la doctrina iuslaboralista en la última década y media (Vila 2009; Pérez 2009; Monereo y Triguero 2012; García 2012; Rodríguez 2015), es hartamente extraña la escasez de propuestas correctoras en este campo: poco más de una docena de medidas, del total de las 292 finales, se dedican propiamente a afrontar estos problemas. Quizá esto se vuelve más inteligible al comprobar que la primigenia Proposición no de Ley ya adolecía de objetivos laborales; que ninguno de los diez ejes de actuación del Pacto estaba dedicado al ámbito laboral; y que entre las 66 personas comparecientes en sede parlamentaria no había representación académica perteneciente al área del derecho social.

De esta forma, las medidas laborales recogidas en el Pacto apenas se dirigen a equilibrar ciertos derechos de las funcionarias y a promover campañas informativas tripartitas y políticas de Responsabilidad Social Corporativa, habiéndose perdido una buena oportunidad para corregir y mejorar la protección laboral y de Seguridad Social para todas las mujeres víctimas, como hubiera debido derivarse del ratificado Convenio de Estambul.

4. Situación actual de los derechos laborales de la víctima y posibles mejoras

Puesto que el Pacto no ha ampliado a todas las víctimas los beneficios laborales y de Seguridad Social que, desde hace quince años, se establecen para aquellas con cuyo agresor tienen o tuvieron una relación afectiva, permanecen el resto a la espera de un incierto dictado de “leyes específicas e integrales” que adecúen “la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia” (medida 86.3 del Pacto). En este sentido, la única novedad ha sido la aprobación de la propuesta del Grupo Confederal de Unidos Podemos/En Comú/En Marea para que exista un tratamiento legislativo particular para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,⁴ figuras legales donde se suele encajar toda la violencia de género producida dentro del propio ámbito laboral. Por lo tanto, solo la negociación colectiva podrá extender alguna de las medidas al resto de mujeres víctimas de violencia de género, si bien éstas no podrán hacerlas valer ante las entidades gestoras de prestaciones de Seguridad Social o ante los Juzgados de lo Social, por ejemplo, de resultar controvertida su extinción del contrato (Álvarez 2011, p. 1217).

Sentada ya esta cuestión y procediendo a la comprobación de la situación post-Pacto de las víctimas sí contempladas por la LOPIVG, uno de los primeros cambios ha sido la modificación de su art. 23, con una doble finalidad: por una parte, para concretar y ampliar los títulos judiciales habilitantes para acreditar la condición de víctima de violencia de género; por otra, para establecer otros títulos no judiciales habilitantes para los casos en los que no hay denuncia y, en consecuencia, tampoco existe procedimiento judicial abierto, pues se constató que, en 2017, el 76.5% de las mujeres asesinadas no había denunciado previamente a su agresor. Como bien recuerda la Exposición de Motivos del RDL 9/2018, el art. 18.3 del Convenio de Estambul, exige no supeditar la protección de las víctimas de violencia de género al ejercicio por parte de aquéllas de acciones legales ni a la declaración contra el autor.

Y es que la concepción española del tratamiento de la violencia de género, excesivamente ligada al proceso penal, conduce a una estricta judicialidad para lograr la acreditación de la condición de víctima de género, la cual había sido bastante criticada,⁵ máxime cuando el propio art. 21.4 LOPIVG ya admitía que los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, determinasen la justificación de las ausencias o faltas de

⁴ *Boletín Oficial de las Cortes Generales – Congreso de los Diputados*, Serie D, núm. 225, 9 de octubre de 2017, p. 236.

⁵ Por su relevancia, cabe destacar el *I Informe Anual (2007)* del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. De este modo, ahora también podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, e incluso por cualquier otro título siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos, como ya venía sucediendo, por ejemplo, con algunas leyes autonómicas o con la normativa específica de la Renta Activa de Inserción. Finalmente, el RDL 9/2018 mandataba a Gobierno y Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, para que diseñasen, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitieran poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género, lo que ya ha acontecido en la reunión de abril de 2019.

Entrando ya de lleno en el ámbito laboral, hay que señalar que el legislador sigue sin proponer sanción específica alguna para el caso de que el empresario no permitiese a la mujer ejercitar los derechos otorgados –salvo en el supuesto del despido– o, más aún, que sancionase a la trabajadora por ejercerlos –excepto cierta forma incompleta de garantía de indemnidad–, lo que se hubiera solucionado con la inclusión expresa de la nulidad de cualquier sanción en este sentido (Rodríguez 2015, p. 153) y la posibilidad de que la trabajadora extinguiese el contrato por la vía del artículo 50.1.c ET con la indemnización propia del despido improcedente, según otorga el artículo 50.2 ET (Menéndez y Velasco 2006, p. 118).

Por otra parte, una de las modificaciones más recientes en materia laboral relacionadas con la violencia de género –efectuadas por el RDL 6/2019–, fue que esta situación, entre otras, operaría como causa suspensiva del cómputo de la duración del contrato en prácticas (art. 11.1.b ET) y del contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2.b ET) y, en forma similar, pero demandando un a priori difícil acuerdo entre ambas partes, para la suspensión de cualquier periodo de prueba (art. 14.3 ET). Más allá de estas situaciones concretas, en la mayor parte de las realidades contractuales, el término del vínculo contractual convenido o el cumplimiento de la condición resolutoria, es decir, la desvinculación total de la trabajadora con la empresa, conlleva instantáneamente el agotamiento de los derechos, a diferencia de otras figuras de suspensión como la incapacidad temporal o la maternidad, dado que estas generan derecho a una prestación específica de Seguridad Social, mientras que la situación que aquí se alude dará derecho a la percepción genérica de desempleo (Menéndez y Velasco 2006, p. 69) siempre que se cumplan los requisitos para su percibo. Dicha desvinculación al término final pactado operaría siempre salvo que concurra indicio de discriminación, como podría ser la posterior contratación de otra persona trabajadora para que realice las mismas funciones de la cesada, en cuyo caso, correspondería al empresario la carga de probar, por inversión del mecanismo probatorio, la razonabilidad y objetividad de la decisión de no renovación (Garrigues 2009, p. 77).

Si bien las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, eso sí, siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, no resulta tan claro cuando su motivación sea, por ejemplo, la comparecencia ante distintas Administraciones Públicas para obtener ayudas o aquellas necesarias para normalizar la situación de la víctima con motivo de cambio de domicilio o de residencia. En cualquier caso, su justificación no supone considerarlas un permiso retribuido, al estilo de los regulados en el artículo 37.3 del ET –en situación de matrimonio dispondría de “dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, por ejemplo, del hermano o de la abuela del maltratador; o “por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de

los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad”–, por lo que se debería recurrir a la negociación colectiva para reparar esta laguna del legislador o, de lo contrario, serán consideradas como meras licencias sin sueldo. Una mejora legal podría ser la delimitación de una bolsa de horas anual, aunque sin duda sería más beneficiosa su equiparación con alguno de los permisos ya citados, habida cuenta de que tampoco supondría un mayor esfuerzo para las empresas.

La LOPIVG dispone también sendos derechos, en principio no acumulables, a la reducción de jornada y a la reordenación del tiempo de trabajo, teniendo este último tres posibles manifestaciones: adaptación del horario, horario flexible y otras formas de ajuste del tiempo de trabajo. Sin embargo, casi todas ellas requieren de una compatibilidad con la organización del proceso productivo en la concreta entidad empresarial, lo que suele suponer que no pueda hacerse uso de este derecho en muchas empresas donde existe una única forma de ordenación del tiempo de trabajo. Precisamente por ello, hubiese sido interesante que, a mayores, la ley concediese a la víctima la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo –movilidad funcional– dentro de su grupo profesional (Rodríguez 2015, p. 143), lo que serviría, por ejemplo, para retirarla de un puesto de atención al público donde puede ser más fácilmente molestada por su agresor.

Sí existe, en cambio, la modificación del lugar de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en situaciones de movilidad geográfica, pues se dispone que esta 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. Pero esto precisa de esa vacante, por lo que sería un avance la posibilidad de optar a vacantes de otras categorías inferiores que llevasen aparejada la garantía del mantenimiento de su retribución mientras no exista vacante alguna en su mismo grupo y categoría profesional. Nuevamente, será la negociación colectiva la única que pueda posibilitarlo.

En aquellas situaciones en las cuales no se pueda realizar el cambio de centro de trabajo y antes de que se tomen decisiones perjudiciales como la dimisión o inadecuadas como la excedencia voluntaria, se ha dispuesto la posibilidad de que la trabajadora decida suspender la relación laboral durante un máximo de seis meses, prorrogables por el juez por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho. Según Vila (2009, p. 262), la eficacia de este instrumento depende de tres dimensiones: la facultad individual de suspensión, sin otras exigencias o requisitos; el derecho a percibir prestaciones sociales; y el fomento del empleo a través del contrato de interinidad. De todas ellas, la segunda parece la más débil, por cuanto la extensión y cuantía del desempleo dependerá del historial de cotización de la trabajadora y de si esta tiene responsabilidades familiares.

Para los casos más extremos donde las medidas anteriores no sean adecuadas, la LOPIVG define la extinción protegida del contrato de trabajo a instancias de la trabajadora víctima de violencia de género. Sin embargo, el legislador ha olvidado un derecho al retorno preferente a la empresa al cesar la incompatibilidad que desencadenó la decisión extintiva. Es cierto que la relación contractual se ha roto ya, pero no lo es menos que esa ruptura trae su causa en la especial debilidad de la víctima. La situación es comparable a la que se tutela en el artículo 2.1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (sic), el cual dispone que “los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca

en su categoría o grupo profesional”. Regla que además el legislador acompañó de una importante ventaja para el empresario, como es que estas readmisiones diesen derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años (Menéndez y Velasco 2006, p. 117).

Respecto a la protección frente al despido de la trabajadora víctima de violencia de género, el art. 55.5.b) ET considera despido nulo el de las trabajadoras víctimas de violencia de género “por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”, con el efecto de la readmisión inmediata de la trabajadora y el abono de los salarios dejados de percibir. Se pretende así amparar a la víctima de violencia de género frente a despidos disciplinarios improcedentes carentes de causa u objetivos que enmascaren esta (Álvarez 2011, p. 1236), utilizando una presunción de nulidad que invierte la carga de la prueba, debiendo ser el empresario el que demuestre que el despido ha sido por motivos no relacionados con aquella situación. En cualquier caso, la redacción de este precepto resulta imprecisa porque se establece una relación de causalidad entre el ejercicio del derecho y el despido, en lugar de señalar referencias temporales como hace el propio artículo 55.5.b) ET al hablar de las trabajadoras embarazadas “desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión”. Asimismo, se hubieran eliminado bastantes problemas interpretativos de haberse conceptualizado como nulo el despido llevado a cabo desde la fecha de la orden de protección u otro medio similar de acreditación y durante todo el tiempo que permanezca vigente (Garrigues 2009, p. 62–63).

Situaciones que quedan fuera del supuesto protegido serán aquellas donde la trabajadora sea víctima de violencia de género, pero no haya conseguido aún la acreditación; no haya informado al empresario de tal situación, dado que en principio no tiene ninguna obligación en este sentido –es frecuente el sentimiento de vergüenza y el no querer dar explicaciones (Serrano 2018)–; o no haya ejercitado todavía ninguno de los derechos laborales del art. 21 LOPIVG. Este último supuesto aparece en la STSJ Cataluña 9 febrero 2017 (rec. 6964/2016), donde la trabajadora víctima de violencia de género es despedida improcedentemente por disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo, situación convalidada judicialmente pese a que era patente que la empresa estaba al tanto de su problemática.⁶

En todos estos casos no opera la nulidad cualificada, aunque ello no impide que, si su motivación se deriva de la situación de violencia de género que padece la trabajadora, el despido pueda ser tachado de discriminatorio y, por tanto, calificado con una nulidad ordinaria, siempre y cuando, ahora sí, ella aportase indicios razonables. La legitimidad de esta interpretación descansa sobre el concepto de discriminación indirecta recogido en el art. 2 de la Directiva 2006/54/CE, es decir, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, pues no en vano la mujer es la única que legalmente en el Estado español puede sufrir violencia de género.

5. Situación actual de los derechos económicos de la víctima y posibles mejoras

Puesto que el Pacto no ha ampliado a todas las víctimas los beneficios laborales y de Seguridad Social que, desde hace quince años, se establecen para aquellas con cuyo agresor tienen o tuvieron una relación afectiva, permanecen el resto a la espera de un incierto dictado

⁶ Un comentario más extenso en Gómez 2018a.

de “leyes específicas e integrales” que adecúen “la necesidad de intervención y de protección a cada tipo de violencia” (El art. 41 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, el cual debe garantizar la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. En este sentido, la respuesta integral que el legislador pretende ante la violencia de género se concreta principalmente en una serie de medidas que modifican algunos requisitos ordinarios para el acceso y el disfrute de ciertas prestaciones de Seguridad Social.

En primer lugar, en caso de que el contrato de trabajo deba suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se considerará que esta se encuentra en situación asimilada al alta y el período de suspensión se estimará como período de cotización efectiva (art. 165.5 LGSS). Esto significa que este se tendrá en cuenta para las prestaciones de la Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y desempleo.

En relación a esta última, si durante la suspensión se estuviese percibiendo la prestación por desempleo y posteriormente se solicitase la extinción definitiva de la relación laboral –por el mismo motivo o por finalizar la relación de trabajo por cualquier otra causa ajena a la voluntad de la víctima–, tanto este período de suspensión como el anterior a él se considerarán de ocupación cotizada para el reconocimiento de un nuevo derecho en el que no se tendrá en cuenta lo percibido en la prestación anterior; es decir, que las cotizaciones previas a la suspensión pueden computarse dos veces, una para generar la prestación durante la misma y otra para una futura prestación en caso de solicitar la extinción de la relación laboral (García 2012, p. 126).

Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo por dicho motivo se consideran situación de desempleo involuntario (art. 267 LGSS), lo que permite solicitar y cobrar la prestación contributiva por desempleo siempre que se reúnan el resto de requisitos exigidos con carácter general o, en su caso, el subsidio por insuficiencia de cotización. La extinción de la relación laboral habilita además para acceder a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria siempre que, de igual forma, se cumplan el resto de los requisitos que establece la norma.

Por el contrario, el Pacto no ha tenido a bien ampliar esta consideración como situación legal de desempleo a la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género, con derecho a la correspondiente prestación por desempleo parcial involuntario, de una manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo por decisión del empresario al amparo del art. 47 ET, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, ambos establecidos en el art. 267.1.c) LGSS. Al menos, desde la aprobación de la LOIEMH, en el momento en el cual acceda a la prestación por desempleo, su base reguladora será calculada computando las bases de cotización incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que le hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, su trabajo a tiempo completo o parcial.

Por otra parte, es reseñable que tras la aprobación del RD-Ley 9/2018, el cual ha reformado el art. 23 LOPIVG, se haya flexibilizado la acreditación de las situaciones que dan lugar al reconocimiento de derechos, aunque en paralelo no haya ocurrido lo mismo con la LGSS, que fija con claridad la forma concreta de acreditación, subordinando aún la prestación a la obtención de la orden de protección o del informe del Ministerio Fiscal, es

decir, que la claridad normativa –el art. 21.2 LOPIVG es categórico al afirmar que el acceso será “en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”– invitaría, por desgracia, a descartar la interpretación pro beneficiario y a entender que estamos ante una prestación, no para las víctimas de la violencia de género, sino exclusivamente para aquellas que hayan conseguido esos documentos concretos. Si bien, una interpretación sistemática con una mínima perspectiva de género conllevaría a reconocer el derecho, en cualquier caso, urge la corrección de este manifiesto error a través de la actualización del art. 267.3.b) LGSS, para así disipar cualquier duda sobre esta circunstancia.

Sea lo que fuere, se ha criticado que la mayor parte de este sistema de protección de Seguridad Social se haya estructurado en torno a la figura de la prestación por desempleo, quedando fuera aquellas trabajadoras que no cumplan el resto de requisitos mínimos para su acceso, debiendo estas acudir a otras fórmulas con menor amparo como las rentas activas de inserción (Gala 2011, p. 27). De hecho, para el único derecho económico directo de las víctimas de violencia de género contemplado en la LOPIVG –más allá de la consideración como colectivo prioritario en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores–, cual es la ayuda de pago único de su art. 27, la víctima deberá presentar especiales dificultades para obtener un empleo, atestiguado mediante informe del Servicio Público de Empleo, el cual para su respuesta se suele fijar en tres factores ligados a la solicitante: la edad, que valoran según las estadísticas y su propio conocimiento práctico de la situación del empleo en la zona geográfica concreta; la preparación general o específica, tanto su nivel de escolarización como otra formación en idiomas, tecnologías, etc. y su experiencia laboral previa; y, por último, las circunstancias sociales, incluyendo cuestiones como la intensidad y duración de la violencia sufrida, circunstancias de salud, discapacidad o familiares, nacionalidad, idioma, entorno urbano o rural...

La medida 127 del Pacto propuso evaluar la sustitución de esta ayuda, y de la correspondiente a la Renta Activa de Inserción, por un subsidio de desempleo de seis meses de duración, prorrogable por semestres, siempre que la beneficiaria continuase cumpliendo los requisitos. Por el contrario, muy acertadamente, Serrano (2018) demanda la consideración de la ayuda del art. 27 LOPIVG como un instrumento de garantía económica en los primeros momentos tras la salida de la situación de violencia, con independencia de su situación laboral y en conexión con las nuevas necesidades económicas de la víctima –aumento de gastos y posible descenso de ingresos–, pues lo contrario supone obligar a ciertas mujeres a elegir entre vivir de las ayudas económicas o incorporarse al mundo laboral, con lo incoherente que esto resulta desde el punto de vista de la inserción sociolaboral y del objetivo de la inclusión social.

Concerniente también a las ayudas del art. 27 LOPIVG, dado que su disfrute es irrisorio frente al total de denuncias –un 0,5% según el Informe Sombra 2018– y en consonancia con las propuestas formuladas en la Ponencia del Senado de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, el RDL 9/2018 ha dispuesto la compatibilidad de las mismas con otras de carácter autonómico o local que las víctimas puedan percibir, de igual manera que ya lo eran con las derivadas de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual. También con el percibo de las pensiones de invalidez y de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, no teniendo en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de estas.

Por otro lado, en supuestos de separación o divorcio, con carácter general, se condiciona el reconocimiento del derecho a la pensión vitalicia de viudedad a que el cónyuge anterior percibiese del causante una pensión compensatoria, pues lo que subyace es un

resarcimiento por una disminución de rentas. Sin embargo, el art. 220.1 LGSS dispone una excepción a esta exigencia, pues, en todo caso, tendrán derecho las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran demostrar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento y, en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho. El motivo de esto es una presunción de que podría haber mujeres que renunciaran a la pensión compensatoria para así lograr con celeridad el objetivo de poner fin a la indeseable convivencia y a la violencia que sobre ellas se ejercía, o, dicho de otro modo, que ninguna víctima pueda descartar la separación o el divorcio, como medida de protección frente a su agresor, condicionada por el miedo a perder en su momento su derecho a la pensión de viudedad (Selma 2011, p. 1057). De esta forma, tanto si lo son, como si lo hubieran sido, pero ahora ya no, e incluso si nunca fueron acreedoras de la pensión compensatoria, y a diferencia del resto de situaciones, el importe de su pensión de viudedad no estará limitado por la cuantía de dicha posible pensión compensatoria.

Sin embargo, no existe la misma protección cuando la pareja disuelta no mantenía un vínculo matrimonial, sino que estaba legalmente en situación de hecho, esto es, conviviendo de forma estable y estando inscrita en alguno de los registros específicos existentes en la comunidad autónoma o ayuntamiento del lugar de residencia correspondiente. Estas “parejas de hecho históricas” (Molins 2014, p. 126) no son en ningún caso acreedoras de la pensión por muchos años que se hubiera prolongado la convivencia, ni siquiera cuando las víctimas vinieran percibiendo una compensación económica motivada por el cese de dicha convivencia. Solo cuando la pareja de hecho perdurase al momento del fallecimiento del maltratador, la actual normativa permite habilitar a la víctima para obtener la pensión de viudedad, de cumplirse el resto de requisitos. En este caso el legislador no acierta a apreciar el posible condicionamiento para que alguna víctima en situación de unión de hecho descarte el alejamiento de su agresor por el miedo a perder, en un momento posterior, la posible pensión de viudedad.

Parece oportuno corregir inmediatamente esta inexcusable falta de regulación específica para las situaciones de violencia de género que acontecen en el seno de las parejas de hecho, pues la propia LOIVG, en su art. 1.1, afirma tener por objeto el actuar contra la violencia que se ejerce sobre las víctimas “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, aun sin convivencia”; si bien la solución más justa tal vez debiera ir a la raíz del problema estableciendo la equiparación total de los requisitos y condiciones de acceso en todos los supuestos familiares que dan acceso a la prestación de viudedad, girando en todos ellos sobre la dependencia económica (Moreno y Monereo 2013, p. 318–319).

Tal como se anticipó supra, la cobertura por orfandad ha sido recientemente perfeccionada por la Ley 3/2019, siendo una consecuencia directa del Pacto. En primer lugar, llama la atención su deficiente intento de utilización de un lenguaje no sexista, capaz de combinar en el mismo párrafo “los hijos e hijas del causante o de la causante” con “que el causante se encontrase en alta...”, o en el mismo artículo directamente señalar como “beneficiario” únicamente al “hijo del causante” (art. 224 LGSS).

Más allá de esta disfunción, se introduce una nueva prestación de orfandad para quien, estando en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, no reúna los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, es decir, que, en el momento del

fallecimiento de la causante, esta no fuera pensionista o no se encontrara en alta o situación asimilada a la de alta, o en situación de no alta con al menos 15 años cotizados. Esta medida, la cual pretende intensificar la protección ante la constatación de numerosos casos de menores huérfanos cuya madre no estaba en alta al momento de producirse el deceso, se calcula aplicando un porcentaje fijo sobre la base mínima de cotización del Régimen General, que será del 20% con carácter general o del 70% en los casos de carencia de rentas cuando los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias –675 euros al mes para 2019.

Igualmente, se permite alcanzar el 118% de dicha base reguladora en el caso de que concurran varios beneficiarios de esta nueva prestación, no siendo nunca inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con responsabilidades familiares –784 euros al mes para 2019–. Por último, pese a la equiparación con la circunstancia de orfandad absoluta, esta prestación será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad, en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social, derivada de la muerte del padre homicida.

Lo más interesante de esta novedad prestacional estriba en que el fallecimiento de la víctima se debe haber producido “por violencia contra la mujer” y no ya en los insuficientes límites de la violencia de género regulada por la LOPIVG, lo que se recalca en el texto legal con la expresión “en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España”, en clara referencia al Convenio de Estambul. Esto permitirá dar cobertura a las personas huérfanas de otro tipo de violencia de género donde el sujeto activo no sea o haya sido cónyuge de la víctima ni que estuviera o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, abriendo así la puerta a una necesaria ampliación de la protección legal contra todo tipo de violencia machista.

La misma fórmula se ha utilizado para la mejora del incremento de la pensión de orfandad en el supuesto que esta sea “causada por la víctima de violencia contra la mujer”, pues en estos casos no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle –ni recibir el abono de la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos menores de edad– quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, e incluso cautelarmente cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable (art. 231 LGSS). Tampoco, por la remisión que hace este artículo a la disposición adicional primera de la LOPIVG, si fuera condenado en sentencia firme por la comisión de un delito de lesiones, salvo que hubiera mediado reconciliación entre este y la víctima causante de la pensión;⁷ lo que, dicho sea de paso, debería revisarse, pues en un entorno posiblemente presidido por la coacción y el temor, tal vez no debiera permitirse que una decisión particular de la víctima pudiera provocar la evitación de los efectos previstos en las normas jurídicas, ya que podría ser precisamente el miedo a las represalias del agresor, el factor determinante para que tal reconciliación se lograse producir (Cervilla 2017, p. 51).

Por lo tanto, los hijos de aquel, que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima del delito, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta; acrecentamiento que se trasladaría a los titulares de la pensión en favor de familiares cuando no hubiera otras personas con derecho a pensión de muerte y supervivencia causada por la víctima (art. 233.1 LGSS). En concreto, la mejora consiste en

⁷ Un mayor análisis de la construcción legal de estos impedimentos y la paradoja de su resultado final en Gómez 2018b, p. 228-230.

el aumento del 52% anterior al 70% para los supuestos de carencia de rentas y, en los casos de existencia de varios beneficiarios, el crecimiento del límite máximo del conjunto de pensiones de orfandad hasta alcanzar el 118% de la base reguladora (art. 233.3 LGSS), frente al 100% aplicable antes de la reforma. De las cantidades correspondientes al incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares se deberá descontar el importe que por alimentos hubiera percibido su beneficiario a cargo de la pensión de viudedad suspendida, conforme a lo dispuesto en el art. 232.3 LGSS.

Como último apunte en materia contributiva, reseñar que aún no se ha implementado la propuesta del PSOE, aprobada en la tramitación del Pacto, para adoptar las medidas normativas necesarias que permitan la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la renta activa de inserción de aquellas mujeres que padecen violencia de género, para facilitar así su acceso a la pensión de jubilación.

Conclusiones

Desde antes de la aprobación de la LOPIVG en 2004 y durante los años posteriores, proveniente de la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se han señalado ciertas ineficacias y algunas oportunas mejoras en la protección legal destinada a las víctimas de la violencia contra la mujer por razones de género. La generación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del año 2017 supuso un impulso en la creencia de que no todo estaba hecho en el plano legal y que aún se podía ir más allá, pero, en los dos años transcurridos desde entonces, no muchas cuestiones han sido modificadas y menos aún entre las relacionadas con el ámbito laboral y de la protección social.

Sin embargo, esta falta de atención y de nuevas medidas laborales –no solo para situaciones individuales, sino también para las manifestaciones colectivas de la violencia económica de género (Espejo 2018)– contrasta con la importancia otorgada por el consenso científico internacional, el cual viene manifestando que el empleo se erige como un elemento clave para la superación de la situación de las víctimas de violencia de género, pues la misma disminuye a medida que aumenta su empleo y sus ingresos (Aizer 2010, p. 1858). Por ejemplo, Serrano (2018, p. 407), examinando la evolución de la última crisis económica en el Estado español, afirma que, en sus momentos más duros, las mujeres consideraban que sus posibilidades de encontrar un empleo que les permitiera independizarse y acabar con su situación de violencia eran escasas, pero a medida que la economía se recuperaba y las posibilidades de encontrar un empleo aumentaron, se constata también un mayor número de denuncias.

En este sentido, uno de los puntos más inaplazables, por delicados, es tratar de mejorar la efectividad de las medidas de inserción sociolaboral para las víctimas en situación de desempleo, muchas veces lastradas por tener que afrontar vastas responsabilidades de cuidados y, no pocas, por sentimientos de baja autoestima. Urge la revisión del Programa de inserción sociolaboral para las víctimas, regulado en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre. Por el momento, solo se ha manifestado el desiderátum de potenciarlo, desarrollando más extensivamente sus medidas de actuación, contemplando su adecuación a las necesidades individuales de las víctimas –para lo que sería necesario una mayor desagregación de los datos recopilados por los servicios públicos de empleo, hoy inexistente– y conectándolas con las ayudas económicas existentes, simplificando las condiciones para acceder a ellas (medida 175 del Pacto). En cualquier caso, permítaseme cierto escepticismo en este campo, por cuanto la Comisión de Seguimiento del Programa de Inserción Sociolaboral lleva sin reunirse desde 2013.

Por fin, la extensión a otras mujeres fuera del ámbito sentimental para cumplir así con las obligaciones de los arts. 1 y 2 del Convenio de Estambul, será otro de los puntos de interés en los próximos años, lo que posibilitará además afrontar de lleno la protección contra “la violencia y el acoso por razón de género” en el puesto de trabajo,⁸ donde el mejor enfoque será el preventivo, a través de la potenciación y la utilización de los instrumentos de tutela ya existentes (Gómez 2019).

Bibliografía

- Aizer, Anna (2010): «The Gender Wage Gap and Domestic Violence», *American Economic Review* 100-4, p. 1847–1859.
- Álvarez Cuesta, Hénar (2011): «La incidencia de la situación de violencia de género en las distintas vías de extinción del contrato de la trabajadora», en A.V. Sempere Navarro edtr., *La extinción del contrato de trabajo*, Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters, p. 1211–1257.
- Cervilla Garzón, María José (2017): *El derecho a la pensión de viudedad en el contexto de la violencia de género*, Albacete: Bomarzo.
- Espejo Megías, Patricia (2018): *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, Madrid: Wolters Kluwer/La Ley.
- Gala Durán, Carolina (2011): «La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral», en R. Rodríguez Luna y E. Bodelón González edtr., *Las violencias machistas contra las mujeres*, Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, p. 15–28.
- García Romero, Belén (2012): «La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 4-11, p. 117–148.
- Garrigues Giménez, Amparo (2009): «Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 2-11, p. 53–80.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2018a): «¿Despido improcedente de víctima de violencia de género o vulneración de su derecho a la indemnidad? (sobre la STSJ Cataluña 9 febrero 2017)», *Revista Jurídica de la Universidad de León* 5, p. 137–144.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2018b): «Escrutinio y propuestas sobre las prestaciones de muerte y supervivencia en situaciones de crisis familiar concurrentes con violencia de género», *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, vol. 2, Murcia: Laborum, p. 225–231.
- Gómez García, Francisco Xabiere (2019): «Instrumentos de tutela preventiva frente a la violencia de género contra la trabajadora», en S. Rodríguez Escanciano y M.R. Martínez Barroso edtr., *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Madrid: Sepin, p. 261–281.
- Menéndez Sebastián, Paz y María Teresa Velasco Portero (2006): *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Madrid: Cinca.
- Molins García-Atance, Juan (2014): «Violencia de género y Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 109, p. 119–148.

⁸ Según la terminología del nuevo Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 –y su Recomendación complementaria– de la Organización Internacional del Trabajo.

- Monereo Pérez, José Luis y Luis Ángel Triguero Martínez (2012): «El Derecho Social del Trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral», *Anales de Derecho* 30, p. 42–89.
- Moreno Vida, María Nieves y José Luis Monereo Pérez (2013): «Hacia un nuevo modelo de regulación de la pensión de viudedad», en M.N. Moreno Vida *et al.* edtr., *La pensión de viudedad: una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Granada: Comares, p. 313–339.
- OIT (Organización Internacional Del Trabajo), (2016): *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra: OIT.
- Pérez del Río, María Teresa (2009): *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez Escanciano, Susana (2015): «Dificultades para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género», en H. Álvarez Cuesta edtr., *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Valencia: Tirant Lo Blanch, p. 127–167.
- Selma Penalva, Alejandra (2011): «Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales», *Actualidad Laboral* 9.
- Serrano Argüeso, Mariola (2018): «¿Por qué la elección entre inserción laboral o ayudas económicas específicas? Lo que el Pacto de Violencia de Género no ha sido capaz de ver», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 49, p. 404–442.
- Vila Tierno, Francisco (2009): «Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género», en R. Quesada Segura edtr., *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Granada: Comares, p. 251–276.

Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas

MARIOLA SERRANO ARGÜESO

1. Empleo, empoderamiento e independencia de las mujeres víctimas de violencia de género

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 la define como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestada en los tres ámbitos básicos de 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”. En España, el número de mujeres víctimas mortales entre el 1 de enero del año 2003 y el 30 de septiembre de 2019 ha sido de 1022.⁹ Los juzgados españoles recibieron un total de 40.491 denuncias por violencia de género en el segundo trimestre de 2019, lo que supone una variación del -3,76% respecto al mismo periodo del año anterior, según los últimos datos aportados por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial. Por tipo de denuncia, de las 40.495 denuncias interpuestas en el segundo trimestre de 2019, un total de 801 fueron presentadas directamente por la víctima en el juzgado; 493, por familiares; 1.164, por terceros, mientras que la mayor parte corrieron a cargo de atestados policiales (34.297), o mediante partes de lesiones directamente en el juzgado 3.740.¹⁰ A pesar de la magnitud de los datos, hoy en día existe una mayor conciencia sobre la violencia de género, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres. Así pues, la violencia de género no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.¹¹ Es eso precisamente lo que ha de aprovecharse a fin de conseguir su erradicación, ya que, como se indica en el documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género (2019), actualmente, nos encontramos en un momento crucial para construir una sociedad libre de violencia sobre las mujeres.

Watts y Zimmerman (2002) han enumerado de forma no exhaustiva los problemas que obstaculizan la denuncia de la situación de violencia: miedo al maltratador; dependencia económica y emocional hacia el agresor; dificultad para aceptar el fracaso de la relación; falta de

⁹ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es> [Acceso 18 noviembre 2019].

¹⁰ <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106> [Acceso 17 noviembre 2019].

¹¹ Exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29/12/2004-Legislación consolidada).

conciencia de estar siendo víctima de violencia; sentimiento de culpa; falta de confianza en la salida de la situación; falta de recursos económicos; tolerancia social; vergüenza etc. Estas complicaciones se convierten en factores que dificultan que las mujeres puedan dar el primer paso hacia la salida de la situación de violencia, dado que proporcionan una inseguridad e intranquilidad añadida en un momento, además, de gran desequilibrio emocional. Según el 6º informe de Adecco (2018), un 65% de las víctimas de violencia de género manifestaron encontrarse desempleadas, junto a un 16% que admitieron desempeñar algún tipo de ocupación, pero sin contrato, en condiciones de absoluta desprotección (en algunos casos, sin conocimiento del agresor). En la misma línea, un 58% de las desempleadas eran de larga duración, es decir, llevaban más de un año sin encontrar trabajo. El desempleo y los trabajos realizados en la economía sumergida condujeron a más de 8 de cada 10 mujeres víctimas a la exclusión social y a la pobreza, propiciando que su situación se prolongase en el tiempo. Ello corrobora que el empleo se alza como el recurso clave para hacer frente a la violencia de género, al constituir el único elemento que empodera transversalmente a las mujeres, incrementando su autonomía, independencia y autoestima. Según el informe, en consecuencia, el desempleo se convierte, precisamente, en uno de los principales frenos para que las mujeres den el paso y pidan ayuda: un 71% destaca el paro y las situaciones de precariedad como principales obstáculos para denunciar. Al no tener ingresos propios y depender económicamente del agresor, muchas veces por imposición directa de éste, y al sentir menoscabada su autoestima, temen encontrarse solas, sin recursos e, incluso, perder la custodia de sus hijos.

Según el Banco Mundial (2016), la violencia financiera o económica es toda conducta o comportamiento que entraña el uso o abuso del consentimiento de la pareja respecto de sus recursos financieros o bienes, e incluye la prevención, retención o sustracción de dinero o bienes, o el uso de otros medios para someter o intentar someter financieramente a la mujer mediante el control de los recursos financieros. Así pues, por un lado, el riesgo de seguir siendo víctima está relacionado con los bajos recursos y la dependencia económica de las mujeres hacia sus parejas y, por otro, también la violencia impide a las mujeres buscar empleo. Y sin independencia económica no tienen medios para abandonar la relación abusiva. El concepto de empoderamiento aplicado a las mujeres surge en 1984 en India y es introducido en la III Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985. Posteriormente, toma plena vigencia a partir de la IV Conferencia de Beijín. El término se refiere al “aumento de la participación de las mujeres en el acceso al control de recursos materiales, intelectuales e ideológicos, hasta llegar a una contribución en plenitud a la construcción de la sociedad que permita, en definitiva, su participación en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones en todos los niveles”. El término “empoderamiento” hace también referencia a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas para que puedan sentirse autónomas y dueñas de sus decisiones (Bosch et al. 2014).

Reconociendo que la violencia ejercida por la pareja íntima menoscaba a menudo la capacidad de las víctimas para incorporarse a una actividad laboral o permanecer en la misma, 79 países han adoptado legislaciones que abordan la violencia en el seno de la pareja o la familia y se refieren específicamente a la violencia de carácter “financiero o económico por parte de la pareja”. En varios casos las disposiciones sobre violencia económica se relacionan directamente con el mundo del trabajo.¹² La OIT, en el Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del

¹² Así, por ejemplo, en Nepal, está prohibido impedir que la pareja tenga acceso a las oportunidades de empleo y recursos económicos. Ley de Nepal sobre la Violencia doméstica (delitos y sanciones) de 2008. Véase OIT 2016.

trabajo, (3–6 de octubre de 2016), razona que, a pesar del impacto de que la violencia de pareja en el mundo del trabajo, es un hecho demostrado, (tanto en términos humanos como financieros), que son pocos los países que prohíben la violencia económica de la pareja, es decir, las actuaciones que pueden privar a las víctimas de los medios económicos necesarios para salir de una relación abusiva e impedir que se incorporen a la fuerza de trabajo y permanezcan en ella. Hay, sin embargo, un número cada vez mayor de leyes y convenios colectivos que abordan las consecuencias de la violencia de género, en particular mediante la inclusión de las víctimas. El reciente convenio número 190 de la OIT, en su artículo 10 apartado f) establece que todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Por su parte, la Recomendación complementaria al Convenio¹³ indica que entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f) se podrían incluir:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d) inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f) sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

Como veremos a lo largo del estudio, las empresas son agentes de cambio y tienen un importante papel en la lucha contra la violencia de género. Así se pone también de manifiesto en el Documento de Trabajo sobre las Propuestas realizadas en el Congreso y el Senado para la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2019). El Eje 1 se centra en La ruptura del silencio mediante el fomento de acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género dirigidas a concienciar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas y a ayudar a entender la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos e hijas. En el ámbito laboral, apartado 1.6, se propone como aspecto en el que ha de incidirse y mejorarse que, desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, y en colaboración con el Instituto de la Mujer, se elabore un sello identificativo para los servicios públicos y empresas privadas que establezcan políticas de responsabilidad social corporativa respecto de la violencia de género, y manifiesten sensibilidad en el trato hacia las trabajadoras y personas que la hayan padecido, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. Estos sellos deberán ser valorados positivamente en los pliegos de condiciones para la contratación pública.¹⁴

¹³ Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019).

¹⁴ En España, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, recientemente aprobada, plantea incorporar de forma transversal criterios socialmente responsables a la hora de preparar y ejecutar los contratos públicos, de tal forma que obliga a las empresas

2. Programas de inserción socio laboral para las mujeres víctimas de la violencia de género

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.¹⁵ De esta forma, se pretende favorecer su integración socio laboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor. El artículo 22 de la LOVG 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 socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género,¹⁶ prevé que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción socio laboral.¹⁷ El texto refundido de la Ley de Empleo¹⁸ dentro de su ordenación sobre la “Estrategia Española de Activación para el Empleo (artículo 10.4)”, en el eje 3 “Oportunidades de empleo”, incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con específica consideración, entre otros, a la situación de las mujeres víctimas de violencia de género. Así pues, Fernández (2016, p.7) considera que “fruto de sucesivas reformas legales, se proporciona mayor visibilidad jurídica a este colectivo, e incluso lo segrega respecto a las propias políticas de género, así como se le viene a dotar de una cierta estabilidad en el campo de las políticas activas de empleo (dar carta de naturaleza al colectivo como sujeto destinatario específico de tales políticas)”. De la misma forma se contempla en el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017–2020 y en el Plan Anual de Política de Empleo para 2019.¹⁹ Sin embargo, a día de hoy, la dificultad de inserción socio laboral de estas mujeres es una realidad. Los servicios públicos de empleo también tienen (o debieran tener) un papel activo en la inserción socio laboral de estas mujeres. Así, además de intervenir en la gestión de las ayudas económicas a las que pueden acceder (RAI; RGI; ayuda de pago único del artículo 27 de la LOVG, a nivel estatal la primera y autonómico las restantes),

licitadoras a cumplir requisitos concretos sobre igualdad de género, condiciones laborales justas, consumo de comercio justo o eficiencia energética.

¹⁵ Es abundante la doctrina que ha analizado las medidas de integración socio laboral previstas en la LOVG para las mujeres víctimas. Entre ellas y sin carácter exhaustivo: Monereo Pérez y Triguero Martínez 2009, Muerza Esparza et al. 2005, Lousada Arochena 2005.

¹⁶ BOE de 10/12/2008. 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.

¹⁷ Incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación: Itinerario de inserción socio laboral individualizado; programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral 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.

¹⁸ Aprobado por RDL 3/2015, de 23 de octubre.

¹⁹ Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 64).

algunos de ellos²⁰ disponen de un profesional o tutor en VG y tienen encomendadas funciones de orientación laboral e itinerarios personalizados; derivación a otros servicios y coordinación técnica con las trabajadoras sociales de otros municipios a efectos de evitar duplicidades.

Así se puso de manifiesto en el Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Antoñanzas Peñalva, vicesecretaria de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, denuncia en su comparecencia la insuficiencia e ineficacia de las políticas actuales para agilizar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Así, señala que las medidas laborales de apoyo a las víctimas recogidas por la LOVG, así como por el RD 1917/2008 para la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, entre las que se encuentran las relativas al incentivo a las empresas que las contraten, así como el derecho a suspender o extinguir la relación laboral y percibir prestaciones por desempleo, no funcionan adecuadamente. Subraya que mientras el número de mujeres víctimas que accede a una prestación contributiva por suspender o extinguir su relación descende, el número de las que acceden a la RAI no ha dejado de aumentar. A la vista de estos datos, considera necesario avanzar en las medidas de fomento de empleo y formación de las mujeres víctimas y en la eliminación de los límites de las medidas de protección social (tanto en su cobertura como en su duración). También recomienda revisar las restricciones al ejercicio de derechos, como la reordenación del tiempo de trabajo y la reducción de jornada de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.²¹ Fruto de este análisis crítico, el documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género, en su eje 3, dirigido al perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas, establece como medida a reforzar la elaboración de propuestas para mejorar la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de violencia de género (medida núm. 75).

La educación y el empleo se presentan como las dimensiones más importantes del empoderamiento de las mujeres, además de los derechos políticos y sociales igualitarios. A medida que una sociedad se desarrolla económicamente y las mujeres adquieren derechos, acceden al trabajo y a la educación, existe una mayor posibilidad de escapar de la situación de violencia (Puente Martínez et al. 2016). Como se viene advirtiendo, la falta de inserción en el ámbito laboral es uno de los factores causantes de la precariedad económica de las mujeres víctimas de la violencia de género. Si bien las víctimas de violencia de género pueden generar en la sociedad en general, y por tanto también en las empresas, una mayor sensibilidad frente a otros colectivos en riesgo de exclusión laboral, según el Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género elaborado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, aún existen muchos estereotipos, prejuicios y/o miedos que dificultan su contratación. Entre los mismos destacan:

- Miedo a que aparezca el maltratador en el centro de trabajo y se provoque una situación de violencia;
- Miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles, por la situación de maltrato que han vivido;

²⁰ En concreto, estas son las funciones atribuidas al Servicio Vasco de Empleo-Lanbide. <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco> [Acceso 19 noviembre 2019].

²¹ Congreso de los Diputados, *Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género* (núm. expte. 154/2) [en línea]. Disponible en: <https://www.senado.es> [Acceso 11 noviembre 2019].

- Miedo al bajo rendimiento en su puesto de trabajo, debido a las consecuencias del maltrato;
- Miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla.

Todos estos prejuicios son infundados dado que, según el manual mencionado, las empresas que tienen a estas mujeres en sus plantillas han manifestado que nunca han tenido este tipo de problemas.

El Instituto de la Mujer lleva a cabo programas para la promoción de la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género en colaboración con entidades locales y con organizaciones sectoriales que trabajan en el ámbito de la migración, las mujeres víctimas de violencia de género, las minorías étnicas, las personas mayores y la diversidad funcional y que se articulan en: programas en colaboración con empresas; programas territoriales (colaboración con Entidades Locales); programas sectoriales (SARA).²²

a. Programas en colaboración con empresas: El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad promueve la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, esta iniciativa se concreta en la firma de convenios de colaboración con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para promover la sensibilización en materia de violencia de género y para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica. Las empresas adquieren el compromiso de desarrollar actuaciones en materia de sensibilización y/o de inserción social y laboral. De las 88 empresas adheridas a esta iniciativa, son ya 45 las que además de realizar acciones de sensibilización han adquirido el compromiso de desarrollar actuaciones en materia de inserción social y laboral. Desde el año 2012 a través de esta iniciativa se ha contratado a más de 6.000 mujeres víctimas de violencia de género.²³

Entre las entidades que participan en el programa se cuenta con Cruz Roja Española y Fundación Integra.²⁴ Dichas entidades garantizan que las mujeres accedan al puesto de trabajo en condiciones óptimas y realizan la intermediación con las empresas, con la finalidad de que éstas puedan incorporar a la mejor profesional para el puesto que desea cubrir. Además, aportan apoyo psicológico y motivacional a las mujeres víctimas de violencia de género; facilitan formación prelaboral, en muchas ocasiones, impartida por profesionales de compañías que participan en acciones de voluntariado corporativo; diseñan el itinerario

²² <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm> [Acceso 24 octubre 2019].

²³ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm> [Acceso 24 octubre 2019].

²⁴ Estas son las empresas que han participado en el programa: Línea directa, 3M, Indra, Acciona, EMC, Iberdrola, Adams, El Corte Inglés, Alcampo, Disa, Arvato, Dia, BT, Caser, Campofrío, Carrefour, Amavir, Encagas, Ikea, Palladium Hotels Grup, Endesa, FCC, Mango, Fedede, Ferrovial, Atenzia, DHL, Atresmedia, Danone, Avon, Curves, Ayre Hoteles, Confesal, Bankintes, Cele, BBVA, Cepsa, Borges, Fehrcarem, Red eléctrica de España, Obra Social la Caixa, Sodexo, Multigestion, Fundación Fernando Pombo, Gate Gourmet, Eroski, Suez, FEHR, PSA Groupe, Simply, Gamesa, MA. Multiasistencia, Ingsan Grupo OHL, Grupo Norte, Urbaser, Seguritas Direct, Vodafone, Grupo 5, Mahou Sanmiguel, UCES, Sacyr, Ilunion, NH Hoteles, Atento, Thomson Reuters, Konecra, Repsol, Inditex, Iberia, Eat Out, Telefónica, Mutua Universal, Renault, ISS, Mutua Madrileña, Grupo Eulen, Grupo Cofares, Adif, Renfe, Aena, Loterías y Apuestas del Estado, Marco Aldany, Correos, Microsoft, Momentum task force, Santander, Cruz Roja, Fundación Integra, Instituto de Crédito Oficial, Mercedes-Benz. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad 2019.

personalizado de inserción que requiere cada mujer en función de sus necesidades, hacen un seguimiento y tutoría individual a cada una y seleccionan aquellas ofertas donde mejor encaje su perfil personal y profesional; analizan las necesidades concretas de la empresa, el perfil del puesto de trabajo vacante ofrecido, y en cada caso seleccionan a un mínimo de tres candidatas que cumplan con los requisitos demandados por la compañía. Llegado este momento, las empresas deben seguir su proceso habitual de selección y contratación, en base a criterios estrictamente profesionales, determinando cuál es la candidata que mejor cumple con el perfil deseado en cada momento; Finalmente, una vez realizada la selección y confirmada la contratación, dichas entidades colaboran también con la trabajadora y con la empresa, dentro de la más estricta confidencialidad, para comprobar que el encaje de la trabajadora en su puesto de trabajo es óptimo.

b. Programas territoriales (colaboración con Entidades Locales). Son dos programas de similares características en cuanto a la metodología, aunque eminentemente marcados por las particularidades de los territorios en los que se desarrollan y las mujeres que habitan en ellos: el Programa Clara y el Programa Aurora.

La finalidad del programa Clara es mejorar la calidad de vida del colectivo de mujeres con mayor dificultad de integración social,²⁵ entre ellas, las víctimas de la violencia de género, impulsando aspectos personales y mejorando su cualificación para acceder al mercado laboral. En el periodo 2016–2017 en este programa participaron 282 mujeres, de entre 25 y 60 años, que residían en doce municipios.²⁶ De ellas, el 56% finalizó la formación que se les ofrecía, mientras que el resto el 60% no lo ha hecho debido a que encontraron trabajo. El 40% de las participantes se insertó en el mercado laboral, y el 25% lo hizo al mes de terminar la formación impartida por el programa. El 94% ha obtenido un empleo por cuenta ajena, y el 17% se ha reincorporado a la formación reglada. El perfil de las mujeres que participaron en 2016–2017 era el siguiente: una edad media de 47 años, nacionalidad española, estudios primarios (42%) y cargas familiares (85%) y todas ellas en situación de desempleo. Además, todas se encontraban en riesgo de exclusión social y el 95% eran usuarias de los servicios sociales municipales.²⁷

El programa Aurora impulsa actuaciones para el empoderamiento y promoción de la participación de las mujeres del ámbito rural. Se articula a través de la cooperación tanto con las administraciones locales como con aquellas entidades que pueden contribuir de manera más significativa a la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus territorios, favoreciendo la eficacia y la sostenibilidad de este proceso. En concreto, el programa se dirige especialmente a aquellas mujeres que, dentro del ámbito rural, tienen mayores dificultades para su desarrollo económico y social por encontrarse en situación o riesgo de especial vulnerabilidad, trabajando un itinerario integrado y de inserción social y laboral que tiene en cuenta, tanto las necesidades específicas de cada mujer, como su punto de partida.

c. Programas sectoriales (Sara). Tiene como finalidad afrontar tanto los problemas económicos, laborales y de formación profesional, como la fractura social de las mujeres víctimas de la discriminación múltiple en situación de especial vulnerabilidad. Para

²⁵ El programa está dirigido al colectivo de mujeres: víctimas de violencia de género; responsables de núcleos familiares; mayores de 45 años sin titulación; jóvenes; pertenecientes a minorías étnicas; inmigrantes; con discapacidad; reclusas; jóvenes sin titulación o baja cualificación. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm> [Acceso 1 octubre 2019].

²⁶ Tales como: Algeciras, Arcos de la Frontera, Chiclana de la Frontera, Elche, Granada, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, Mérida, Miranda de Ebro, Puerto Real, Tomelloso y Vilagarcía de Arousa.

²⁷ <http://www.easp.es/igualsas/inicio/noticias/177-empleate-para-la-igualdad-nuevo-programa-para-la-inserccion-socio-laboral-de-mujeres-en-situacion-de-vulnerabilidad> [Acceso 18 octubre 2019].

ello, el Instituto de la Mujer colabora con distintas entidades de carácter sectorial en el marco del programa Sara, que agrupa diversas actuaciones dirigidas a mujeres migrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas y mujeres mayores.

A nivel autonómico existen algunos programas que trabajan la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. En concreto, en Euskadi, en el año 2016 se puso en marcha el proyecto Emaktiva.²⁸ Desde su inicio hasta el año 2018 ha ofrecido acompañamiento social y laboral a 251 mujeres que sufren vulnerabilidad por situaciones de desempleo, exclusión, pobreza o violencia machista.²⁹ Para ello, desde Emaktiva se realizan las siguientes funciones: difusión de la colaboración de la empresa en los canales comunicativos del programa y EDE Fundazioa y Suspergintza Elkartea; apoyo para puestos vacantes por cubrir preseleccionando a mujeres de su bolsa de empleo; preparación y formación a las candidatas; seguimiento y apoyo post-inserción (tanto a la empresa y como a la persona seleccionada); apoyo, información y orientación de posibles ayudas a la contratación a las empresas o entidades; apoyo para integrar estas acciones de colaboración en los planes para la igualdad y responsabilidad social de la empresa. De las mujeres que finalizaron el proceso en 2018 hubo una inserción laboral de un 41,4% en los siguientes puestos: auxiliar sociosanitario en residencias, administrativos, limpieza, cocina, personal supermercados, cajeras, atención al cliente, agente de estación, organización catering, personal de tiendas. Por otro lado, también en Bizkaia, desde el programa Berriztu³⁰ se organizaron acciones de empleabilidad para personas que tienen dificultades para la inserción laboral, entre ellas, las mujeres que han sufrido violencia de género. De esta forma, se impartieron dos itinerarios de orientación, formación, intermediación e inserción laboral: operaciones básicas de cocina y trabajos de carpintería y mueble.

El proyecto Cualifica³¹ lleva funcionando en Andalucía desde el año 1999 al objeto de facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género que participan en el mismo mediante la mejora de sus competencias profesionales, a través de un proceso integral de cualificación, que incluye orientación, formación y prácticas (700 horas de duración). Mediante la orientación laboral y acompañamiento al empleo se potencian el desarrollo personal y las estrategias individuales y colectivas que posibiliten el acceso al mundo laboral. En relación a la Formación Profesional Ocupacional, en cada punto de actuación se imparten tres especialidades con una duración de 300 horas cada una, y vinculadas a los siguientes sectores productivos: Industria Alimentaria, hostelería y restauración, servicios personales, fabricación de embarcaciones de fibra de vidrio, industrias manufactureras, edificación y obras públicas, industrias gráficas, etc.

El proyecto Saskia Sassen³² está dirigido a la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género usuarias de la red asturiana de acogida, sobre todo de las siguientes casas: casa Malva, casas situadas en Oviedo y Avilés, y los veinte pisos tutelados de Oviedo, Gijón, Avilés, Castrillón, Langreo y Vadés. Además, también tienen acceso a este programa las mujeres víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de desempleo. El itinerario para la inserción laboral se divide la siguiente manera:

²⁸ Para más información: <http://emaktiva.org/es/empresa/> [Acceso 18 octubre 2019].

²⁹ <http://web.bizkaia.eus/es/web/area-de-prensa/noticias/-/news/detailView/18480>

³⁰ Más información en: <https://berriztu.net/es/promocion-de-la-empleabilidad-de-las-personas-con-especiales-dificultades-de-insercion-laboral-del-territorio-historico-de-bizkaia-lanberri/> [Acceso 18 octubre 2019].

³¹ <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/29133.pdf>, p. 15 [Acceso 18 octubre 2019].

³² <http://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Espan%CC%83ol-Report-Fundacion-Mujeres.pdf> p. 24-25 [Acceso 18 octubre 2019].

Violencia de género y lugar de trabajo

- Entrevista diagnóstica: En la primera fase de acogida en la que se presenta el programa y se procede a valorar el nivel de activación en el que se sitúan las beneficiarias, se analizan sus competencias y se conocen sus expectativas;
- Activación personal y social: Espacio dirigido a trabajar competencias comunicativas, trabajar la autoestima y asertividad, la resiliencia, es decir a promover el reencuentro con su proyecto vital y a iniciar el proceso de quererse y querer ser;
- Preformación laboral: Actividades grupales dirigidas a la adquisición de habilidades sociales básicas, recursos sociales, etc. así como el refuerzo de hábitos, rutinas y habilidades que favorezcan la futura inserción laboral y social de las mujeres;
- Formación específica para la superación de las pruebas sobre competencias clave de acceso a los certificados de profesionalidad de Nivel II: Acciones formativas dirigidas a facilitar la superación del examen para el acceso a los certificados de profesionalidad entre aquellas usuarias que no hayan finalizado la Enseñanza Secundaria Obligatoria;
- Formación ocupacional: Informar y tramitar las solicitudes de acceso a cursos de Formación Ocupacional promovidos por el Servicio Público de Empleo, asumiendo labores de seguimiento, tutorización y refuerzo a las usuarias;
- Prácticas en entornos reales de trabajo: Acercamiento al mercado laboral a través de la incorporación a programas de prácticas;
- Intermediación laboral: Esta fase final del itinerario se trabaja desde dos ámbitos, por una parte, con las propias alumnas, promoviendo en ellas la responsabilidad de mantener una búsqueda activa de empleo y por otra con las empresas ubicadas en el territorio, generando sobre ellas un mayor nivel de compromiso social a través de la inserción laboral de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género;
- Promoción del autoempleo: Programa de asesoramiento y formación destinado a apoyar a aquellas mujeres que cuenten con iniciativas empresariales;
- Acción tutorial: Espacio de acompañamiento permanente destinado a realizar el seguimiento de la intervención, así como a prestar apoyo y motivación a las beneficiarias.

En cuanto a la formación ocupacional, la labor de Fundación Mujeres en este sentido es identificar vía Trabajastur aquellos cursos que se adecuan a las necesidades de cada una de las mujeres beneficiarias del proyecto, notificarles la posibilidad de inscribirse en los mismos y/o realizar con ellas esta labor, así como realizar un seguimiento en el caso de que comiencen alguna acción formativa. Los cursos a los que se les han derivado son, entre otros, los siguientes: atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones; atención socio sanitaria a personas dependientes en domicilio; limpieza en espacios abiertos; carnicería y elaboración de productos cárnicos.

A pesar de que se ha conseguido la inserción laboral de estas mujeres, lo cierto es que puede comprobarse que, en la mayoría de los casos, no se ha logrado romper con la división sexual del trabajo, probablemente, tanto por la demanda ofrecida por las empresas como por las limitaciones en la formación de las propias trabajadoras. La digitalización de las relaciones laborales y la previsión de desaparición de algunos puestos de trabajo, entre ellos los de limpieza, dependientas o cajeras, por ejemplo, tampoco auguran un futuro prometedor en la inserción socio laboral de esas mujeres. Los relacionados con las relaciones personales y el cuidado, sin embargo, parece que serán necesarios aún en un mercado laboral digitalizado. En todo caso, es de valorar que se trabaje el empoderamiento y la autonomía económica como clave para la consecución de la autonomía real. A pesar de los programas a los que se ha hecho referencia, se echa de menos la existencia de estadísticas oficiales sobre la situación

laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género por parte de su pareja o expareja y su incorporación al mercado de trabajo, así como la eficiencia y grado de satisfacción de estos programas, lo que permitiría visibilizar el problema y abordar medidas concretas en este ámbito.

Por último, de la experiencia de las empresas que han participado en programas de inserción se desprende que las víctimas de violencia de género, una vez que han superado el proceso de recuperación y han accedido a un empleo son excelentes trabajadoras, están altamente motivadas, con mucha implicación en su puesto de trabajo y con la empresa que las contrata. El Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género destaca que nos encontramos con mujeres muy fuertes, con muchas ganas de retomar las riendas de sus vidas y de aprovechar este tipo de oportunidades como vía de estabilidad y autonomía, no solo económica sino también personal. Las empresas que cuentan con estas mujeres en sus plantillas valoran muy positivamente su desempeño en el puesto de trabajo (por encima del 90%). De dicha experiencia se señala, además, que las mujeres que han logrado romper el círculo de violencia han desarrollado una serie de capacidades emocionales para enfrentarse a su realidad y salvar gran número de obstáculos que se convierten en claras fortalezas al insertarse en el mercado laboral. Todo ello viene a corroborar que el empleo es considerado uno de los instrumentos más efectivos a la hora de erradicar la violencia de género. Es, además, una forma de aumentar la autoestima y confianza en sí mismas (Adecco 2018) y un reto institucional. A pesar de que en España se dio un impulso en este sentido, como hemos visto, con la firma de convenios de inserción laboral³³ y establecimiento de subvenciones para la contratación indefinida de este colectivo,³⁴ a falta de estadísticas oficiales significativas que visibilicen este problema, la evidencia es que la escasa incorporación al mundo laboral es una realidad en estas mujeres, tal y como se denuncia también en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

3. Lugar de trabajo: protocolos y otras medidas para su abordaje

La violencia de género no se aborda con facilidad en los centros de trabajo, entre otras razones, porque se considera una “cuestión privada” en lugar de un problema social. De esta forma, lo que acontece en la familia, y más cuando es negativo, no suele compartirse fuera de ella y persisten barreras psicológicas que impiden la cooperación con la dirección y el personal ante situaciones de violencia de género ocurridas fuera del lugar de trabajo. En las guías para el abordaje de la violencia de género en la empresa³⁵ suelen enunciarse las razones que lo explican: las empresas carecen de información y datos suficientes acerca del impacto económico de la violencia de género; desde el ámbito empresarial no hay capacitación para identificar a las víctimas ni para acompañarlas en la búsqueda de una solución; no hay apenas protocolos o guías que aborden esta cuestión; es considerada una cuestión privada. Ello, no obstante, lo cierto es que, como afirman Holmes y Flood (2013), el lugar de trabajo es un punto de entrada único para detectar esa violencia y responder a ella.

³³ La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género puso en marcha en el año 2012 la iniciativa *Empresas por una sociedad libre de violencia de género* con el objetivo de aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de concienciación social. Las empresas miembros suman un total de 91 entre privadas y públicas, pero no todas ellas se han comprometido a insertar laboralmente a las mujeres víctimas de la violencia de género, en este sentido, algunas de ellas sólo llevan a cabo labores de sensibilización. <http://www.msssi.gob.es> [Acceso 21 octubre 2019].

³⁴ Real Decreto 1917/2008, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género (BOE 297 de 10 de diciembre).

³⁵ Un ejemplo de guía completa para el abordaje de la violencia de género que incorpora experiencias concretas de empresas es la siguiente: CARVE s/f.

Efectivamente, los lugares de trabajo y el contexto económico general se ven afectados por la violencia de pareja tanto si se produce fuera del trabajo como si se origina en éste. Así, a nivel internacional, varios países han reconocido como privilegiado el lugar de trabajo para abordar la violencia de pareja, y han permitido que los empleadores asuman un papel positivo en la detección del problema y la protección de las víctimas.³⁶

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género. En todo caso, para que la actuación de la empresa en este sentido sea efectiva es especialmente importante que las políticas que implementen sean planificadas, bien dentro de las medidas generales de igualdad de las empresas, o de forma más concreta, realizando acciones específicas antiviolencia o protocolos para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo.³⁷ Con independencia del método que se defina en la empresa, el denominador común es que se desarrolle un plan de acción con metas específicas, acciones y medios verificables.³⁸ Apoyar dichas medidas supone una forma de promoción de una cultura de rechazo y sensibilización contra la violencia de género, además de una mejora del clima y salud laboral del personal de la empresa.

Las acciones en materia de sensibilización son fundamentales para que los trabajadores sean conscientes de la magnitud del problema y de la dificultad de la intervención. Algunas de las que pueden realizarse en el ámbito interno de la empresa, tal y como están previstas en distintas guías empresariales para la erradicación de la violencia de género (CARVE; Hernández 2014 o Castillo 2019) son las siguientes: Cursos, charlas y talleres sobre violencia de género e igualdad de oportunidades que vayan dirigidas a la totalidad de la plantilla (incluidos los puestos de dirección) y en las que se dé una aproximación conceptual y práctica al problema, además de datos estadísticos que permitan comprender el fenómeno; difusión y visibilización en el centro de trabajo de información sobre la violencia contra las mujeres y de los recursos de atención y teléfonos dónde pedir ayuda como la página web y redes sociales, folletos y carteles visibles en las zonas de recepción de la empresa, café o descanso, vestuarios etc.; conmemorar días especialmente señalados como el 25 de noviembre (Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres) y

³⁶ Las víctimas de la violencia de género pueden beneficiarse de la licencia pagada reglamentaria, por ejemplo, en la provincia canadiense de Manitoba, en los estados de Oregón y California y en el distrito de Columbia en los Estados Unidos, en Italia y en India. Ley sobre enmienda del Código de normas de Empleo de Manitoba; Ley sobre la Licencia Familiar del Estado de Oregón; Código de Trabajo de California; Código del distrito de Columbia; en Italia, el Decreto Legislativo núm. 80, de 15 de junio de 2015; Ley de la India sobre el Acoso Sexual de las Mujeres en el Lugar de Trabajo (prevención, prohibición y reparaciones) de 2013. En Puerto Rico, por ejemplo, la legislación (Ley para la Prevención e Intervención contra la Violencia Doméstica, núm. 54/1989 de Puerto Rico) establece que un empleador puede solicitar una orden de protección de sus empleados contra las acciones de los visitantes o de cualquier otra persona ajena a la empresa que se encuentre en el lugar de trabajo si dichos empleados han sido víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Ver OIT 2016.

³⁷ La Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL) es pionera en la elaboración de un protocolo para la detección de la Violencia machista. A fecha 17 de marzo de 2017 más de 400 empresas se habían sumado al mismo; véase <https://www.igualdadyacosolaboral.com/igualdad/protocolos-de-acoso/> [Acceso 11 enero 2018]. Véase al respecto un estudio específico respecto a los protocolos, ayudas económicas y empoderamiento económico de las mujeres víctimas de la violencia de género en Serrano Argüeso 2018.

³⁸ En la *Guía para organizaciones - Empresas libres de violencia: prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y en el acoso sexual y laboral* se afirma que hay empresas que han demostrado que es posible que el ámbito empresarial se implique en esta lucha. Desde 2003, más de 1.700 empresas han sido certificadas con sellos de igualdad de Género. Estos Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género basan su metodología en un constante proceso de planificación, acción, verificación y actuación. Hernández Comandini 2014, p. 31.

el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer). A nivel externo, se pueden incluir en las publicaciones o boletines informativos logos o anuncios contra la violencia de género; estampar esta información en diversos materiales (bolsas para clientes, manteles, ticket de compra..) o en camiones y furgones de reparto; acciones de sensibilización en las webs corporativas difundiendo información especializada (vídeos, iniciativas institucionales, recursos de apoyo a mujeres, el 016, 112 o el teléfono autonómico de atención a las víctimas de la violencia de género).

No es posible implementar estas políticas sin la implicación de todo el personal de la empresa en el cumplimiento de los objetivos. Es la empresa la que debe garantizar que ello es así. Algunas medidas para su consecución son, por ejemplo, incorporarla en el manual del trabajador en el caso de que exista, comunicar su existencia y contenido en el momento de la contratación o enviar un correo electrónico a los trabajadores adjuntando la política de la empresa o si no hay comunicación electrónica, repartirlo en formato impreso. Es también necesario un compromiso firme de la empresa en la lucha contra la violencia de género, por ejemplo, haciendo público interna o externamente su rechazo al problema.

La contratación de mujeres víctimas de violencia de género es también una forma adecuada de mostrar la implicación de la empresa en la lucha contra este problema social. En el apartado anterior se ha hecho referencia a la posibilidad que tienen las empresas de unirse a la iniciativa del Ministerio *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género*. Hay que recordar, además, la existencia de las ayudas y bonificaciones para la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género. Independientemente de las ayudas autonómicas, el artículo 2.4 de la ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo prevé que las mujeres víctimas de la violencia de género serán objeto de bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. La cuantía de la bonificación será la establecida en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de la violencia de género (Disposición final primera). Según los datos del SEPE proporcionados a la Delegación del Gobierno para la violencia de género, en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en los años 2016 y 2017, han sido de 801 y 808 respectivamente, lo que supone que un muy escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de estos contratos bonificados. En cuanto su evolución desde 2003 a 2018 (a 31 de julio) su número tiende a aumentar, siendo 2013 el año en el que mayor incremento se registró respecto al anterior. El mayor índice de contratación fue en 2015 (836), en 2016 y 2017 la cifra bajó levemente (801 y 808, respectivamente) y, en 2018 (a 31 de julio), fue de 503. Por Comunidades Autónomas, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid son las que registraron un mayor número de contratos bonificados por violencia de género, siendo 166, 154 y 98 respectivamente. En el otro extremo se encuentran Navarra (5), La Rioja (7), Cantabria (6) y Ceuta (0) como las comunidades autónomas en las que hubo menos contratos de este tipo. El panorama no es más significativo en lo referente a los contratos de sustitución. En el año 2012 se experimentó un incremento respecto al año anterior, pues se pasó de 147 en 2011 a 378. Este aumento siguió en 2013 con 539, pero en los años sucesivos la cifra bajó considerablemente y en 2017 aumenta de nuevo hasta los 384. En relación con las CCAA son Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana las que mayor número de contratos de sustitución registran.³⁹

Las empresas pueden dar un paso más en la implementación de medidas de lucha contra la violencia de género y aprobar protocolos de actuación ante la violencia de género. Es

³⁹ Portal Estadístico, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en: <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/> [Acceso 14 noviembre 2019].

recomendable que estos protocolos se diseñen en cooperación con interlocutores expertos (entre ellos, asociaciones que trabajen con mujeres víctimas de la violencia de género) y que aborden la prevención, detección, apoyo y acción. Los protocolos deben garantizar la confidencialidad de la información facilitada y la seguridad de la persona trabajadora, clasificando sus datos personales. A diferencia de los planes de igualdad entre mujeres y hombres o de las medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo, estos protocolos no constituyen una obligación legal entrando, por el contrario, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. Si bien es cierto que es recomendable su negociación con los representantes de los trabajadores, no sólo por ser respetuosos con los derechos de negociación en la empresa sino porque es un instrumento que debe ser consensuado y apoyado a todos los niveles empresariales con un claro posicionamiento a favor del principio de tolerancia cero con la violencia de género, y prestando debida información y apoyo a las mujeres víctimas de la misma.

Al igual que ocurre en el ámbito de la igualdad o en el caso concreto de los procedimientos para combatir el acoso sexual o por razón de sexo, se recomienda que se nombre, preferiblemente en el área de gestión de personas o en la específica de igualdad en el caso de que exista en la empresa, una persona responsable de la lucha contra la violencia de género que se ocupe de impulsar esta política en la empresa y, en concreto, de la elaboración del procedimiento de actuación interno. Esta persona debe tener formación en igualdad entre mujeres y hombres y, en concreto, en violencia de género y, sobre todo, ser una persona sensible, que sepa escuchar y que crea en la igualdad y lucha contra la violencia de género. En este sentido, es frecuente que las mujeres víctimas no sepan a quién dirigirse y por vergüenza, miedo y desprotección, callen y no den el importante paso hacia la salida de la situación de violencia. En previsión de estas situaciones, es la empresa la que debe acercarse a la mujer y generar en ella confianza de que la ayudará y no la prejuzgará para que se decida a poner en conocimiento de la empresa la situación. Algunas de las acciones que en este sentido se pueden tomar son las siguientes: la existencia de una persona de referencia formada y que genere confianza, un correo electrónico o un buzón interno. En todo caso, no sirve de nada establecer procedimientos y nombrar responsables si la información no se difunde adecuadamente entre el personal trabajador de la empresa.

En cuando al desarrollo del contenido concreto del protocolo, el objetivo es dar una respuesta eficaz a la situación de violencia de género para que la mujer pueda pedir ayuda y superar la situación que está viviendo. En muchas ocasiones las señales de violencia no son visibles, pero como destaca la guía elaborada por Castillo Sánchez (2019), ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien y que se necesita ayuda:

- Retrasos injustificados o ausencias al trabajo;
- Reducción de la satisfacción o pérdida de interés por el mismo;
- Estrés;
- Baja productividad;
- Depresión y ansiedad;
- Baja autoestima, inseguridad;
- Deterioro en su aspecto, aseo y cuidado personal;
- Cambios en la manera de ser, actuar o relacionarse;
- Lesiones físicas evidentes que excusa o justifica.

Si como invita la OIT (Recomendación complementaria al convenio número 190), la Violencia de Género se incorpora en las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas, será fundamental desarrollar estos aspectos para la detección y prevención de dichas situaciones. La eliminación, en este caso, es un tema social y no sólo de empresa.

Una vez denunciada la situación de violencia de género, la respuesta de la dirección o persona que se designe debe ser inmediata (se recomienda no más de 48 horas, por el riesgo en la que las víctimas pueden encontrarse). Se deben indicar a la víctima los derechos laborales que le asisten y facilitar la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico, así como una guía informativa que contenga los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección. Si se detecta una situación de riesgo podrían tomarse medidas cautelares al respecto, siempre previo consentimiento de la víctima e informados los representantes legales de los trabajadores. El principio de confidencialidad, como no podía ser de otro modo, estará presente en todo el procedimiento. Así pues, es necesario que se pueda identificar el problema, a fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre los servicios de apoyo y asistencia. Es por ello que tener información y formación precisa y adecuada sobre el problema y su magnitud es clave para prevenir, detectar y actuar contra la violencia; de ahí también la importancia de una formación que llegue al máximo número de personas trabajadoras posible y, en particular, a los responsables de gestión de personas y salud laboral. La formación y la sensibilización debe estar además dirigida a los miembros sindicales para que tomen conciencia de la violencia de género, la desigualdad de género estructural que subyace a la misma y los valores culturales que perpetúan la normalización de la violencia contra las mujeres. Más en concreto, en el marco del diálogo social, los delegados sindicales responsables de la salud laboral y la seguridad en el trabajo deben impulsar, en el seno del sindicato, una reflexión responsable acerca del papel a desempeñar en la prevención de la violencia de género y la protección a las víctimas. En este sentido, hay ejemplos de protocolos de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral dirigidos a delegados sindicales⁴⁰ en los que se especifican las funciones de los mismos ante los casos de violencia de género en la empresa y que son los siguientes: proporcionar ayuda y apoyo continuado a las trabajadoras víctimas de violencia de género; suministrar información y orientación respecto a los derechos laborales y las ayudas y medios de apoyo que están a su disposición; asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que se requiere; garantizar con su intermediación ante la dirección de la empresa del adecuado ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género; proporcionar la formación y divulgación necesarias para que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro del trabajo.

Uno de los problemas recurrentes que tienen las mujeres víctimas de la violencia de género es el aislamiento. En este sentido, la guía elaborada por CARVE recomienda disponer en las empresas de “espacios seguros” dónde se forjen relaciones cómplices entre los equipos de trabajo y se pueda hablar cuestiones privadas de manera más informal. Estos “espacios seguros”, pueden ponerse en marcha organizando “coffee point” o áreas de descanso, impulsando encuentros del personal entre los equipos de trabajo y organizando actividades de integración de equipos.

Los protocolos debieran, además, incluir mejoras sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género. Algunas de dichas mejoras pueden ser las siguientes:⁴¹

⁴⁰ En concreto: UGT (Castilla y León) s/f.

⁴¹ Propuestas extraídas del protocolo para la detección de la violencia machista de la Asociación Española de Auditores Sociolaborales, un protocolo pionero en su modalidad y cuyo modelo está disponible en: <http://www.auditoressociolaborales.com/protocolos> [Acceso 11 enero 2018].

Violencia de género y lugar de trabajo

- Considerar como situaciones especialmente agravadas las de las trabajadoras inmigrantes, discapacitadas o el colectivo de mujeres gitanas. Se recomienda que se diseñe un procedimiento específico para estos casos.
- Flexibilizar el requisito de preaviso, a solicitud de la víctima, en supuestos de reducción de jornada, concreción horaria, cambio de centro de trabajo, movilidad geográfica y suspensión de la relación laboral.
- Prever una prórroga de seis meses adicionales en la reserva de puesto de trabajo establecida en el artículo 40.3 del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo.
- Garantizar una compensación por gastos en los supuestos de movilidad geográfica.
- No requerir acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en los convenios colectivos cuando el cambio de puesto de trabajo o de funciones distintas de las pactadas (artículo 49 ET) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima y lo sea a instancia de la trabajadora. En este sentido, se pueden definir, junto con la trabajadora víctima de violencia de género las condiciones de trabajo más seguras en función de su situación personal. Para garantizar la seguridad de la trabajadora las guías empresariales de actuación contra la violencia de género (CARVE) consideran que es conveniente, por ejemplo, que los números de teléfonos de emergencia estén visibles, que el personal de seguridad esté informado de la situación por si aparece la pareja o que los códigos y los números clave para acceder al trabajo se cambien periódicamente. Se recomienda, además, que estas medidas sean negociadas con la víctima para proteger su privacidad y que solamente los trabajadores clave (supervisores o personal de seguridad) conozcan la situación de riesgo, contando siempre con el consentimiento de la víctima.
- Asegurar una retribución que compense, aunque solo sea en parte, la reducción de jornada (artículo 37.7 del ET). La falta de retribución y la necesidad económica de las mujeres víctimas de la violencia de género es una de las grandes carencias de las normas reguladoras actuales. Así pues, con esta medida podría incrementarse su uso entre las mujeres víctimas de la violencia de género que dan el paso de romper el vínculo y salir de dicha situación de violencia. La ley no determina que las víctimas gocen de preferencia en el ejercicio de las reducciones de jornada o respecto de la concreción horaria que, en principio, ellas mismas fijarían. Esta circunstancia puede suscitar problemas de concurrencia cuando lo ejercitan simultáneamente otros trabajadores de la misma empresa, por ejemplo, por motivos como la guarda legal, aunque, como afirma Sanz (2019, p.115) parece razonable que debiera primar la integridad y la propia vida de la víctima sobre el derecho de un cuidado de un familiar. Ello, no obstante, dado que afecta a los derechos de otros trabajadores, es en el convenio colectivo en el que, en su caso, debe preverse esta preferencia. En cuanto a las discrepancias sobre la concreción horaria que puedan darse entre la empresa y la trabajadora, y a pesar de la remisión del artículo al apartado anterior, hay que tener en cuenta que la jurisprudencia y doctrina judicial han determinado que la adecuación de la medida solicitada y su concreción horaria a la finalidad legal que la justifica prevalecen sobre el poder de dirección y organización del empresario. Este derecho del trabajador sólo en supuestos excepcionales ha de decaer, como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa.

- Garantizar una retribución en los casos en los que la trabajadora deba abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género y solicite la suspensión de su contrato de trabajo (artículo 45.1.n y artículo 48.10 ET). La representante de UGT, en comparecencia para la elaboración del Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género reclamó un permiso o licencia retribuida por un periodo mínimo de 2 meses (similar a la excedencia de las funcionarias públicas por violencia de género). En este caso sería conveniente introducir que los derechos de reducción de jornada y de reordenación del tiempo de trabajo no son excluyentes uno del otro y añadir, además, que durante la situación de suspensión se generará, en su caso, antigüedad. A la hora del regreso de las mujeres, sobre todo en el caso de las pequeñas empresas puede ser difícil garantizar la confidencialidad y la explicación proporcionada al resto del personal cuando se ha hecho evidente que algo serio está pasando. En estos casos, compartir la situación puede ayudarles a entender que sólo necesitan comportarse con normalidad, sin atenciones especiales, pero sí evitando sobrecargarla con tareas estresantes, sobre todo al principio (CARVE). También es adecuado prever actividades de formación y reciclaje para estas mujeres durante el tiempo de permanencia en la situación de suspensión o excedencia por este motivo.
- En cuanto a la posibilidad de reordenación del tiempo de trabajo, la redacción del articulado remite a las fórmulas que se utilicen en la empresa, lo que da una cierta inseguridad en los casos en los que las empresas no tienen previstos fórmula alguna. Así, podría incluirles que dicha previsión tendrá lugar en virtud del acuerdo entre la empresa y la trabajadora. De la misma manera, para que la reordenación no tenga efectos ni minore la remuneración de la trabajadora por pérdida de complementos salariales vinculados a la realización de tareas que venía desempeñando se puede establecer en el protocolo su mantenimiento en estos casos.
- No exigir la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente. La necesidad de que la víctima, sin embargo, deba poner en conocimiento del empresario la situación por la que pasa y, en definitiva, la razón de las faltas que también se podría hacer constar, si así lo solicitara, en el parte médico o informe de los servicios sociales, podría vulnerar su derecho a la intimidad, con todas las consecuencias que ello conllevaría respecto al derecho a la intimidad de la propia trabajadora (Sanz 2019, p. 114). Insistiendo en la importancia de protección económica de las mujeres víctimas podría añadirse que dichas faltas no supondrán una disminución de la retribución proporcional al tiempo de ausencia, en este sentido, se ha criticado que el hecho de que el abono del salario o no de los periodos en los que estas trabajadoras se ausenten de su puesto de trabajo dependa de la voluntad de la negociación colectiva obstaculiza la protección integral y transversal que procura el legislador porque son escasos los convenios colectivos que han incorporado un permiso con derecho a retribución que comprenda las ausencias por estos motivos (Gómez 2017, p.105). En base a lo previsto en el artículo único del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, para acreditar dichas situaciones será válido el informe de los servicios sociales de atención o sanitarios sin requerirse la orden de protección.

- Posibilitar que la trabajadora modifique los periodos de disfrute vacacional previamente establecidos en el calendario, sin mediar preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente. En el caso de coincidencia de éstas con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque se haya superado el periodo máximo legal convencionalmente establecido.
- Permitir trabajar en la modalidad del teletrabajo en aquellos casos de violencia de género en los que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Independientemente del tipo de política que se decida planificar, según indican las guías (Hernández 2014) el último paso es la evaluación de las acciones implementadas y el seguimiento de los casos: comparar el estado de la situación de la organización después de la ejecución de las acciones. En el seguimiento de los casos se recomienda que exista una base de datos que permita conocer el estado de la derivación de las víctimas, el procedimiento exacto en el que se encuentran y la forma en la que la empresa puede contribuir para que se pueda dar una respuesta efectiva al problema de la violencia de género por parte de la pareja o expareja.

La explicación de la violencia de género tiene un carácter estructural y más allá de las interacciones que protagonicen personas concretas en sus relaciones privadas, tiene que ver con la estructura patriarcal de la sociedad. Es un fenómeno que desborda el marco jurídico, normativo y de recursos. La actuación de las empresas es fundamental, tanto para su detección y prevención como para facilitar la inserción socio laboral de estas mujeres e incrementar su autonomía, independencia y autoestima. A pesar de que en el ámbito empresarial sí se ha avanzado en la integración y planificación de medidas a favor de la igualdad y de lucha contra otras formas de violencia de género como el acoso sexual o por razón de sexo, queda aún mucho trabajo por hacer para que la violencia de género, (pareja o expareja), esté entre los objetivos prioritarios de las mismas. En este sentido, son de mencionar algunas acciones que van dando pequeños pasos en la lucha contra la violencia de género en el ámbito empresarial como la elaboración de guías o de protocolos antiviolencia. El reciente convenio número 190 de la OIT supone también una mejora en la integración de la detección y prevención de la violencia en la empresa al reconocer que los estados miembros deben tomar medidas para mitigar el impacto de la violencia de género por parte de la pareja o expareja, (el convenio de la OIT la denomina violencia doméstica), en el mundo del trabajo. A falta de ratificación por España, hay dos cuestiones en las que incide la recomendación al mismo y que parece que van a requerir una aclaración cuando España dé ese paso.⁴² En primer lugar, la adopción de medidas de sensibilización y orientación a los recursos. También el pacto incide en este tipo de medidas y este aspecto se reitera en todas las guías que tratan la violencia de género por parte de la pareja y expareja en el ámbito empresarial, por lo que no tiene que suponer mayor problema su incorporación a nuestro ordenamiento. En segundo lugar, aparece una medida más complicada: la previsión de la inclusión de la violencia “doméstica” en la evaluación de riesgos de la empresa, con lo que ello supondría de asunción de responsabilidades por parte de la empresa en un riesgo que, no olvidemos, no tiene por qué originarse en el ámbito empresarial. No parece que esta última se incorpore de forma pacífica en nuestro ordenamiento jurídico. El debate y la reflexión están abiertos.

⁴² El convenio número 190 de la OIT no así aún ratificado por ningún país; véase <https://www.ilo.org> [Acceso 19 noviembre 2019].

Bibliografía

- Adecco (2018): *Un empleo contra la violencia, Informes Fundación Adecco* [en línea]. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2018/11/informe-empleo-contra-la-violencia.pdf> [Acceso 6 noviembre 2018].
- Bosch, Esperanza et al. (2014): «Itinerarios hacia la libertad: la recuperación integral de las víctimas de la violencia de género», *Psicología y Salud* 15-1, p. 97–105.
- Banco Mundial (2016): *Mujer, empresa y el Derecho 2016. Alcanzando la igualdad*, Grupo Banco Mundial [en línea]. Disponible en: <https://studylib.es/doc/7953998/mujer--empresa-y-el-derecho-2016> [Acceso 24 octubre 2019].
- CARVE (s/f): *Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en la empresa* [en línea]. Disponible en: www.carve-dapne.eu [Acceso 13 noviembre 2019].
- Castillo Sánchez, Carmen (2019): *Guía para la actuación contra la violencia de género desde el ámbito empresarial*, Murcia: Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- Fernández Avilés, José Antonio (2016): «Repensar la tutela socio laboral para las víctimas de la violencia de género», *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 399, p. 5–12.
- Gómez Salado, Miguel Ángel (2017): «Despido objetivo y faltas de asistencia al trabajo como consecuencia de la violencia de género», *Trabajo y Seguridad* 410, p. 85–106.
- Hernández Comandini, Tatiana (2014): *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y en el acoso sexual y laboral*, Panamá: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y PNUD, p.1–49.
- Holmes, Scott y Michael Flood (2013): *Genders at work: exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women*. Sidney: White Ribbon.
- Instituto de la Mujer (s/f): *Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género* [en línea]. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm> [Acceso 15 de noviembre de 2019].
- Lousada Arochena, José Fernando (2005): «Aspectos Laborales y de Seguridad Social de Violencia de Género en la relación de pareja», *Actualidad Laboral*, p. 748–763.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019): *Documento de Trabajo sobre las Propuestas realizadas en el Congreso y el Senado para el Pacto de Estado contra la Violencia de Género* [en línea]. Disponible en: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Monereo Pérez, José Luis y Luis Ángel Triguero Martínez (2009): *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Muerza Esparza, Julio et al. (2005): *Comentarios de la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico penales, procesales y laborales*, Cizur Menor: Thomson-Aranzadi.
- OIT (2016): *Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3–6 de octubre de 2016)*, MEVWM/2016. Disponible en: www.ilo.org p. 42 [Acceso 1 octubre 2019].
- Puente Martínez, Alicia et al. (2016): «Factores de riesgo asociados a la violencia sufrida por la mujer en la pareja: una revisión de meta-análisis y estudios recientes», *Anales de Psicología* [en línea],

Violencia de género y lugar de trabajo

vol.32, núm.1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.1.189161> [Acceso 15 de noviembre de 2019].

- Serrano Argüeso, Mariola (2018): «¿Por qué la elección entre inserción laboral y ayudas económicas específicas? Lo que el pacto de violencia de género no ha sido capaz de ver», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 49, p. 404–442.
- UGT (Castilla y León) (s/f): *Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral* [en línea]. Disponible en: www.ugtcl.es/web/wp-content/uploads/ [Acceso 4 noviembre 2019].
- Sanz Sáez, Concepción (2019): «Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género», *FEMERIS* 4-2, p.105–131.
- Watts, Charlotte y Cathy Zimmerman (2002): «Violence against women: global scope magnitude», *The Lancet* 359, pp. 1232–1237.

Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas

DANIELA M.J. ZAIKOSKI BISCAY

1. Introducción

En Argentina, el campo jurídico se ha feminizado en aspectos tales como el ingreso y egreso de mujeres como profesionales de la abogacía y una mayor presencia en la matrícula como así también en el empleo público. Sin embargo, tal feminización ha tenido un escaso impacto en los niveles de decisión en la profesión jurídica o en la inserción y promoción en el campo laboral, sea en el sector público o privado, ya que las trayectorias laborales y de ejercicio profesional o capacitación suelen estar afectadas por los mandatos asociados a los roles familiares y los cuidados.

En Argentina, los estudios sobre profesión jurídica han caracterizado la fragmentación y la expansión del campo ocupacional y la posición de las mujeres a su interior. Los diferentes estudios señalan la importancia de conocer los cambios en el trabajo jurídico y el impacto en la cultura jurídica en el marco global de sociedades desiguales en las que los/as actores/as despliegan distintas estrategias de reproducción. Los aportes de la economía feminista dan cuenta de las implicancias y efectos diferenciales de las políticas de ajuste en la región y la falta de articulación entre diversos actores para garantizar umbrales mínimos de bienestar.

Persisten modelos dicotómicos de división socio/sexual del trabajo basados en el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar como modo de explicación de los procesos de reproducción de la vida social. La clásica división entre lo público-privado desconoce la sobrecarga de trabajo que afecta a las mujeres y justifica procesos estructurales que empobrecen de distinta manera a las mujeres de distintas clases y procedencias sociales. Lo cierto es que la literatura feminista viene denunciando que los cuidados no están socializados, no hay modificaciones significativas en el ámbito privado de las relaciones familiares, sino que son las mujeres a partir de redes personales/familiares quienes despliegan estrategias innovadoras para conciliar el trabajo, la casa y los cuidados.

La literatura sobre el tema brinda descripciones y explicaciones ante la creciente concentración de las mujeres abogadas en la administración de justicia y en el empleo público y su relación con estrategias de compatibilizar la familia, los cuidados y el trabajo remunerado, cómo ello impacta en la brecha salarial, estabilidad en el empleo y la seguridad social, es decir cómo hacen las mujeres para articular lo público/laboral con lo privado/familiar.

La noción de “estrategias” permite a relevar los comportamientos que se vinculan con la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana, no son meros reflejos de la dimensión estructural pero tampoco pueden considerarse como elecciones racionales, más bien son el resultado de un entramado de distintos comportamientos desplegados a nivel individual y familiar/comunitario para asegurar la reproducción de la vida social.

2. Mujeres, trabajo y profesiones jurídicas

En sociedades desiguales, la inserción laboral de las mujeres y la posibilidad de contar con autonomía económica frente a procesos de violencia y exclusión constituye un campo de disputa para la ciudadanía de las mujeres.

Lo cierto es que el marco normativo laboral y, en nuestro caso, el ejercicio de la profesión jurídica se organizó de manera independiente y desconectada de las obligaciones y mandatos sociales de cuidado que impactan diferencialmente sobre las mujeres en las sociedades actuales. La ausencia o escasez de políticas públicas que corresponsabilicen los cuidados entre diferentes actores (Estado, familias, organizaciones de la sociedad civil y mercado) es fuente de tensiones y violencias para las mujeres que afectan su autonomía física, económica y política manteniendo niveles de desigualdad intolerables.

Las mujeres están accediendo cada vez más al empleo, sin embargo, se insertan en peores condiciones y subsisten arreglos familiares y laborales que las responsabilizan exclusiva y excluyentemente de los cuidados (Lupica 2010, Faur y Tizziani 2017). Esta inserción se tematiza como desconectada del sistema capitalista en sus distintas fases, como si el trabajo de mujeres nada tuviera que ver con la expansión de este sistema económico. Las abogadas no son ajenas a estos procesos estructurales de cambio social sin embargo la igualdad en la inserción laboral y desarrollo profesional sigue siendo un tema de preocupación. El género como relación social hace necesaria la reflexión acerca de las diversas manifestaciones que adquiere la discriminación contra las mujeres en los espacios laborales y las múltiples posiciones de sujeto que ellas ostentan. Las mujeres en general sufren discriminaciones a la hora de lograr la inserción laboral y el hecho de que las abogadas cuenten con un alto capital sociocultural, no las coloca por fuera del contexto de violencia estructural.

Los estudios en Argentina y en el extranjero sobre la profesión jurídica señalan los cambios ocurridos a partir de los años 90, la concentración, la fragmentación, la creciente relación de dependencia laboral y salarización, la expansión de la profesión jurídica y del ejercicio profesional en el Estado, la conformación de grandes firmas jurídicas transnacionales. En ese aspecto Bergoglio (2005) observa que el desarrollo de relaciones capitalistas de trabajo se aceleró en una profesión que perdió su homogeneidad por una creciente estratificación de los ingresos que perciben los distintos profesionales según su inserción laboral. A su vez la distribución de las mujeres en el mercado de trabajo jurídico presenta perfiles diferenciados en razón de edad, tener o no una familia, tener o no tener tiempo para capacitarse, tal como lo detallan Kohen et al. (2016) en una investigación sobre el poder judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuestión que nos lleva a considerar la clásica articulación entre lo público y lo privado.

Autoras argentinas como Gastiazoro (2008, 2010, 2013, 2016) y Sánchez (2005) han efectuado hallazgos que se compadecen con los producidos en otras investigaciones a nivel mundial, como la ya clásica compilación de Schultz y Shaw (2003). Las investigaciones sobre oportunidades laborales en la profesión jurídica para las mujeres señalan que si bien las mujeres han aumentado la representación e influencia en la profesión el problema de la desigualdad persiste (Rodhe 2003).

La literatura sobre profesiones jurídicas viene señalando las distintas trayectorias académicas y de inserción laboral y, en el caso de las mujeres, estas explicaciones se han nutrido de los estudios de género aplicados al campo socio-jurídico.

Si bien el campo jurídico se ha feminizado con el creciente egreso de mujeres universitarias como abogadas y su ingreso al mercado laboral profesional, tal feminización tiene escaso impacto en los niveles de decisión en el campo jurídico.

Conforme señala Kohen (2018, p. 200–201) “...esta alta presencia de mujeres en las universidades y en el ámbito jurídico en general no se tradujo en una participación profesional equitativa; todas las áreas de ejercicio profesional del derecho –la práctica privada de la profesión, la justicia y la academia jurídica– se caracterizan por una doble segmentación, las mujeres tienden a estar concentradas en las bases de la pirámide ocupacional y en las especialidades de menor prestigio, que implican menor retribución económica y son las más estrechamente relacionadas con los roles de cuidado, tradicionalmente asociados a las mujeres. Preocupadas por la persistencia de la desigualdad de género en el contexto de tremendos cambios en el status de las mujeres, varias autoras feministas hablan de un “régimen de género”. Esta situación “genera barreras para el ascenso de las mujeres y se concreta en formas de integración a los ámbitos laborales signadas por la desigualdad. Formas que han inspirado la utilización de una serie de metáforas para caracterizarlas, como el techo de cristal; el piso pegajoso; las escaleras resbaladizas y la puerta giratoria, entre otras” (Kohen 2018, p. 201).

En otro trabajo (Zaikoski Biscay 2017), habíamos mapeado la composición sexo/género del poder judicial en la provincia de La Pampa, así como las políticas de selección, reclutamiento y empleo de mujeres que el Poder Judicial local había implementado para cumplir la manda convencional y legal de la incorporación de la perspectiva de género. De manera similar a los descubrimientos de otras importantes investigaciones realizadas en el país (Bergallo 2005, Kohen 2008, Kohen et al. 2016, entre otras) el ingreso al campo laboral judicial está mediado por estereotipos de género y la institución no cuenta con políticas de conciliación que permitan a las mujeres mantener trayectorias laborales y profesionales en condiciones de igualdad real con los varones. Los estereotipos de género siguen siendo moneda corriente al momento de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Las manifestaciones estereotípicas reveladoras de las violencias contra las mujeres en razón de género tienen lugar de formas muy diversas: poner en duda la palabra y profesionalidad de las abogadas, descalificar el desempeño según los fueros o ramas del derecho a que se dediquen o atribuirles inestabilidad emocional. También constituyen formas de violencia cuando se les pide explicaciones acerca de decisiones sobre la libertad reproductiva y planificación familiar ya que se descuenta que si son jóvenes tendrán hijos y, consecuentemente, dedicarán más tiempo a las obligaciones familiares que a las laborales.

Mientras que la responsabilidad por la igualdad y no discriminación en el ingreso, promoción y ascenso de empleados/as a la administración de justicia provincial está en cabeza del Poder Judicial; la selección y designación de magistrados/as, defensores/as y fiscales está a cargo del Consejo de la Magistratura.⁴³ Si bien existe legislación a nivel mundial, regional y nacional acerca de la creciente consideración de los cuidados como derecho, estos organismos no se hallan vinculados a cumplir con el cupo ni la paridad como tampoco a implementar políticas estructurales para vencer los efectos de estas desigualdades (Bergallo y Moreno 2017, Zaikoski Biscay y Policastro 2017).

En el caso de la provincia de La Pampa, el Consejo de la Magistratura es el organismo encargado de convocar, sustanciar y resolver los concursos de selección y proponer al Poder Ejecutivo el nombramiento de magistrados/as y otros/as funcionarios/as del Poder Judicial, el Poder Ejecutivo confecciona un pliego con un/a candidato/a y lo eleva a la Cámara de Diputados de la provincia. Ésta trata y aprueba o no el pliego, completándose con su intervención el proceso complejo de designación para la función judicial.⁴⁴

⁴³ El Consejo de la Magistratura está regulado en la Ley provincial 2600 y modificatorias.

⁴⁴ Este modelo de Consejo de la Magistratura nace en Argentina con la Constitución de 1994, y en similares términos las provincias y la Ciudad Autónoma han regulado estos mecanismos.

La información que surge de los pliegos de elevación⁴⁵ al Poder Legislativo corrobora el poco apego a la igualdad sustancial en las prácticas de este mecanismo de selección y designación⁴⁶ y la nula voluntad política para el cambio. La tendencia para el caso de La Pampa entre 2011 a 2017 no logra revertir las conclusiones a las que han arribado diversas investigaciones que de manera persistente vienen mostrando la feminización del fuero de familia (Kohen 2008), la relativa paridad en el fuero civil, comercial y laboral (Corte Suprema de Justicia, 2018), la abrumadora mayoría que representan los varones en el fuero penal (Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal, 2018), como así también la escasa presencia de mujeres en los máximos organismos judiciales (Cámaras de Apelación, Tribunales Orales o de Impugnación Penal y Superiores Tribunales o Cortes) (Corte Suprema de Justicia 2018).

La siguiente ilustración sistematiza por año, fuero y sexo/género, la propuesta de designación efectuada en los pliegos que envía el Poder Ejecutivo al Poder Legislativo, a excepción de los cargos al Superior Tribunal que son propuestos por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados sin el mecanismo del Consejo de la Magistratura.

Tabla 1.- Pliegos de funcionarios y magistrados - Legislatura provincial 2011/2017

Año	Fuero civil Fam/Lab/CyQ		Fuero penal		Ministros STJ		Procuración				Total
							Defensa civil y penal		Fiscalía y asesoras		
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
2011	0	1	0	0		0	1	1	0	0	3
2012	2	1	0	2		1	0	0	0	0	6
2013	0	0	1	3		0	1	0	1	0	6
2014	5	4	1	6		0	0	0	5	0	21
2015	1	0	0	2		0	3	0	2	1	9
2016	2	3	0	5		2	2	0	2	8	24
2017	1	3	0	0		0	1	3	0	0	8
TOTAL	11	12	2	18	0	3	8	4	10	9	77

Fuente: Elaboración propia.

TOTAL MUJERES	31	40%
TOTAL VARONES	46	60%

⁴⁵ Información disponible en la página institucional de la Cámara de Diputados de La Pampa: <https://camaradediputados.lapampa.gob.ar/>

⁴⁶ El Consejo de la Magistratura se compone con un representante del Superior Tribunal de La Pampa, uno del Poder Ejecutivo, uno del Poder Legislativo y uno por la matrícula del Colegio de Abogados y Procuradores de La Pampa. De este esquema surge la preponderancia política del partido que gobierna, ya que designa a dos de los cuatro representantes. El Colegio profesional procede a realizar un sorteo, mecanismo que *prima facie* es neutro al género. Del relevamiento con informantes clave que hemos realizado surge que no se sin embargo el/la representante no tiene ningún mandato al respecto.

En el caso del Poder Judicial de La Pampa, a 2018, el secretariado⁴⁷ estaba diferencialmente estratificado por sexo/género: en el Superior Tribunal de Justicia había 5 varones y una mujer en secretarías jurisdiccionales, situación que se reitera en las Cámaras y Tribunales Orales Penales mientras que en la primera instancia (todos los fueros) había 50 mujeres 46 varones. Esto corrobora que a menor jerarquía o poder de decisión aumenta la presencia de mujeres, cuestión que no puede explicarse solo a partir de los méritos ni de la libre elección de las mujeres, ya que resulta ser una situación estructural. En ese sentido, el empleo público repite el sesgo del empleo privado en las grandes empresas y de la ocupación jurídica en los grandes bufetes, en las que rara vez las mujeres acceden a posiciones de socias o dueñas (Shokida s/f, Gastiazoro 2016, entre otros).

En este sentido y teniendo en cuenta la complejidad de la profesión jurídica, así como las distintas modalidades de ejercicio ocupacional de los y las abogados/as, Bergoglio (2018, entre otros) señala la importancia de conocer los cambios en el trabajo jurídico, caracterizado por procesos de fragmentación y expansión crecientes. Esta autora expresa: “[l]a expansión numérica de la profesión tiene como consecuencia una creciente heterogeneidad de su composición, tanto en términos de género, como de origen geográfico o étnico. Si bien los cambios pueden considerarse modestos desde la perspectiva de la equidad educativa, resulta claro que los tradicionales perfiles de la profesión jurídica, como un grupo blanco, predominantemente masculino, de fuerte anclaje en las élites, se han ido modificando. Hoy encontramos en ella abogados y abogadas provenientes de diversos sectores sociales” (Bergoglio 2018 s/n). El hecho de contar con niveles altos de capital académico no resta que subsistan varias formas de discriminación contra las mujeres al momento del ejercicio de la profesión.

Es posible que la expansión de la profesión se deba a la democratización y expansión de la educación superior en Argentina en las últimas décadas (Bergoglio 2009, Gastiazoro 2016), como así también que la fragmentación sea producto de distintas trayectorias sociales, respecto de las cuales el género, el origen social y/o étnico no sean neutrales (Bergoglio 2008), con lo cual para este análisis nos debemos focalizar en las interseccionalidades de distintos factores de discriminación.

El aporte de los estudios socio-legales de la profesión jurídica así como la transversalización de género son insumos imprescindibles para problematizar el campo ocupacional jurídico, así como para abordar el problema de la igualdad y no discriminación de modo que se puedan formular políticas que se ajusten a estándares internacionales de trabajo decente, entendido como aquel que propone condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad (PNUD y OIT 2009) para todos los actores involucrados, aquel que respete las trayectorias vitales y corresponsabilice por igual en las tareas de cuidado.

3. Género, trabajo y cuidados

Los estudios de género han puesto en la agenda el diferencial impacto que tienen eventos como la maternidad/paternidad en los proyectos de vida de las personas y brindado herramientas analíticas que incrementan la capacidad de interpretación técnica y decisión política de los actores y de los grupos de interés en torno a la persistente desigualdad social entre mujeres y varones.

⁴⁷ En los concursos para secretarías del Poder Judicial interviene un Tribunal examinador designado por el Superior Tribunal de Justicia mediante la Oficina de Recursos Humanos.

Al igual que género, cuidado no es una categoría unívoca sino de una complejidad inabarcable en un trabajo como el presente. Siguiendo a Voria (2015, p. 115) entenderemos por cuidados una dimensión de análisis que "... nos lleva a pensar la familia como lugar de conflicto y de disputa de intereses" en relación a la división moderna del trabajo socio sexual que dicotomiza las esferas de lo público y lo privado. El problema presenta aristas que lo convierten en una nueva cuestión social volviéndose las demandas de cuidado "... un terreno de disputa tanto a nivel de las relaciones personales, como en términos de demanda de derechos y ciudadanía" (Voria 2015, p. 116). El marco de articulación tiene carácter interinstitucional de acuerdo a las responsabilidades de cada sector (Estado, familias, organizaciones y mercado) tal como se anuncia en los documentos internacionales de la región (Faur y Batthyány 2018). En tal sentido, Batthyány (2015, p. 10) explica que: "La literatura feminista utiliza el cuidado como una categoría analítica de los regímenes de bienestar que tiene la capacidad de revelar dimensiones importantes de la vida de las mujeres y los varones y al mismo tiempo capturar propiedades más generales de los arreglos sociales sobre las necesidades personales y el bienestar. El cuidado es entendido como trabajo y relación interpersonal, pero también como responsabilidad socialmente construida que se inscribe en contextos sociales y económicos particulares".

En ese sentido, las indagaciones acerca de los roles familiares y de género, el trabajo de cuidado y la profesión jurídica, podrían asumirse como una manera de situar la profesión jurídica en relación con la cultura jurídica y los contextos estructurales de cómo una comunidad cuida, es decir como componentes para una explicación situada de un problema que a pesar de ser generalizado toma características propias del espacio social en que se desenvuelve y afecta de manera particular a las personas dependiendo de cuáles sean sus roles y mandatos socioculturales que se asignan de acuerdo al sexo/género.

En sociedades desiguales las mujeres se sirven de redes informales (familiares/sociales) para el cuidado atento el escaso compromiso del Estado para garantizar que la reproducción social no recaiga solamente sobre las mujeres. En nuestra sociedad no está garantizado el derecho a ser cuidado ni el derecho a recibir cuidados (Faur 2017, entre otras) ya que debido a la división social del trabajo y pese a los avances legislativos y socioculturales, los cuidados no están socializados.⁴⁸

En este sentido, no hay dudas de que para poder participar en el ámbito público hay que modificar el ámbito privado. Esta necesidad práctica (Di Liscia 2009) se refiere a las condiciones de vida, a la división sexual del trabajo, a los roles adjudicados en función del sexo/género vinculados, principalmente, con los que desempeñan las mujeres en la familia. Es necesario desnaturalizar la correspondencia entre reproducción biológica y social. No ha habido grandes modificaciones en el ámbito privado de las familias para lograr un reparto más igualitario de las responsabilidades del cuidado (Martínez Franzoni 2008, Martínez Franzoni y Voorend 2009) mientras que las normas y políticas públicas poco les piden a los varones. En cuanto al trabajo profesional deviene necesario abordar la relación entre trabajo remunerado en el espacio público y trabajo reproductivo impago en el hogar mediante el cual es posible la sostenibilidad de la vida y cuáles son las estrategias de reproducción social.

Las estrategias de reproducción son un conjunto de prácticas muy diferentes por medio de las cuales los individuos y las familias tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o aumentar su patrimonio, y correlativamente a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase. Se pasa de una concepción que las considera como procedimientos a través de los cuales los sujetos sociales reproducen sus condiciones

⁴⁸ Batthyány (2015 y 2018) es optimista respecto de los cuidados y sostiene que se están constituyendo en un cuarto eje del bienestar social.

materiales y no materiales de vida, a una concepción de estrategia que las ubica en el entramado social complejo de comportamientos que pretende dar cuenta de un particular nexo entre las elecciones individuales y la estructura social (Recepter 2008, Chevallier y Chauviré 2011).

Los estudios de género y la articulación entre lo público/privado en términos de cuidados se vincula a los servicios del Estado, el mercado y las redes de socialibilidad ya que las familias no están aisladas (Jelin 2017). Este clivaje que surge con especial énfasis en la modernidad occidental tiene su correlato en cómo las sociedades aseguran su supervivencia y reproducción material y simbólica. Así lo público y lo privado no están escindidos del modo en que el derecho regula a las familias, los cuidados y las responsabilidades parentales/parentales tanto como las del grupo familiar ampliado. Es decir, de algún modo el mercado, la comunidad, el estado y las familias intervienen (por acción u omisión) entre lo público/ privado en el mantenimiento de la vida cotidiana. Nadie puede decir que no necesita ser cuidado, que es absolutamente autónomo o que no requiere cuidados.

De lo que se trata en la intersección de las familias, las abogadas y su profesión es de descubrir cómo "... la familia traslada jerarquías y asimetrías al ámbito del mercado y del Estado. Por ejemplo, la dependencia económica de unos miembros con respecto a otros se refleja en un acceso también dependiente, a servicios sociales y al consumo privado de bienes y servicios. Así, la familia endogeniza las 'fallas' del mercado y la presencia o ausencia de apoyo estatal a través de una expansión o reducción de su papel en la producción del bienestar a través de trabajo no remunerado (...) y desde las relaciones de poder que la estructuran en general, y en particular, de la división sexual del trabajo. Por ello la familia constituye el locus del régimen de bienestar: el espacio a partir del cual es posible reconstruir integralmente los regímenes de bienestar en operación" (Martínez Franzoni s/f, p. 15-16).

El concepto de sostenibilidad de la vida y los mecanismos de invisibilización del trabajo de quienes sostienen la vida, como dice Pérez Orozco (2014) son parte de la crisis civilizatoria. Estos conceptos, junto a la doble o triple jornada, doble presencia/ausencia, techo de cristal, piso pegajoso, entre otros; son insumos para pensar las relaciones intragéneros (mujeres entre sí vinculadas sea por el parentesco o por el trabajo doméstico remunerado) e intergéneros. Las ideas de dependencia (Fraser 2015) y de individualidad (Hernando 2014) desnaturalizan la idea de autonomía ya que todas las personas requieren cuidado en algún momento de la vida.

En el caso de nuestra región, son escasas las articulaciones entre los distintos actores para brindar cuidados suficientes y de calidad. Se cuenta con datos acerca de las dificultades de la inserción y permanencia en el empleo en caso de que las mujeres tengan hijos e hijas pequeños/as a cargo como así también sobre las desiguales condiciones de acceso al empleo (CIPECC s/f), la estructura social del trabajo en Argentina y la incidencia del sexo/género así como la edad, el nivel educativo y la calificación laboral (Salvia et al. 2018) y el desigual uso del tiempo (para las profesiones jurídicas: Kohen et al. 2016) entre otros muchos hallazgos en el campo de los estudios del trabajo y la sociología de las profesiones.

Ante estas dificultades, se resignifican y reestructuran los márgenes de acción estratégica para las mujeres. En ese sentido, cobra relevancia indagar las disímiles condiciones de acceso, inserción y permanencia de las mujeres en las trayectorias laborales y profesionales que brinda el sector público y el privado.

La inserción en el sector público brinda mejores condiciones para las mujeres de conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo.

En Argentina cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuentan con leyes de empleo público y la estabilidad laboral en el sector está garantizada constitucionalmente. Sin embargo, tales garantías no alcanzan a brindar condiciones de igualdad en las trayectorias laborales de varones y mujeres ni se basan en normas tales como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares n° 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

La relación de empleo público en La Pampa se rige por la ley provincial 643 que establece el régimen de ingreso, permanencia, capacitación, promoción y jubilación en la administración pública central y descentralizada. Dicha normativa contiene numerosas disposiciones relacionadas con los roles familiares y el trabajo. Sin embargo, la legislación local no se adecua a ningún estándar del lenguaje inclusivo como tampoco se ha *aggiornato* en cuanto a los nuevos modelos familiares y roles de género ni propicia relaciones más democráticas al interior de las familias que permitan dinámicas de corresponsabilidad de los cuidados.

Por dar un ejemplo, es usual encontrar en las leyes de empleo público del país una diferencia sustantiva en cuanto al plazo que se otorga a varones y mujeres por causa de nacimiento o adopción, en general son las mujeres quienes utilizan las licencias para atención de familiar enfermos y es usual que no existan guarderías ni lactarios en los lugares de trabajo público.

Los servicios de cuidado infantil a pesar del esfuerzo estatal que significan son inadecuados e insuficientes,⁴⁹ no existen en todas las localidades ni ciudades de la provincia y no cubren demandas básicas de cuidado además de que estas políticas oscilan entre el carácter asistencial y la cobertura educativa, es decir muestran un diseño dual entre el cuidar y el educar (Faur 2018).

En el sector del empleo privado, las mujeres se enfrentan a mayores desventajas ya que no cuentan con posibilidades reales de conciliación. La regulación sobre el cuidado que contiene la ley nacional 20744 de 1974 sobre Régimen de Contrato de Trabajo no se aplica en dicho aspecto. Si bien la ley 20774 contempla la licencia por nacimiento y por matrimonio y regula la protección del despido por embarazo, lo cierto es que la alta tasa de empleo informal hace prácticamente inaplicables estas normativas, con lo que los cuidados quedan en cabeza de las mujeres.

La mencionada ley aún contiene un capítulo dedicado al 'Trabajo de mujeres' (arts. 172 a 176) en los que se regulan la capacidad de la mujer para contratar la relación de trabajo y la prohibición de trato discriminatorio, el descanso al mediodía, la prohibición del trabajo a domicilio y sobre tareas penosas, peligrosas insalubres, lo cual revela el anacronismo de la legislación y la ignorancia de los avances culturales en la materia. La misma ley dispone de un régimen de protección de la maternidad y el matrimonio. La excedencia es un derecho solo para las mujeres,⁵⁰ las que pueden prescindir de un salario, con lo cual se echa por tierra cualquier intento de corresponsabilidad y de democratizar la asignación de cuidado en la familia.

⁴⁹ Para una población cercana a las 400.000 habitantes, en 2017 se contaba con 23 centros de atención infantil (<http://www.maracodigital.net/?PAG=Vernota&idseccion=226&idnota=39293>) [Acceso 15 noviembre 2019].

⁵⁰ Entre las recomendaciones de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (s/f) titulado: *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones* se señalan pautas acerca de la correspondencia entre la vida laboral y familiar, la organización de la jornada de trabajo, la excedencia por cuidados familiares, las licencias por nacimiento o adopción y los servicios de cuidado infantil, pero son meras sugerencias.

El artículo 179⁵¹ de la ley de Contrato de Trabajo impone la obligación del empleador de proveer guarderías, pero el artículo nunca fue reglamentado. Tal cuestión se somete al ámbito de la negociación colectiva, por lo que muy pocas empresas y escasamente los organismos públicos cuentan con guarderías y lactarios. La ley de Contrato de Trabajo no contiene ninguna cláusula sobre cuidados adultos mayores.

En el caso de las mujeres que ejercen la profesión jurídica de manera independiente, lo que se llama 'profesión liberal', no cuentan con mecanismos ni coberturas por parte de los colegios profesionales ni de las cajas profesionales de la seguridad social para el cuidado, a excepción de las sumas dinerarias que las cajas profesionales otorgan por nacimiento o adopción de hijos, matrimonio y viudez.⁵² El artículo 9 de la ley provincial 1861 de Caja Forense de Abogados y Procuradores enumera coberturas por nacimiento de hijo, adopción o reconocimiento de hijo del afiliado beneficiario, por matrimonio, por fallecimiento del afiliado o su cónyuge o conviviente, e hijos menores de veintiún (21) años o incapaces, económicamente a su cargo; existen coberturas por escolaridad de hijos del afiliado beneficiario o del jubilado, o de hijos pensionados y subsidios especiales, pero nada dice la ley 1861 de los cuidados ni existen reintegros por gastos efectuados para cubrirlos ni una organización de los cuidados que articule esfuerzos de la institución con otros actores, de modo que los cuidados no estén desproporcionalmente a cargo de las mujeres.

Las mujeres que ejercen la profesión de manera independiente no cuentan con prestaciones de la seguridad social ante el embarazo, el posparto, la lactancia ni ante contingencias de enfermedades personales o de sus familiares, con lo cual los cuidados se familizan o se mercantilizan.⁵³

Ante este panorama, coincidimos con Faur (2018) cuando dice que, en las lógicas del cuidado a nivel nacional, que se repiten en la provincia, conviven modelos que corresponden a distintos regímenes de bienestar y que, a pesar de los esfuerzos por la inclusión social de los primeros años del siglo XXI, las políticas sociales mantienen la matriz tradicional de género. El resultado sería un régimen híbrido, en palabras de esta autora, compuesto por ofertas segmentadas que llegan con diferente impacto a mujeres y familias de distinta posición social, realimentando el circuito de discriminación interseccional basada en la clase, género y raza.

⁵¹ Art. 179. Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

⁵² Como ejemplo de ello podemos citar las prestaciones de la seguridad social que brinda la Caja Forense de Abogados de La Pampa establecidas en la Ley provincial 1861.

⁵³ En Argentina, hemos detectado una legislación provincial que otorga días de licencia en la matrícula ante diversas contingencias como pueden ser las mencionadas precedentemente, pero en general las y los abogadas/os de la matrícula no cuentan con redes institucionales relacionadas a prestaciones que deberían estar a cargo de sus respectivas organizaciones gremiales o corporativas. Se trata de la ley 7035 de la provincia de Tucumán que establece en su artículo 2: "Los profesionales matriculados podrán hacer uso en los juicios en que actúen, en forma continua o alterna, de una licencia no superior a quince (15) días hábiles por año calendario, por las únicas causales de enfermedad o accidente inhabilitante o por la muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos. Las Mujeres además gozarán de este beneficio en caso de maternidad, debiendo hacer uso de los quince (15) días de licencia durante el tiempo que dure el embarazo o hasta quince (15) días hábiles después del parto". Desconocemos su aplicación real.

Conclusiones

Nos hemos formulado varias preguntas disparadoras de la relación entre profesión jurídica, campo ocupacional de la abogacía, roles de género y familiares, estrategias de inserción laboral de las mujeres abogadas, problemas que apenas hemos comenzado a explorar en el espacio local valiéndonos de un amplio y rico marco teórico.

La idea de estrategia sirve a la finalidad de auscultar tanto las decisiones personales que se toman en el marco de un proyecto de vida y ejercicio de la profesión como para dar cuenta de los condicionantes estructurales de ejercicio de una profesión como lo es la abogacía que ha sufrido tremendos cambios en las últimas décadas.

Entre estas condiciones estructurantes se hallan, por un lado, los mandatos de género que se traducen en prácticas discriminatorias hacia las mujeres que impactan en su autonomía. Aunque la sociedad argentina se halla en ebullición en cuanto a la modificación de las matrices más tradicionales sobre el papel de las mujeres existen sectores y políticas que persisten en mantener un discurso sexista, androcéntrico y masculino sobre el derecho y los derechos. En ese sentido, cabe recordar el vínculo que se ha establecido entre discriminaciones y violencias contra las mujeres. Así, la Recomendación 35 del Comité de Cedaw señaló que la discriminación contra la mujer, de acuerdo a como se define ese término en la Convención incluye la violencia por razón de género ya sea porque la violencia es dirigida contra la mujer o porque la afecta desproporcionadamente. La persistencia de las discriminaciones se pone de manifiesto en las posiciones sociales que ocupan las profesionales en el campo jurídico, el techo de cristal que les impide ocupar cargos de decisión y las relega a estratos feminizados y devaluados del ejercicio profesional.

Por otro, como explica Cortés (2000) cada régimen institucional delimita implícita o explícitamente las responsabilidades de las familias en la reproducción social y define un marco de derechos y obligaciones entre sus integrantes. Ello sin duda afecta la participación en el mercado de trabajo y aun cuando, como es el caso, las abogadas cuenten con un alto capital social, cultural y académico sus trayectorias laborales no son ajenas a estos arreglos estructurales.

El discurso jurídico se muestra ostensiblemente contradictorio sea en la disparidad de marcos normativos como en las interpretaciones socio-jurídicas de los derechos. Aun no se vislumbra que los y las actores/as tomen a los cuidados como un derecho. Si bien existen leyes que dicen garantizar los cuidados, lo cierto es que no aparecen prácticas a nivel de lo social que sean sensibles a la conciliación, socialicen con más equidad el trabajo de cuidados y produzcan un impacto igualitario.

Ahora bien, desde el punto de vista de la agencia de las propias mujeres resta indagar si las mujeres son conscientes del impacto que las desigualdades de género tienen al momento de tomar decisiones relevantes como pueden ser la capacitación profesional, la maternidad o su postergación, el perfil profesional que darán a sus carreras, entre otras cuestiones. En ese sentido, ¿Las mujeres desafían el modo en que las desigualdades de género impactan en el ejercicio de la profesión?

Es muy posible que las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleven a las abogadas a optar por trabajos que les permitan conciliar los tiempos que demanda el cuidado, por lo que emplearse en las burocracias públicas termina siendo una alternativa para combinar las actividades doméstico/familiares con las de la profesión, en un lugar en el que se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años.

Por otro lado, si las mujeres no suelen tener incentivos para presentarse a determinados puestos por carecer de modelos, porque existen territorios masculinos o porque demandan mucha movilidad y disponibilidad horaria lo que suele resultar más complicado para aquellas que necesitan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar (Boigeol 2005), con más razón los cuidados deberían ocupar un lugar destacado en la agenda de las instituciones que regulan la matrícula, el Estado y el sector privado, de modo que las trayectorias de unos no se asienten en la sobrecarga de otras, es decir resolver cómo articular la provisión de cuidados para que ello no incida negativamente en la vida de las mujeres.

Es por ello que el conocimiento de las estrategias de sostenimiento de la vida cotidiana se convierte en un problema de justicia social, al decir de Fraser (2015), tanto en la dimensión de la economía política de los sistemas sociales de occidente/capitalista como de respeto cultural en el marco de una sociedad que requiere para la supervivencia de las familias el doble ingreso, pero que a la vez considera secundario o complementario el ingreso de la mujer.

Las políticas públicas que se ponen en marcha, aquellas como los centros de infancia, el transporte urbano, los horarios de trabajo, las condiciones de la seguridad social no son ajenas a estas cuestiones, y sin embargo las prácticas aparecen en un plano de neutralidad respecto del género, clase y redes familiares/ comunitarias, que hace soportar la carga de la reproducción de la vida cotidiana y los cuidados en cabeza de mujeres.

El problema no solo tiene una dimensión científica, sino social y jurídica. El corpus normativo internacional, regional y nacional se basa en el principio de igualdad y no discriminación y el respeto de la dignidad. Sin embargo, las mujeres a pesar del cambio legal, siguen siendo, en un juego de palabras, ciudadanas/ciudadanas de segunda. Explorar las condiciones de vida y las estrategias que despliegan las mujeres como agentes sociales, en la tensión entre múltiples condicionamientos estructurales resulta un problema de una magnitud cuya profundización y mejor conocimiento ameritan el desarrollo de esta propuesta.

Bibliografía

- Batthyány, Karina (2018): «La organización social del cuidado. Políticas, desafíos y tensiones», en L.G. Arango Gaviria et al. edtr. *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, p. 205–219.
- Batthyány, Karina (2015): «Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales», *Serie Asuntos de Género* [en línea], 124, CEPAL. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/S1500041_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Acceso 15 noviembre 2019]
- Bergallo, Paola (2005): «¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires», en C. Motta y L. Cabal edtr., *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, p. 145–217.
- Bergallo, Paola y Aluminé Moreno edtr. (2017): *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires: Editorial Jusbaire.
- Bergoglio, M^a Inés (2007): «¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género», *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, p. 559–614.
- Bergoglio, M^a Inés (2009): «Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina», *Vía Iuris* 6, enero-junio, 12–30.

- Bergoglio, M^a Inés (2018): Tendencias recientes en la profesión jurídica latinoamericana: Expansión y Segmentación. Texto de la conferencia dictada en la Academia Nacional de Derecho de Córdoba. Disponible en <https://www.acaderc.org.ar/2020/02/12/tendencias-recientes-en-la-profesion-juridica-latinoamericana-expansion-y-segmentacion/>. [Acceso 29 mayo 2018]
- Boigeol, Anne (2005): «Las mujeres y la corte. La difícil implementación de la igualdad de sexos en el acceso a la magistratura», *Revista Academia*, Año 3, Número 6, primavera, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, p. 3–25.
- Chevallier, Stéphane y Christiane Chauviré (2011): *Diccionario Bourdieu*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Oficina de la Mujer (2018): *Mapa de Género de la Justicia argentina* [en línea]. Disponible en <https://om.csjn.gov.ar/mapagenero/pages/view/public/informes/informemapa2018.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Cortés, Rosalía (2000): «Arreglos institucionales y trabajo femenino», en H. Birgin y M.E. Ackerman edtr., *Ley, mercado, y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires: Biblos, p. 97–105.
- Di Liscia, María Herminia (2009): *Ciudadanía y derecho de las mujeres: conceptos introductorios y propuestas de actividades*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam).
- Dirección General de Políticas de Género (2018): *El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal* [en línea]. Disponible en <https://www.fiscales.gov.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Faur, Eleonor y Ania Tizziani (2017): *Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar*, en Eleonor Faur, *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*, Buenos Aires: Siglo XXI y OSDE, p. 75–98.
- Faur, Eleonor (2018): «Repensar la organización social y política del cuidado infantil. El caso argentino», en L.G. Arango Gaviria et al. edtr., *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, p. 172–186.
- Fraser, Nancy (2015): *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gastiazoro, María Eugenia (2008): *La concentración de las mujeres en la administración de justicia*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba/Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, p. 705–721.
- Gastiazoro, María Eugenia (2010): «Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia argentina», *Revista Via Juris* 9, julio-diciembre, Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores, p. 11–32.
- Gastiazoro, María Eugenia (2013): *Género y Trabajo. Mujeres en el poder judicial* [en línea], Córdoba: Centro de Estudios Avanzados/Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1348/gastiazoro.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Gastiazoro, María Eugenia (2016): «Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina», *Revista Trabajo y Sociedad-Sociología del trabajo-Estudios culturales-Narrativas Sociológicas y literarias* [en línea], 27, invierno, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871. Disponible en <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20GASTIAZORO%20MARIA%20Insercion%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20grandes%20firmas%20juridic> as.pdf [Acceso 15 noviembre 2019].

- Hernando, Almudena (2014): *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociobistórica del sujeto moderno*, Buenos Aires: Katz.
- Kohen, Beatriz (2008): *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*, Buenos Aires: Ad Hoc.
- Kohen, Beatriz (2018): «Participación femenina en los Tribunales Internacionales de Derechos Humanos. Realidades y argumentaciones», en D. Maffía y P.L. Gómez edtr., *Género y Derechos*, *Revista Jurídica de Buenos Aires*, Buenos Aires: Facultad de Derecho, UBA, Departamento de Publicaciones –Abeledo Perrot S.A.
- Kohen, Beatriz et al. edtr., (2016): *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire.
- Lupica, Karina (2010): *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, Buenos Aires: OIT.
- Martínez Franzoni, Juliana (2008): *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familiar en América Central* [en línea]. Buenos Aires: Clacso. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1179.dir/bienestar.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Martínez Franzoni, Juliana (s/f). *Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales* [en línea]. Disponible en <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/regimenes-de-bienestar-en-america-latina-consideraciones-generales-e-itinerarios-regionales.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Martínez Franzoni, Juliana y Koen Voorend (2009): *Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina: ¿Una cosa lleva a la otra?* [en línea]. Madrid: Fundación Carolina. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/40636576_Sistemas_de_patriarcado_y_regimen_es_de_bienestar_en_America_Latina_Una_cosa_lleva_a_la_otra [Acceso 15 noviembre 2019].
- Pérez Orozco, Amaia (2014): «Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados», en C. Carrasco edtr., *Con voz propia*, Madrid: Los libros de viento sur, p. 49–75.
- PNUD y OIT (2009): *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Recepter, Celina (2008): *Revisitando el concepto de "estrategias de reproducción social". Aportes para el estudio de construcciones identitarias en mujeres jóvenes de sectores populares*, V Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Rodhe, Deborah (2003): «Gender and Profession: An American Perspective», en U. Schultz y G. Shaw edtr., *Women in the World's Legal Professions*, Oxford/Portland: Hart Publishing, p. 3–21.
- Salvia, Agustín et al. (2018): «Estructura social del trabajo», en J.I. Piovani y A. Salvia edtr., *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. Encuesta Nacional sobre la Estructura Social*, Buenos Aires: Siglo XXI, p. 113–146.
- Sánchez, Mariana (2005): *Género y Profesión Jurídica. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, p. 451–465.
- Schultz, Ulrike y Gisela Shaw edtr., (2003): *Women in the World's Legal Professions*, Oxford/Portland: Hart Publishing.
- Shokida, Natsumi (s/f): *La desigualdad de género se puede medir* [en línea]. Disponible en <https://economiafeminista.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/> [Acceso 15 noviembre 2019].

- Voria, María Andrea (2015): «Dilemas analíticos en torno a la categoría de cuidado», *Revista de Estudios de Género, La Ventana* 41, enero-junio, 113–152.
- Zaikoski Biscay, Daniela (2017): «Conformación por sexo/género del Poder Judicial en La Pampa», en D. Zaikoski Biscay y B. Policastro edtr., *Violencia contra las mujeres: realidades, desafíos y actores en la implementación de la ley 26085 en La Pampa*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam). 173–194.
- Zaikoski Biscay, Daniela y Betsabé Policastro (2017): *Violencia contra las mujeres: realidades, desafíos y actores en la implementación de la ley 26085 en La Pampa*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam).

SEGUNDA PARTE
Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres
víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género

MARÍA ÁNGELES JAIME DE PABLO

1. Introducción

La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral para la Violencia de Género, de 29 de diciembre, alude en su exposición de motivos a la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la Mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General y a las resoluciones emanadas de la IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que determinaron que la erradicación de violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo era un área de actuación prioritaria para la actuación de gobiernos, organismos supranacionales y sociedad civil.

A diferencia de otras iniciativas legales previas, como Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, que introdujeron reformas relevantes y necesarias como la configuración como delitos públicos de aquellos que sancionaban penalmente las agresiones que se producían en el ámbito familiar o de la pareja, eliminando el requisito de la denuncia previa, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, que permitió garantizar una respuesta judicial a las necesidades de protección de las víctimas en el orden civil y penal en un plazo inferior a 72 horas desde la interposición de denuncia, la Ley Orgánica 1/2004, denominada como Ley Integral, no se limitaba a estrechar el margen de impunidad del que históricamente han gozado las agresiones que sufrían las mujeres a manos de parejas o ex parejas, como instrumento y efecto de la desigualdad por razón de sexo, o evitar, una vez conocidas, su revictimización por la Administración de Justicia.

El apelativo de integrales a las medidas de esta Ley obedece a la superación del marco estrictamente punitivo, abordando disposiciones sobre prevención, detección, protección, recuperación, enjuiciamiento y sanción que atañen no sólo al ámbito judicial, sino también al educativo, sanitario, policial y social, y que exige la puesta en marcha de derechos asistenciales cuyo objetivo era procurar recursos económicos y asistencia activa en la promoción de condiciones de igualdad para mujeres supervivientes y sus hijas e hijos, rehabilitando aquellos aspectos dañados por la situación de violencia de género que impiden acceder a una vida digna, libre y sin coerción, autonomía económica y vivienda digna.

Entre tales derechos está el de la ayuda económica a tanto alzado de su artículo 27, o el del acceso preferente a vivienda y residencias públicas de los artículos 28 y la Disposición Adicional 15ª, cuya concreción corresponde a las Comunidades Autónomas, al igual que el cumplimiento y desarrollo del programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género objeto del Real Decreto 1917/2008 y previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004.

Otras disposiciones normativas posteriores han reiterado esta protección reforzada de las víctimas de violencia de género como colectivo vulnerable, como Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.

En el presente artículo se expondrán las razones subyacentes a la ampliación y mejora la protección social y económica de las mujeres supervivientes de la violencia de género y sus hijos e hijas y que derivaron en la elaboración y promulgación entre los años 2016 y 2017 del pacto institucional denominado Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, el contenido de las medidas contenidas en este Pacto, y su grado de cumplimiento, al objeto de detectar aquellos compromisos de reforma legal que se encuentran pendientes de implementación.

2. Antecedentes al pacto

La partir de la Marcha Estatal contra las Violencias Machistas que tuvo lugar el 7 de noviembre de 2015 se produjeron movilizaciones feministas masivas reclamando avances en la normativa y la actividad jurisdiccional frente a las vulneraciones específicas de los derechos humanos que padecen las mujeres como consecuencia de un orden sociocultural y jurídico que durante siglos ha consagrado su inferioridad y subordinación frente a los hombres, en el que además esa violencia sexista ha sido un instrumento para perpetuar ese sistema de relación y orden social, el sistema patriarcal.

En su artículo 1.1 la Ley Orgánica 1/2004 limita su aplicación a la violencia íntima o de pareja, al estimar, según reza la exposición de motivos que es “donde se producen principalmente las agresiones”. De esta forma, sus disposiciones integrales sobre prevención, detección, protección, recuperación, enjuiciamiento y sanción quedan restringidas a las agresiones a las mujeres por parte de la pareja o expareja masculina. Excepcionalmente las medidas de prevención relativas a campañas institucionales, proscripción de la publicidad ilícita o contenidos curriculares en las distintas etapas educativas, aluden al carácter pluridimensional y sistémico de la violencia sexista.

Con posterioridad a la promulgación de Ley Orgánica 1/2004 la mayor parte de las Comunidades Autónomas han impulsado la aprobación de leyes que contienen previsiones integrales para otras formas y escenarios donde se registran manifestaciones de violencia específica contras las mujeres, como prostitución y trata, matrimonios forzosos, mutilación genital, acoso por razón de sexo, acoso sexual y otros delitos contra la libertad sexual en los que el responsable no tiene una relación de pareja previa con la víctima.

Por otro lado, tanto las investigaciones sociológicas como la estadística judicial ratifican que la mayor parte de las mujeres y menores que han estado expuestos a situaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja no tienen reconocida su condición de víctimas en el ámbito judicial, bien porque no se pone en conocimiento de la Administración de Justicia,⁵⁴ por denuncia de la propia víctima o de cualquier otra persona o profesional a quien le conste, o bien porque, aunque sí exista denuncia, se deniega expresamente tal reconocimiento. De acuerdo con la estadística judicial que publica el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ 2019), en 2018 y para el total del Estado se concedieron un 69 % de las medidas de protección judiciales

⁵⁴ Un 65 % de las mujeres que han sido víctimas de violencia física, sexual o miedo, según la *Macroencuesta de Violencia sobre la Mujer 201* (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y De Miguel Luken 2015, p. 170).

que se solicitaron, con importantes variaciones en función de los territorios, indicativas de una desigual eficacia de las medidas previstas en ley para la detección de situaciones de violencia y asistencia de todo orden a las víctimas, incluida la jurídica. Mientras que en La Rioja se concedieron 91 de cada 100, en Cataluña sólo se conceden la mitad de las que se solicitan, un 51 %. Y cabe recordar que en la Ley Orgánica 1/2004, a su artículo 23, se hacía depender la concesión de los derechos laborales y económicos instituidos en esta ley al reconocimiento judicial de la violencia, habitualmente mediante una orden de protección que se acuerda en función de los indicios de criminalidad y de riesgo concurrentes al inicio del proceso penal, habitualmente tras la interposición de denuncia en el proceso urgente configurado en el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal para la adopción de esta resolución en las 72 horas siguientes a su solicitud. En los casos en que no se hubieran adoptado medidas cautelares civiles y penales mediante orden de protección, podría igualmente utilizarse como título habilitante la sentencia condenatoria recaída en el correspondiente proceso o un informe del ministerio fiscal sobre la concurrencia de indicios de padecimiento de violencia. Sin embargo, el índice de archivo previo a juicio es muy alto: en 2018 un del 45,04% de los procesos que se incoaron fueron archivados, (41,58%). Y de los que se elevan al Juzgado de lo Penal para el enjuiciamiento de delitos cuya pena de prisión no supera los cinco años, se dictaron sentencias absolutorias en un 41,2%.

Las razones de esta falta de reconocimiento judicial son diversas. En primer lugar, hay que destacar las dificultades probatorias que concurren en estos procedimientos que versan sobre hechos que habitualmente se suceden en el ámbito de la intimidad doméstica, y en los que la prueba de cargo fundamental para sustentar un relato de hechos probados radica en el testimonio de una víctima que en ocasiones requiere de apoyo psicológico para su estabilización y recuperación, y que además mantiene los conflictos de lealtades propios de los testigos parientes y que motivan la existencia de una exención específica al deber de testificar al artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Pero también la persistencia de sesgos cognitivos en los distintos operadores jurídicos que intervienen (judicatura, fiscalía, abogacía), contra los que alerta Naciones Unidas en sus documentos sobre acceso de las mujeres a Justicia,⁵⁵ y que hacen que, a diferencia de lo que sucede con otros tipos penales, se cuestione permanentemente la credibilidad de las mujeres víctimas a causa de estereotipos de origen patriarcal sobre el correcto comportamiento de una víctima que merezca la atribución de tal condición y que sobrevuelan el imaginario colectivo, también el de los profesionales de la Administración de Justicia.

Los informes sombra elaborados desde 2014 por la Plataforma que agrupa a un gran número de organizaciones de mujeres y remitidos a organismos internacionales como el Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Violencia sobre la Mujer (CEDAW), dependiente de Naciones Unidas, o al Comité de Expertas y Expertos Gremio del Consejo de Europa, alertaron sobre la falta de implementación y desarrollo, incluso vulneración directa de compromisos internacionales en materia de igualdad y erradicación de la violencia sexista por parte de España y sus distintos poderes públicos, como los derivados del Convenio sobre

⁵⁵ La Recomendación General del Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) C/GC/33, de 23 de julio de 2015, sobre Acceso de las Mujeres a la Justicia, a los apartados 26 y 27 nos recuerda que “[c]on frecuencia, los jueces adoptan normas rígidas sobre lo que consideran un comportamiento apropiado de la mujer y castigan a las que no se ajustan a esos estereotipos. El establecimiento de estereotipos afecta también a la credibilidad de las declaraciones, los argumentos y los testimonios de las mujeres, como partes y como testigos. Esos estereotipos pueden hacer que los jueces interpreten erróneamente las leyes o las apliquen en forma defectuosa. Esto tiene consecuencias de gran alcance, por ejemplo, en el derecho penal, ya que dan por resultado que los perpetradores no sean considerados jurídicamente responsables de las violaciones de los derechos de la mujer, manteniendo de esta forma una cultura de impunidad.”

Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, al que habitualmente se alude como Convenio de Estambul, promulgado por el Consejo de Europa en Estambul el 11 de mayo de 2011, y ratificado por el Reino de España en 2014.

Con estos antecedentes, el Congreso de los Diputados aprueba de forma unánime el 15 de noviembre de 2016 una Proposición no de Ley por la que se insta al Gobierno a promover la suscripción de un **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género** con las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, con objeto de vertebrar una política de estado para la erradicación de la violencia sobre la mujer. A tal efecto, se creó una subcomisión dentro de la Comisión de Igualdad en la que comparecieron numerosas personas expertas y a la que se remitieron además documentos que recogían propuestas de diagnóstico, recomendaciones y medidas de las organizaciones de mujeres que cuentan con representación en el Observatorio Estatal de la Violencia de Género. Por su parte la Comisión de Igualdad del Senado aprobó en diciembre la creación de una Ponencia con motivación análoga. En ambas cámaras, bajo la finalidad genérica de erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones, los objetivos eran identificar carencias en mecanismos de prevención, protección y recuperación y elaborar propuestas de reforma legal y de actuación en distintos ejes, así como dar cumplimiento a los mandatos emanados del Convenio de Estambul, entre los que cabe destacar:

- Aplicación a **otras formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia sexual con independencia de la inexistencia de relación de pareja entre agresores y víctimas.**⁵⁶ El convenio contiene referencias específicas a la violencia sexual: al artículo 36, se establece que es la prestación voluntaria y libre del consentimiento a una actividad sexual, examinado con arreglo a las circunstancias concurrentes, excluye la existencia de un delito contra la libertad sexual.⁵⁷ Y proscribire tanto la justificación de los actos violentos por razón de las trasgresiones previas a códigos religiosos o culturales específicos para las mujeres basados en el concepto de honor⁵⁸ como la práctica sistemática de pruebas relativas a los antecedentes sexuales o comportamiento previo de la víctima para cuestionar la existencia de delito.⁵⁹ Y finalmente, al artículo 25 se recoge como recurso específico de apoyo un Centro de Ayuda de emergencia para víctimas de violencias

⁵⁶ Artículo 2.1: El presente Convenio se aplicará a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

⁵⁷ Artículo 36: Violencia sexual, incluida la violación: 1 Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando se cometa intencionadamente: a) la penetración vaginal, anal u oral no consentida, con carácter sexual, del cuerpo de otra persona con cualquier parte del cuerpo o con un objeto; b los demás actos de carácter sexual no consentidos sobre otra persona; c) el hecho de obligar a otra persona a prestarse a actos de carácter sexual no consentidos con un tercero. 2 El consentimiento debe prestarse voluntariamente como manifestación del libre arbitrio de la persona considerado en el contexto de las condiciones circundantes.

⁵⁸ Artículo 42: Justificación inaceptable de los delitos penales, incluidos los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor". 1 Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que, en los procedimientos penales abiertos por la comisión de uno de los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, no se considere a la cultura, la costumbre, la religión, la tradición o el supuesto "honor" como justificación de dichos actos. Ello abarca, en especial, las alegaciones según las cuales la víctima habría transgredido las normas o costumbres culturales, religiosas, sociales o tradicionales relativas a un comportamiento apropiado.

⁵⁹ Artículo 54: Investigación y pruebas. 1 Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que, en cualquier procedimiento, civil o penal, las pruebas relativas a los antecedentes sexuales y al comportamiento de la víctima no sean admitidas salvo que sea pertinente y necesario.

sexuales, accesible y en número suficiente que proporcione reconocimiento médico y forense, apoyo y asesoramiento.

- Actuación institucional bajo el principio de **diligencia debida**,⁶⁰ que cuenta con el precedente de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su sentencia *Affaire E.M. c. Roumanie*, de 30 octubre 2012, en el que condena a Rumanía por no haber investigado suficientemente un acto de violencia sobre una mujer, archivando tras haber recibido la declaración de la mujer y practicado informe forense que acreditaba las lesiones. Esta obligación institucional de diligencia debida concierne tanto al poder legislativo (estatal y en cada Comunidad Autónoma) como a las distintas administraciones públicas, en garantía de efectividad y exhaustividad en la prevención, detección, protección, investigación, sanción de los actos de violencia machista y reparación de los daños irrogados a las mujeres supervivientes y a sus hijos e hijas, bajo los estándares de buenas prácticas institucionales y profesionales.
- En el artículo 18.3, el Convenio se refiere a la necesidad de reconocimiento de la violencia específica hacia las mujeres, también en el entorno denominado “doméstico”, y sus efectos en menores a su cargo, como presupuesto de protección eficaz de sus derechos.

3. Contenido y desarrollo del pacto

En su planteamiento el Pacto de Estado partía del compromiso de todos los poderes públicos, ya que el diseño, y puesta en marcha de recursos y su financiación dependen tanto de la Administración del Estado como de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales en el desarrollo de sus competencias legales sobre educación, justicia, igualdad y servicios sociales, exclusivas en el caso de algunas comunidades.

Para centrar e ilustrar la tarea encomendada al Parlamento comparecieron representantes de la sociedad civil, y de los organismos implicados en la violencia, 60 en el caso del Congreso y 52 en el de Senado, bajo sus respectivos índices de ejes sistemáticos, que en el caso del primero eran diez: 1) La sensibilización y la prevención.; 2) La mejora de la respuesta institucional; 3) El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; 4) La asistencia y protección de los menores, 5) El impulso a la formación de los distintos agentes; 6) Seguimiento estadístico; 7) Las recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones; 8) La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres; 9) Compromiso económico y 10) Seguimiento del pacto.

Y que en el caso del Senado se reducían a ocho 1) Sensibilización, Concienciación y Prevención; 2) Atención a la Infancia y Juventud; 3) Atención y Asistencia a las Víctimas; 4) Otras violencias; 5) Mejora de la coordinación en la respuesta institucional; 6) Protección a las víctimas; 7) Propuestas de Modificación Legislativa y Mejora Judicial y 8) Pacto de Estado.

Bajo este esquema de trabajo se abordaban cuestiones trascendentales en el cumplimiento del mandato constitucional a los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad en el disfrute de derechos y oportunidades sea real y efectiva

⁶⁰ Artículo 5.2: Las Partes tomarán las medidas legislativas y demás necesarias para actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio cometidos por actores no estatales.

(artículo 9.2), derecho que junto a otros fundamentales son vulnerados con agresiones específicas asociadas a la condición de mujer: ¿La denuncia y el proceso judicial previos son el único camino para evitar desenlaces mortales? ¿La Administración de Justicia cuenta con recursos fiables de detección del riesgo para arbitrar una protección eficaz de las víctimas que denuncian? ¿Cómo se puede potenciar la detección en el ámbito educativo, sanitario, empresarial o de los servicios sociales? ¿Cuáles son las claves para el tránsito de la condición de víctima a la de superviviente para mujeres y menores a su cargo? ¿Por qué no aplicar provisiones integrales –incluidas las relativas a protección económica y social– a otras violencias distintas de la violencia de género en el ámbito íntimo?

En el caso de los derechos asistenciales, competencia de gobiernos regionales y locales, se trataba de homogeneizar su contenido, ajustándolo a su finalidad de procurar recursos y asistencia activa en la promoción de condiciones de igualdad para supervivientes y también, como víctimas directas, a sus hijas e hijos, incluidos los huérfanos por crímenes sexistas. No se trata únicamente de solventar la precariedad económica con ayudas directas, si éste es uno de los extremos que ha de abordar la intervención personalizada, sino de complementarla con asesoramiento y acompañamiento.

Finalmente, el pleno del Senado aprobó el 13 de septiembre de 2017 un informe con 214 medidas, y el del Congreso otro con 265 el 28 de septiembre, posteriormente suscritos el día 27 de diciembre por Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Consejo General del Poder Judicial, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. Para la puesta en marcha de estas medidas se habilitó una financiación global de 200 millones anuales durante cinco años, con reparto de fondos a las distintas administraciones competentes en función de criterios objetivos que se han concretado a través de la coordinación de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.

En el caso de las medidas que requieren de reformas legales cuya aprobación corresponde al parlamento estatal, en los más de dos años transcurridos desde la aprobación del pacto, y pese a que se configuraron algunas comisiones expertas para la concreción y articulación de las correspondientes iniciativas legales, el colapso del poder legislativo entre los años 2017 y 2019 sólo permitió la aprobación de un puñado de ellas.

La Ley de Presupuestos 6/2018, de 3 julio, en su Disposición Final 5ª extendió las ayudas económicas previstas en la Ley 30/95 de Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos a aquellas que lo son en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de su nacionalidad o residencia.

El RDL 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, agrupa una serie de reformas legales. En primer lugar, da una nueva redacción al artículo 23 de la LO 1/2004, no supeditando como hasta entonces el acceso a determinados recursos al reconocimiento de la condición de víctima en el ámbito judicial o a la interposición de denuncia, sino que basta con informe de servicios sociales, servicios especializados o de acogida sobre la concurrencia de indicadores sólidos de acaecimiento de hechos o de sintomatología propios de esta patología social. Esta medida cuenta con antecedentes en algunas leyes autonómicas contra la violencia de género y en la práctica, y facilita el acceso a las ayudas económicas a tanto alzado del artículo 27 de la LO 1/2004. La definición de los procesos básicos para la realización de informes que operen como títulos habilitantes de acceso a recursos sociales y económicos se ha realizado por la Conferencia Sectorial de Igualdad.

Además desvincula la intervención psicológica con menores expuestos a violencia de género del ejercicio de la patria potestad, con nueva redacción del artículo 156 del Código

Civil, concretando legalmente el principio general del interés del menor en estos casos para evitar que se impida la prestación de un apoyo terapéutico que permite y en todo caso acelera la rehabilitación por sintomatología asociada al trauma y que se socialice a menores en patrones que toleran el abuso y la violencia de género. No obstante, la exención del consentimiento del progenitor procesado o condenado por actos de violencia de género se limita temporalmente al periodo comprendido entre el inicio del proceso penal y el momento de extinción de responsabilidad criminal. En todo caso, se exige informar al otro progenitor y el consentimiento de hijos e hijas mayores de 16 años.

También se facilita el ejercicio de la acusación particular en procesos incluidos en el ámbito del artículo 1.1. de la LO 1/2004, de forma que se permite la representación legal por dirección letrada hasta designación de procurador y se dispone la asistencia urgente letrada a las víctimas en las oficinas de interposición de denuncia.

Y modifica la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, devolviendo a los Ayuntamientos competencias en materia de igualdad y de VG, que comparten con gobiernos autonómicos y la Administración General del Estado, entre ellas las que permiten impulsar medidas de apoyo al empleo para este colectivo especialmente vulnerable, así como ayudas económicas específicas.

Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género impulsa la formación específica de Fiscalía y Judicatura, dando cumplimiento a previsiones del Pacto de Estado. En concreto, la medida número 159 insta a una formación especializada más amplia en dichas materias tanto de los juzgados especializados en violencia de género, como también de los jueces y juezas de familia y de menores. Y la medida número 160 contiene un mandato de aumento de la capacitación judicial en «Derecho antidiscriminatorio, incluyendo la perspectiva de género y la transversalidad, en las oposiciones a judicatura, Escuela Judicial y formación continua anual impartida por el Consejo General del Poder Judicial, pasando esta materia a ser obligatoria y evaluable». Asimismo, obliga a introducir pruebas específicas en violencia de género, como requisito para concursar a órganos judiciales especializados, como ya sucedía en los juzgados mercantiles y de menores. El resultado esperado es eliminar la presencia de estereotipos que cuestionan la credibilidad de las víctimas, y con ello eliminar este factor directamente relacionado con la falta de reconocimiento de esta condición en el ámbito judicial.

En cuanto a la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, ha permitido la concesión una de pensión de orfandad no contributiva, de cómo mínimo un 75 % del salario mínimo interprofesional a huérfanos de la violencia de género, elevando así el nivel del reconocimiento institucional, que en este caso no se limita a las mujeres que han sido asesinadas en el ámbito de la pareja o expareja.

4. Las reformas legales pendientes

Quedan por implementar la mayor parte de las reformas apuntadas en el Pacto de Estado para la extensión del ámbito de las medidas integrales a otros escenarios donde se producen agresiones machistas distintos del de la pareja o expareja y para mejora de los mecanismos institucionales de asistencia y protección a las víctimas y supervivientes. Entre ellas cabe destacar las siguientes.

a) Ley Integral contra la Trata de Personas

Esta ley necesariamente habrá de abordar la prostitución como una manifestación antigua y renovada de desigualdad entre hombres y mujeres, que implica vulneraciones graves de derechos fundamentales y riesgos de daños permanentes en la salud física, psíquica y sexual, bajo el enfoque de integralidad que garantice a las víctimas el acceso a derechos económicos y sociales que permitan una vida digna. El criterio de la garantía de derechos humanos universales ha de prevalecer sobre el de control de fronteras.

b) Ley de Garantía de la Libertad Sexual

Queda igualmente pendiente una norma que modifique las previsiones legales para víctimas de la violencia sexual, que centre el examen judicial en la concurrencia del consentimiento como límite entre delitos y conductas lícitas, como ordena en el Convenio de Estambul. No obstante, la necesidad de esta reforma no se evidenció tanto en el Pacto de Estado como en la contundente reacción del movimiento de mujeres a las noticias alarmantes sobre violaciones en grupo, y en concreto a la que tuvo lugar en las fiestas de San Fermín de 2016 alentadas por el imaginario de cierta pornografía que naturaliza estas agresiones, y ante la respuesta judicial que entendía no concurrente el forzamiento y la amenaza como instrumento para cometer estos delitos.

c) Los menores como víctimas

Uno de los aspectos más recurrentemente aludidos en las comparencias de personas expertas para el Pacto de Estado fue la consideración como víctimas directas de las y los menores expuestos a una convivencia familiar y de pareja marcada por el modelo dominio sumisión tanto en la relación de pareja como en la familiar, superando una concepción patrimonial de la filiación que prima a toda costa la asiduidad y frecuencia en las relaciones paterno filiales por encima otras consideraciones que aconsejan una limitación e incluso suspensión hasta que haya garantías de que el sistema de relaciones tras la ruptura de la pareja no implica una permanencia en este modelo y que no se instrumentaliza ni daña a los hijos como forma de agresión a la madre, la denominada violencia vicaria. Máxime cuando el Reino de España fue condenado por Naciones Unidas en la comunicación nº 47/2012, de 18 de julio de 2014, por la actuación judicial desarrollada en el caso de Ángeles González Carreño, por instaurar, tras un periodo de limitación y supervisión de las visitas, un régimen normalizado de relación de una niña con su padre, minimizando el riesgo detectado por la propia madre y los servicios sociales, y que determinó faltamente el asesinato de la niña y posterior suicidio del padre. En concreto el Comité considera que el Estado parte ha infringido los derechos de la autora y su hija fallecida en virtud de los artículos 2 a), b), c), d), e) y f); 5 a); y 16, párrafo 1 d), de la Convención y recomienda:

1) Tomar medidas adecuadas y efectivas para que los antecedentes de violencia doméstica sean tenidos en cuenta en el momento de estipular los derechos de custodia y visita relativos a los hijos, y para que el ejercicio de los derechos de visita o custodia no ponga en peligro la seguridad de las víctimas de la violencia, incluidos los hijos. El interés superior del niño y el derecho del niño a ser escuchado deberán prevalecer en todas las decisiones que se tomen en la materia.

2) Reforzar la aplicación del marco legal con miras a asegurar que las autoridades competentes ejerzan la debida diligencia para responder adecuadamente a situaciones de violencia doméstica.

Transcurridos tres años desde la aprobación del pacto, se encuentran sin desarrollar legalmente gran parte de las medidas previstas en el pacto en este punto. Una de ellas consiste

en prohibir las visitas de los menores al padre en prisión por violencia de género. También se establece el carácter imperativo de la suspensión del régimen de visitas en todos los casos en los que el menor hubiera presenciado, sufrido o convivido con manifestaciones de violencia, sin perjuicio de adoptar medidas para impulsar la aplicación de los artículos 65 y 66 de la LO 1/2004, que ya preveían esta suspensión y que son muy excepcionalmente aplicados en la práctica judicial real.⁶¹

La medida que acuerda impedir la adopción de custodia compartida (92.7 C. Civil), ni siquiera provisionalmente, si está en curso un procedimiento penal por violencia de género y existe orden de protección tiene especial repercusión en la Comunidad Autónoma Vasca, cuyo Parlamento ha emprendido la modificación de la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores, la denominada “Ley vasca de custodia compartida”, a la que hacemos especialmente referencia en estas líneas, pues incomprensiblemente esta ley foral favorecía la imposición de la custodia compartida incluso en caso de proceso pendiente por violencia de género, lo que era vetado en la ley estatal en el artículo 92.7 del Código Civil, que extiende esta prohibición de custodia conjunta en el caso de que haya indicadores de violencia en el ámbito familiar, aunque no permitan desvirtuar la presunción de inocencia, pues no olvidemos la especial dificultad probatoria que existe en estos supuestos. Por el contrario, en la ley vasca, artículos 11.3 y 4, el único límite era la existencia de condena firme a uno de los progenitores, progenitor violento que quedaría excluido de la custodia, tanto individual como conjunta, y sólo excepcionalmente se establecería régimen de estancias. En muchos supuestos, por ejemplo, en el caso de que la sentencia penal demorara más que el proceso de familia, se podía imponer custodia compartida. En la exposición de motivos de esta ley de 2015 se conceptúa la custodia compartida como derecho de los menores, derecho que no reconoce ningún otro texto legal, nacional ni internacional, limitándose la Convención de los Derechos del Niño a enunciar el derecho al contacto regular con ambos progenitores siempre que no haya causa razonable para impedirlo en su beneficio. Con la iniciativa legal pendiente de aprobación se pretende aproximar en este punto la norma vasca a la de territorio común (artículo 9 bis y reforma del 11.1), siendo incluso más taxativa la norma en proyecto en la protección de los menores, al vetar el establecimiento del régimen de estancias y visitas en los casos de procesos penales por violencia hacia la mujer o el menor en los se hayan adoptado medidas cautelares de protección (reforma del artículo 3.), y dejar al criterio judicial (“podrá ser suspendida”) la suspensión en el resto de los casos en que el proceso subsiste, pero no existen medidas cautelares vigentes.

Con la reforma que se pretende, mejorará la protección de los menores expuestos a la violencia de género en el derecho foral vasco. Pero, de no eliminar esa preferencia legal, podrá seguir imponiéndose la custodia alternativa en casos en los que no ha habido corresponsabilidad durante la convivencia, perjudicando el derecho a la igualdad, y también en casos de violencia de baja intensidad o no reconocida judicialmente por los factores antes apuntados.

Conclusiones

Las medidas sociales y económicas que se comprendía la Ley Orgánica 1/2004, en su abordaje integral de medidas en distintos ámbitos para la protección y recuperación de las víctimas y supervivientes, tienen como objetivo reparar aquellos **aspectos dañados por la**

⁶¹ A modo de ejemplo, la estadística judicial en el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ 2019) es ilustrativa de la escasa aplicación práctica en los 15 años de vigencia del precepto. Mientras que el 20,4% de las medidas civiles acordadas dentro de una orden de protección del artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal se referencian a fijación de alimentos, menos de una cuarta parte (4,4%) se refieren a suspensión de la guardia y custodia, y aún menos (2,9%) a suspensión del régimen de visitas.

situación de violencia de género que impiden acceder a una vida digna, libre y sin coerción, autonomía económica quedaban restringidas a las agresiones a las mujeres por parte de la pareja o expareja masculina.

El Convenio de Estambul elaborado por el Consejo de Europa y ratificado por España en 2014 obliga a extender estas previsiones de carácter integral, bajo el principio de diligencia debida institucional, a otros escenarios distintos de la pareja donde las mujeres padecen la vulneración de sus derechos fundamentales, como sucede con la violencia sexual o la explotación sexual y la trata.

El Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género renovó en 2017 el consenso para mejorar la normativa vigente y su aplicación práctica para erradicar las distintas violencias machistas, dando cumplimiento a los compromisos derivados del Convenio de Estambul. En los tres años siguientes a la suscripción de este pacto, se ha ampliado el acceso a ayudas económicas y sociales previstas en la normativa estatal, no supeditándolas exclusivamente al reconocimiento de la condición de víctima en el ámbito judicial ni a que ostente un estatus de residencia legal en nuestro país, y se han puesto en marcha nuevos recursos como el reconocimiento de una prestación de orfandad no contributiva.

La adopción de previsiones legales de formación específica de operadores jurídicos en derecho antidiscriminatoria, singularmente en el acceso a la Judicatura, impulsará la interpretación de las normas con sentido común y perspectiva de género, desterrando estereotipos sin fundamento, que es lo que en definitiva contribuirá decisivamente a una protección efectiva y real de las mujeres y los niños y las niñas expuestos a graves vulneraciones de derechos como consecuencia de la violencia de género.

Quedan aún pendientes reformas que refuercen la protección de los menores expuestos a la violencia de género y la extensión de recursos económicos y asistenciales a todos los escenarios distintos de la relación de pareja donde se produce, mediante la elaboración y aprobación de las correspondientes normas, así como la mejora de su dotación económica, cuyo desarrollo e implantación corresponden en su mayor parte a Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

Bibliografía

Normativa en el ámbito internacional

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993): *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la 48/104 del 20 de diciembre de 1993* [en línea]. Disponible en: http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/3/27453/Declaracion_eliminacion.pdf [Acceso 4 noviembre 2019].

Asamblea General de las Naciones Unidas (1995): *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* [en línea]. Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> [Acceso 4 noviembre 2019].

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2014): *Dictamen adoptado por el comité en su 58º período de sesiones* [en línea]. Bruselas: Naciones Unidas. Disponible en: http://www.institut-fuermenschenrechte.de/uploads/tx_t3ukudb/CEDAW_Gonzalez_Carreno_Espana.pdf [Acceso 4 noviembre 2019].

Nuevas medidas de protección...

Consejo de Europa (2011): *Convenio núm. 210, de 11 de Mayo de 2011, sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* [en línea]. Estambul: Comité de Ministros de Europa. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/consejoeu/CAHVIO.pdf> [Acceso 4 noviembre 2019].

Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) (2015) C/GC/33, de 23 de julio de 2015, *Recomendación sobre Acceso de las Mujeres a la Justicia*.

Normativa en España

Constitución Española de 6 de diciembre de 1978.

Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores.

Ley de presupuestos 6/2018, de 3 julio. Disposición Final 5ª.

Ley Orgánica 1/1996, del 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de Modificación Parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Ley Orgánica 19/1994, de 23 de diciembre, de protección a testigos y peritos en causas criminales.

Ley Orgánica 3/1989, de 21 de junio, de actualización del Código Penal.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

Ley vasca 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores.

- Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el Art. 27 de la LO 1/2004; regulación Renta Activa de Inserción.
- 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.
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, aprobatorio de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Última revisión 6 diciembre 2015.
- Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Otras referencias consultadas

- Congreso de los Diputados (2017): *Informe de la subcomisión creada en el seno de la comisión de igualdad para un pacto de estado en materia de violencia de género (Núm. Expte. 154/2)* [en línea]. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/PactodeEstado_Congreso.pdf [Acceso 13 noviembre 2019].
- Consejo General del Poder Judicial (2019): *Datos de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, órdenes de protección solicitadas en los juzgados de violencia contra la mujer (JVM) y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia en el año 2018* [en línea]. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/La-violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-judicial--Anual-2018> [Acceso 13 noviembre 2019].
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2015): *Macroencuesta violencia contra la mujer 2015. Avance de Resultados: Hay Salida a la violencia* [en línea]. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: https://www.msssi.gob.es/ga-binetePrensa/notaPrensa/pdf/30.0330031_5160154508.pdf [Acceso 13 noviembre 2019].
- Plataforma CEDAW Sombra (2014): *Informe Sombra 2008–2013 sobre la aplicación en España del Convenión para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres* [en línea]. Disponible en: https://rednosotrasenelmundo.org/IMG/pdf/InformeSombra_Actualizado_23Sep__2014.pdf [Acceso 13 noviembre 2019].
- Plataforma CEDAW Sombra (2017): *Informe Sombra sobre seguimiento parcial de las observaciones finales del Comité CEDAW en el examen del Estado Español de julio 2015 (CEDAW/C/ESP/7-8)* [en línea]. Disponible en: <https://cedawsombraesp.wordpress.com/2014/09/18/la-igualdad-desmantelada/> [Acceso 13 noviembre 2019].
- Senado (2017): *Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de Estrategias contra la Violencia de Género, aprobado por la Comisión de Igualdad* [en línea]. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/PactodeEstado_Senado.pdf [Acceso 13 noviembre 2019].
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos (2012): *Sentencia TEDH Affaire E.M. c. Roumanie, 30 octubre 2012* [en línea]. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Jurisprudencia-internacional/Sentencia-TEDH-Affaire-E-M--c--Roumanie--30-octobre-2012> [Acceso 13 noviembre 2019].

El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva

CRISTINA ANTOÑANZAS PEÑALVA

1. Introducción

La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, y dentro de ésta la protección frente al acoso y la violencia de género es una premisa de nuestra organización.

La violencia de género en sus distintas formas y en concreto en el ámbito laboral, es una realidad muy extendida que precisa de un tratamiento adecuado para prevenir, combatir y eliminar las consecuencias que estos hechos tienen para la salud y el desarrollo profesional de las personas afectadas.

Desde la acción sindical implica actuar en distintos ámbitos como el empleo, mejorando las condiciones de trabajo de las víctimas, la prevención y sensibilización, haciendo visibles los efectos de estas violencias, y sobre todo mediante la negociación colectiva.

Y como sindicato es fundamental y prioritario que luchemos para eliminar la discriminación y desigualdades que padecen las mujeres en el ámbito laboral si queremos contribuir a erradicar la violencia de género.

2. Algunos datos sobre inserción laboral y empleo de las víctimas de violencia de género

Teniendo en cuenta lo imprescindible que resulta la inserción y el mantenimiento del empleo para las mujeres que sufren violencia de género que asegure su autonomía como instrumento fundamental para salir de las situaciones de violencia de género, es necesario analizar si las medidas adoptadas hasta el momento para el logro de este objetivo están funcionando lo suficientemente bien o presentan déficits.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género estableció una serie de medidas protectoras orientadas a facilitar la independencia económica y la autonomía personal de la mujer maltratada a través de dos líneas de actuación: por una parte, las acciones dirigidas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, y por otra, las acciones encaminadas a la inserción laboral/profesional de estas mujeres. Esta Ley establece la creación de programas de acción específicos orientados a estas víctimas de violencia de género que están inscritas

como demandantes de empleo, tanto para la consecución de empleo por cuenta ajena como al autoempleo.

Según los datos recogidos en el último informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de 2016, de las 44 víctimas mortales por violencia de género en 2016, sólo el 41% de ellas estaban trabajando. Así mismo se recoge en dicho informe que el total de contratos bonificados por violencia de género en 2016, supusieron tan sólo el 0,009% del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de empleo, y de esa contratación bonificada por violencia de género, casi el 76% fue temporal.

Según los datos del SEPE proporcionados a la Delegación del Gobierno para la violencia de género, en términos absolutos, el total de contratos bonificados por violencia de género en los años 2016 y 2017, han sido de 801 y 808 contratos respectivamente, lo que supone que un muy escaso número de mujeres víctimas de violencia de género han podido acceder al empleo a través de estos contratos bonificados.

Todo ello constata la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

El número de mujeres víctimas de violencia de género que han visto suspendido o extinguido su contrato de trabajo, conservando el derecho a prestación o subsidio por desempleo desde 2006 al 2016, asciende a 737.

Con relación a las Ayudas sociales contempladas en el Art. 27 de la Ley Orgánica en caso de que las víctimas violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI. La ayuda será de pago único y la cantidad dependerá del grado de discapacidad de la víctima y de las responsabilidades familiares de esta. Desde 2006 a 2018 se han concedido 5.618 ayudas.

Además, existen otro tipo de ayudas estatales para la inserción de la víctima de violencia de género como es la Renta Activa de Inserción contemplada para aquellas personas que hayan sido víctima de violencia de género o doméstica y que cumplan determinados requisitos: tener 45 años o más, haber extinguido una prestación contributiva o subsidio por desempleo previamente, acreditar la condición de víctima, etc. Desde 2006 a 2018, 338.797 mujeres se han beneficiado de la RAI.

Desafortunadamente, los datos oficiales ponen en evidencia que las medidas implantadas hasta ahora presentan importantes déficits para garantizar la consecución del objetivo que se pretende.

Esperamos que la reactivación de la Comisión de Seguimiento del Programa de Inserción sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género, en el marco del Servicio Público de Empleo, (que desde 2013 no se ha vuelto a reunir), previsto en la Ley Orgánica y desarrollado en Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, permita abordar la adaptación de las medidas de fomento del empleo y formación a las mujeres víctimas de violencia, cuyas necesidades y características son específicas y especiales y un impulso al programa de Inserción socio laboral por parte de los servicios públicos de empleo.

3. Datos en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Con relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produce en todos los ámbitos de la vida social, pese a que en España no contamos con datos oficiales, sabemos

que un porcentaje muy importante de este tipo de conductas de violencia contra las mujeres tiene lugar en el marco de las relaciones laborales.

Según el estudio *Violencia de género contra las mujeres*, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, realizado en 2014, el 90% de las víctimas de estas conductas son mujeres. Asimismo, en este estudio, se pone de manifiesto que en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

En España, en relación con el ámbito laboral, tan solo contamos con algunos datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desde el año 2008 al 2017 (últimos datos disponibles), unas 2.666 personas se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual, se efectuaron 1.928 requerimientos y se impusieron sanciones por valor de 264.005 euros.

En cuanto a la Jurisprudencia en esta materia, consultada la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, entre 2008 y 2017, encontramos un escaso número de sentencias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, pese a ser un fenómeno que se produce con mucha frecuencia.

Según el informe *La violencia y el acoso laboral en Europa 2015*, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian solo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.

Estas cifras ponen en evidencia que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pese a ser un grave problema de gran magnitud, se encuentra aún muy invisibilizado y rara y escasamente se denuncia en la práctica.

4. Políticas contra la violencia de género y protocolos de actuación en el ámbito laboral

En cuanto a las políticas contra la violencia de género en España, no podemos realizar una reflexión sobre las mismas sin mencionar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Al respecto es necesario recordar que este Pacto, ya ha cumplido más de un año desde su aprobación, y pese a que en el mismo se recogen medidas que valoramos positivamente, lo cierto es que éstas se ciñen de manera exclusiva a la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja y su puesta en marcha está siendo muy lenta. Además, se trata de un grupo de medidas que desde nuestro punto de vista son claramente insuficientes.

Además de referirse sólo a la violencia en la pareja, sólo en los últimos meses se han llevado a la práctica algunas iniciativas, entre las que se encuentra la aprobación, el pasado mes de agosto, del Real Decreto de medidas urgentes, que supone modificaciones legales dirigidas, entre otras cosas: a mejorar la asistencia letrada y representación de las víctimas de violencia de género; a facilitar la acreditación de la situación de víctima para poder acceder a determinados servicios y prestaciones; o la atención psicológica de los hijos e hijas menores de edad, sin necesidad de consentimiento del progenitor maltratador. Al mismo tiempo, establece la recuperación de la asignación de partidas presupuestarias específicas a los ayuntamientos para programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género.

Desde UGT consideramos que deben adoptarse medidas y políticas más contundentes y ágiles contra todas las formas de violencia contra las mujeres y reivindicamos la adopción de nuevas disposiciones que refuercen y garanticen de forma eficaz la protección de las mujeres, el endurecimiento de las penas para los agresores, la formación especializada de la judicatura en los distintos ámbitos, así como la formación de los operadores jurídicos, y la formación en las empresas y en las aulas.

En el ámbito laboral es necesario acabar con las desigualdades y la discriminación de género que sufren las mujeres. Es imprescindible la adopción de medidas destinadas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que garanticen el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres y de un empleo de calidad; pieza clave para garantizar la autonomía e independencia de éstas, sin la que la que difícilmente podrán alejarse de las situaciones de violencia; medidas que garanticen la eliminación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, la segregación ocupacional de género, las desigualdad en la promoción o en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras.

Reclamamos el desarrollo de medidas en el ámbito laboral, del que adolece el Pacto de Estado, demandando la agilización de la inserción y permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, (su inserción laboral debe estar garantizada sí o sí), la mejora de sus derechos laborales y de su protección social, la garantía del ejercicio de dichos derechos, y la mejora del tratamiento específico del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

UGT denuncia la precariedad laboral de las mujeres y reclama la eliminación de la misma, y en especial de la precariedad que sufren las mujeres víctimas de violencia de género.

El V Informe de Violencia de Género y Empleo de la Fundación Adecco de 2017, basado en una encuesta a 500 mujeres víctimas de violencia de género (en el ámbito doméstico) que acudieron a sus oficinas durante el año anterior al informe, señala que un 75% de las mujeres no tenía empleo o trabajaba en condiciones de precariedad, (fundamentalmente en la economía sumergida), en el momento de sufrir la violencia, y que de las mujeres que habían encontrado trabajo, un 83% aseguraba que había sido clave en su proceso de recuperación personal. Asimismo, este informe señala que 7 de cada 10 mujeres encuestadas (un 70%), alegan, como causa para no denunciar la situación de violencia, que sufren desempleo o situación de precariedad.

Así mismo denunciaremos la precariedad laboral de las personas, en su mayoría mujeres, que atienden los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, subcontratados mayoritariamente por empresas privadas que buscan el mayor rendimiento al menor coste posible: la violencia de género no puede ser un negocio.

Reiteramos la necesidad de aplicar el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra “todos” los tipos de violencia contra las mujeres, la puesta en marcha de las recomendaciones de organismos internacionales en esta materia y el apoyo del Gobierno español para la aprobación de un Convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, es necesario adoptar medidas eficaces para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, ya que un gran número de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, como ya hemos mencionado antes, no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir

pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas, y la normalización de la violencia. Todos estos obstáculos hay que eliminarlos.

A menudo, denunciar casos de acoso sexual en el trabajo puede conducir al despido o al aislamiento de la víctima en el lugar de trabajo, y además de contribuir a su expulsión del mercado laboral, tiene graves repercusiones físicas y psicológicas para las víctimas, constituyendo una violación de las libertades fundamentales.

Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo. Temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo, de forma que sufren el acoso, pero en muchísimos casos, no lo denuncian.

Por otra parte, la dificultad de prueba en vía judicial, tanto laboral como penal, hace que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos ante los tribunales de justicia. Las resoluciones judiciales de condena son escasas y las penas para los agresores son muy bajas. La protección penal tiene lugar solo en casos muy graves y las penas son tan sólo de unos meses de prisión (entre 3 y 5 meses), o bien una multa de 6 a 10 meses. Si el acosador es un superior jerárquico, la pena es de 5 a 7 meses de prisión o multa de 10 a 14 meses.

A todo ello hay que añadir la carencia de datos oficiales sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. La Macroencuesta de la Dirección General de Violencia de Género no desglosa los datos de acoso sexual en el lugar de trabajo y no analiza estos hechos, lo que no contribuyen a la lucha contra este fenómeno y su tratamiento específico.

Desde UGT reclamamos que se mejore, promueva y garantice la recopilación sistemática de datos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los ámbitos, y de forma específica en el ámbito laboral, y que se establezca la obligación legal de implantar protocolos de acoso en todas las empresas, que recojan medidas de prevención, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, así como sanciones duras y disuasorias para los agresores, información exhaustiva y cursos de formación para que los trabajadores entiendan las políticas y los procedimientos, y apoyo a las empresas y a las organizaciones sindicales para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.

Para UGT, pese a que estamos trabajando duro para intentar que la implantación de protocolos de prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas se conviertan en una realidad desde la negociación colectiva, entendemos que la obligación de implantación de los mismos debería establecerse legalmente, como ya hemos dicho, teniendo en cuenta que las trabas y obstáculos con los que se encuentra la negociación colectiva, especialmente desde la reforma laboral, no pueden garantizar su implantación en el 100% de las empresas. Así mismo consideramos necesario que se establezca la formación obligatoria en esta materia para todos los empleados y cargos directivos en las empresas, y para los operadores implicados en el control y sanción de este tipo de violencia en ámbito laboral.

Resulta necesario igualmente implantar una cultura en las empresas de tolerancia cero contra la violencia de género, así como de prevención eficaz y efectiva frente a la misma; es imprescindible establecer un enfoque integral de la violencia en el lugar del trabajo, incluido su tratamiento en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y el endurecimiento de las sanciones de este tipo de comportamientos, el resarcimiento adecuado del daño a las víctimas, la eliminación de trabas que dificultan la denuncia y la prueba en vía jurisdiccional

de este tipo de violencia y la adopción de un convenio internacional en el seno de la OIT, apoyado por el Gobierno de España, que permita el tratamiento específico de la problemática de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, y que defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, proporcionando orientaciones sobre cómo se han de aplicar estos principios.

En el ámbito del empleo, y considerando que el mismo constituye un instrumento imprescindible contra la violencia que sufren las mujeres, resulta imperioso que se lleven a cabo políticas activas de empleo eficaces que permitan y garanticen a las mujeres víctimas de violencia de género acceder al mercado laboral y a empleos de calidad. Para ello urge una revisión del actual sistema de apoyo a la creación de empleo, que en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género está resultando claramente insuficiente e ineficaz.

Así mismo es necesaria la adaptación de las medidas de fomento de empleo y formación a la realidad de las mujeres víctimas de violencia de género, cuyas características y necesidades son específicas y especiales, así como la eliminación de las limitaciones de las medidas de protección social en relación tanto a la cobertura de dicha protección como a la duración de la misma. Igualmente se debería mejorar el derecho de reducción de jornada de las víctimas de violencia de género en relación a la protección por desempleo.

También es imprescindible abordar una mejora de los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, lo que contribuiría en mayor medida a su protección, dado que tal y como se recogen actualmente, estos derechos suponen en la práctica una reducción importante de los ingresos, cuando no la pérdida total de los mismos, cuando las mujeres víctimas de violencia de género se acogen a éstos.

Reclamamos un permiso o licencia retribuida por un periodo no inferior a dos meses, similar al que tienen reconocido las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en los casos en los que ejercitan el derecho a la excedencia prevista por esta causa.

Es necesario también garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género no sufrirán ningún perjuicio laboral o económico como consecuencia de las ausencias o bajas médicas derivadas de su situación, independientemente de que tengan acreditada dicha situación.

Reclamamos abordar el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la normativa de prevención de riesgos laborales y su mejora en la regulación penal, así como el reconocimiento de derechos similares a los reconocidos para las víctimas de violencia de género doméstica (en la ley de violencia de género).

Es necesaria igualmente la puesta en marcha de mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y psicológico a las mujeres a todos los niveles, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías y a los instrumentos puestos a disposición de la innovación, y de forma específica en el ámbito laboral.

Para mejorar la protección de las víctimas de violencia de género, es también necesario aumentar los recursos humanos y económicos, que los distintos profesionales y ámbitos implicados –sociales, jurídicos, sanitarios, policiales...– reclaman sistemáticamente.

Por último, es muy importante recordar que desde UGT debemos luchar contra la violencia de género con todos los instrumentos que contamos, y uno de ellos, y de especial transcendencia es el de la negociación colectiva. Pese a conocer las dificultades con las que nos encontramos en este ámbito, especialmente tras la reforma laboral y la debilitación de la

negociación colectiva, debemos esforzarnos como estamos haciendo, para formar a los trabajadores, a los delegados y delegadas sindicales, a nuestros gabinetes jurídicos, y luchar por la implantación de los planes de igualdad en las empresas y de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las mismas, recordando una vez más lo imprescindible que resulta luchar además contra la discriminación y la desigualdad de género a todos los niveles, en el ámbito de las empresas, si queremos acabar con la violencia de género.

Por lo que se refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, hay que señalar que el año 2017, el Comité Confederal de nuestro sindicato, refrendó en sus conclusiones sobre negociación colectiva, un documento en el que se especifican los puntos que debe seguir un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquier empresa, desde una declaración de principios, hasta los recursos humanos que deben ponerse a disposición, así como su tratamiento especializado por una comisión de igualdad.

Con ello se pretende que, por un lado, la empresa ponga en marcha cauces de denuncia ágiles, rápidos y confidenciales, y por otro, que se establezcan medidas cautelares en función de la gravedad del caso, garantizando siempre que no perjudiquen a la supuesta víctima, ni supongan un trato de favor a la persona de la que se sospecha. Hay que acabar con la situación que en muchas ocasiones se repite y conocemos, en la que, la resolución del caso termina con el cambio de puesto de trabajo de la víctima sin que para el agresor tenga, en cambio, consecuencia alguna.

El documento contempla dos tipos de procedimientos, informales y formales, que tendrán que resolverse en, como máximo, siete y quince días, respectivamente. Durante esos procedimientos, hay que evitar que las víctimas tengan que relatar los hechos varias veces, centrándose los hechos denunciados, y aun cuando intervengan testigos, es importantísimo que la confidencialidad quede garantizada siempre.

El proceso debe terminar en todos los casos con un informe de conclusiones y la comisión de igualdad se encargará de hacer un seguimiento de cada uno de ellos, incluida la imposición de sanciones en su caso.

La representación legal de los trabajadores debe de participar de todo el proceso y en caso contrario el sindicato no firmará el protocolo contra el acoso sexual de esa empresa.

Con este documento se unifica y guía la acción en esta materia de los delegados y delegadas de todo el sindicato.

5. Datos sobre cláusulas en materia de violencia de género en la negociación colectiva según el REGCON

Según las estadísticas que publica la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, las cláusulas contra la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se han ido incrementando de forma importante.

En este sentido, las cláusulas relacionadas con la protección de la víctima de violencia de género han pasado del 23,75% en los convenios de ámbito superior a la empresa en el año 2012 (año a partir de cual se dispone de datos), al 30,05% en el 2017 (2017 son datos provisionales).

En cuanto a la protección contra el acoso el dato es incluso superior. En el año 2012 el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa que contenían cláusulas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo fue del 20,91% y, en año 2017, con datos provisionales el porcentaje se sitúa en 42,79%, lo que significa que casi 1 de cada dos convenios sectoriales contienen cláusulas de protección contra el acoso.

En los convenios de ámbito de empresa, también ha habido un incremento, pero son menores que en los convenios sectoriales. Con relación a las cláusulas de protección a las víctimas de violencia de género, se ha pasado de un 20,26% en el 2012 a 25,85% en el 2017; y las de acoso, de un 31,88% a un 37,92%.

6. Buenas prácticas en la negociación colectiva, relativas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa han sido decisivos a la hora de establecer derechos para las víctimas de violencia de género, incluso antes de que entrara en vigor la Ley Integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre). En este sentido, el acuerdo suscrito entre Red Eléctrica Española y los sindicatos UGT y CCOO en septiembre de 2004 fue pionero. En este acuerdo ya se contemplaban ayudas económicas de 600 euros mensuales para alquiler de vivienda, permisos retribuidos y asistencia médica, psicológica y jurídica impartida por profesionales de reconocido prestigio, previo acuerdo con la empresa, entre otras.

Actualmente existen convenios colectivos y planes de igualdad en empresas, que contienen cláusulas destinadas a facilitar información sobre sus derechos a las víctimas de violencia de género, de prevención de la violencia de género a través de la formación, de ordenación del tiempo de trabajo, como adaptación de horario, permisos, vacaciones o excedencias, o de medidas de carácter social y económico.

Por ejemplo, los planes de igualdad de Securitas Seguridad España y Aqualia establecen que es oportuno elaborar y publicar un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género.

Hay planes de igualdad que prevén, entre ellos el de Iberdrola, impartir formación a los trabajadores para prevenir la violencia de género, y el plan de igualdad de Emulsa, por ejemplo, dispone que estos cursos de formación sobre prevención de la violencia de género puntuarán en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional.

En relación con el tiempo de trabajo, la negociación colectiva incorpora permisos y excedencias específicas para las víctimas de violencia de género. Por ejemplo, el plan de igualdad de El Corte Inglés recoge un permiso retribuido de cuatro días al año, en el caso mujeres víctimas de violencia de género, cuando por este motivo necesiten cambiar su domicilio o tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 65 %. En algunos convenios colectivos como por ejemplo el del grupo Zena, incluyen permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud. El convenio colectivo de LIDL Supermercados contempla una excedencia especial de tres años para víctimas de violencia de género, con derecho a incorporación con la misma categoría profesional, siempre que subsista la causa y hayan transcurrido más de 18 meses.

En este marco, el convenio colectivo de Endesa determina que las víctimas de violencia de género, durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a su favor, adscritas a horario partido podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado. Y en cuanto a vacaciones, el plan de igualdad de Aqualia establece que las víctimas de violencia de género podrán variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad mejoran algunos de los derechos previstos legalmente para las víctimas de violencia de género, como por ejemplo los que atañen a la posibilidad de solicitar un traslado, pues se aumenta la duración del traslado hasta el plazo de un año con reserva del puesto de trabajo. Al término de este tiempo, según consta en el plan de igualdad de Leroy Merlin, la víctima podrá optar entre regresar al puesto anterior o continuar en el nuevo destino. En estos casos de movilidad geográfica por violencia de género algunas empresas, como Decathlon, ayudarán a cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza. Por su parte, el plan de igualdad de Mahou afirma que, si fuera necesario el traslado, la empresa abonará el importe del alquiler de vivienda durante un periodo máximo de seis meses, abonando un máximo de 1.000€ mensuales.

Es frecuente que la negociación colectiva proponga medidas de apoyo de carácter social en beneficio de las víctimas de violencia de género. En algunos casos se habla de firmar acuerdos con entidades públicas o privadas que cuenten con profesionales especializados en violencia de género. Otros convenios colectivos, como los de Endesa o Repsol, describen con más detalle tales medidas de apoyo especificando que se trata de apoyo psicológico, (asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar), apoyo médico, (asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica) o apoyo jurídico, (asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.).

También deben mencionarse ciertas medidas de carácter económico. Algunos convenios, como el del sector de la banca, se refieren, en general, a préstamos sin interés destinados a cubrir necesidades perentorias justificadas como son los gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género. Otros convenios especifican que se trata de ayudas económicas para hacer frente a los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual. En el caso de ayuda al alquiler, la misma se extenderá durante el tiempo que dure el período de traslado solicitado por la víctima de violencia de género. En las ayudas para compra de vivienda los convenios proponen ayudas a fondo perdido y créditos puente para la compra de vivienda, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su situación.

Destaca el programa económico para víctimas de violencia de género de Endesa que señala que éstas percibirán durante un plazo máximo de seis meses las siguientes ayudas:

- Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360€/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor;
- Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

El plan de igualdad de El Corte Inglés considera la posibilidad de facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias a las víctimas de violencia de género y ordena que todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género las personas afectadas percibirán el 100% de su salario desde el primer día de baja no computando dicha incapacidad como baja.

7. Medidas convencionales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La lucha contra el acoso en el trabajo se ha constituido en un eje fundamental de la acción sindical. Los sindicatos han desempeñado un papel central en la identificación de los diferentes hechos constitutivos de violencia en el trabajo, (acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral), así como en la difusión e información de las situaciones de acoso laboral.

De otra parte, cabe destacar la intervención de las organizaciones sindicales en la formación a trabajadores y trabajadoras, y especialmente a sus representantes para que éstos puedan transmitir información en su ámbito concreto, actuar a través de la negociación colectiva en la prevención del acoso en la empresa o institución, y actuar frente a los casos concretos, atendiendo a las víctimas, buscando soluciones y exigiendo responsabilidades.

No existen datos oficiales que revelen los casos de acoso que se producen en el ámbito del trabajo. Es difícil mostrar alguna aproximación al respecto ya que muchas situaciones de acoso no se hacen públicas y las que se denuncian suelen resolverse en los procedimientos informales previstos en los protocolos de acoso. Podrían contabilizarse los casos de acoso a partir de las actuaciones de la inspección de trabajo o de las resoluciones judiciales que resuelven asuntos de esta naturaleza, si bien éstas solo representan un porcentaje mínimo de los hechos de acoso que tienen lugar en el mundo laboral.

Analizando la negociación colectiva, los protocolos de acoso y los planes de igualdad, proponen que las empresas elaboren bases de datos que recojan los procesos de acoso que se han iniciado en las empresas, según tipología, (acoso sexual, por razón de sexo o laboral), solución determinada, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. De esta manera podrá tenerse una idea más concreta de los sucesos de acoso que se dan en el trabajo por sectores de actividad o ámbitos geográficos, y ello permitirá, a su vez, evaluar si en efecto se han puesto en práctica de las normas sobre acoso previstas en la negociación colectiva.

La regulación convencional de la violencia en el trabajo se recoge en los convenios colectivos, en los protocolos de acoso y en los planes de igualdad de las empresas.

En general, la mayoría de los convenios colectivos o planes de igualdad proclaman su compromiso con el establecimiento, impulso y puesta en marcha de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en la actividad global de la empresa, y especialmente en los ámbitos relacionados con el acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

Partiendo de esta declaración de principios, cabe subrayar algunas cláusulas negociables, como las del protocolo de acoso de Paradores de Turismo, que definen las diferentes situaciones de violencia en el trabajo y que detallan qué comportamientos son sancionables, pues es de gran importancia que la negociación colectiva precise qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral, y qué conductas pueden ser objeto de castigo. En este orden, debemos señalar que el convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad prevé sancionar la utilización de las herramientas informáticas para ocasionar

o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

Los convenios colectivos y planes de igualdad coinciden en la necesidad de formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Serán destinatarios de la formación, además de la plantilla, los directivos de la empresa, los representantes del personal, los delegados y las delegadas de prevención, así como cualquier persona involucrada en los procesos de violencia en el trabajo.

Ciertos convenios colectivos como el de Endesa tratan la violencia en el trabajo en el marco de las disposiciones sobre salud laboral asumiendo el compromiso de velar porque exista en la empresa ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores. A tal efecto, se prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

En algunas empresas como Endesa se ordenan permisos retribuidos especiales para las víctimas de acoso sexual, autorizando a quienes sufren acoso ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta de asistencia psicológica o jurídica.

Otra medida de interés es la creación de órganos o instancias especializados en materia de acoso como son el “agente de prevención del acoso” o las “comisiones mixtas” compuestas por representantes de la dirección de la empresa y de la plantilla, cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, cuidando que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, la negociación colectiva incorpora protocolos de acoso que constan de diferentes etapas para dar solución del conflicto.

Al margen de lo anterior, de los protocolos de acoso cabe mencionar algunos detalles puntuales como que tanto la persona denunciante como la denunciada puede solicitar la asistencia de los representantes de la plantilla o de una persona de su confianza del mismo centro de trabajo, o el hecho de que en supuestos de acoso sexual la persona afectada podrá pedir exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo. Así mismo se respetará la confidencialidad de los trámites. Según indica el plan de igualdad de Alcatel-Lucent, las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. En todo momento deberán omitirse los nombres de las personas involucradas siendo necesario establecer algún criterio de identificación que salvaguarde la intimidad y confidencialidad.

En ocasiones los procesos de acoso terminan con la salida de la empresa de la persona denunciante de los hechos constitutivos de acoso. Por eso cabe poner de relieve que el convenio colectivo de Refresco Iberia declara explícitamente que la sanción nunca podrá recaer sobre la víctima de acoso sexual o laboral, y que no podrán tomarse represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen en estos procedimientos. Se evitará la culpabilización de la víctima de acoso apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales. La dirección de la empresa, si se confirman los hechos denunciados, considerará el acoso como falta muy grave y sancionará a la persona autora de acoso con el despido (artículo 58 estatuto de los trabajadores).

En un contexto empresarial caracterizado por la descentralización productiva son de gran importancia las cláusulas del convenio colectivo de Endesa, que extienden la aplicación de las normas de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, al personal que provenga de empresas de trabajo temporal o de empresas contratistas.

Bibliografía

- Adecco (2017): *V Informe Violencia de Género y Empleo* [en línea]. Fundación Adecco. Disponible en <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/11/131117-NDP-INFORME-MUJERES-VVG-.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2019): *XI Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*. Presentado en el Pleno del Observatorio día 26 febrero de 2019.
- FRA (2014): *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*, Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf [Acceso 15 noviembre 2019].
- Fundación Eurofound (2015): *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo, Bruselas: EurWork. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016): «El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva», en C. Sánchez Trigueros edtr., *Colección informes y estudios, Serie Relaciones Laborales* 111.
- Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019): *Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- UGT (2018): *Informe Empleos y Salarios de calidad, claves para para luchar contra la violencia machista*, Vicesecretaría General.

Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa

MARTA ENCISO SANTOCILDES

ARANTZA ECHANIZ BARRONDO

1. Introducción

La violencia de género es un problema grave, generalizado, estructural,⁶² invisibilizado durante mucho tiempo y que supone un atentado contra los derechos humanos. La violencia contra las mujeres puede tener diversas manifestaciones (Emakunde 2019): violencia física (atenta contra la vida o la integridad física), violencia psicológica (conductas intencionadas que producen daño psicológico o emocional), violencia sexual (cualquier agresión que suponga la utilización del cuerpo de la mujer sin su consentimiento), violencia económica-financiera-patrimonial, (limitación intencionada e injustificada del acceso a recursos para su bienestar y el de las personas que de ella dependen, independientemente de si trabaja de forma remunerada o no), violencia social, (cuando se aísla a la mujer, se la descalifica o ignora en público), y violencia simbólica, (es indirecta y se produce a través de la interiorización de creencias y roles que reproducen la dominación masculina o cuando se banaliza cualquiera de los otros tipos de violencia comentado). La violencia se puede dar en distintos ámbitos: pareja o expareja, familiar, laboral o educativo, comunitario e institucional (Emakunde 2019).

Tal y como señala el conocido como Convenio de Estambul, “por ‘violencia contra las mujeres’ se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada” (Consejo de Europa 2011). En este convenio el término mujer incluye a las niñas menores de 18 años.⁶³

En los últimos años se han desarrollado normas a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico para mejorar la respuesta ante este tipo de su violencia, (prevención y erradicación, protección de las víctimas, rechazo, castigo e intolerancia frente a victimarios).⁶⁴

Marín de Espinosa Ceballos (2017) señala que hay tres modelos legislativos para combatir la violencia de género:

⁶² Sugerimos la lectura de Cagigas Arriazu (2000), que presenta al patriarcado como el origen de la violencia doméstica.

⁶³ Entendemos que el concepto de violencia contra las mujeres es más amplio que el de violencia de género, pero utilizamos este último, ya que es el que normalmente se utiliza en los textos legales.

⁶⁴ En Emakunde 2019 se hace un recorrido por algunos de los hitos más significativos al respecto.

- a) Estados que se limitan a reformar el Código Penal para incluir el feminicidio, como Chile y Honduras;
- b) Estados que sólo contemplan la violencia de género en el caso de la pareja o ex pareja (leyes de primera generación), como Costa Rica, Brasil y España;
- c) Estados que incorporan auténticas leyes integrales⁶⁵ contra la violencia de género, (leyes de segunda generación), como Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela.

Todas estas leyes han contribuido a la visibilización, concienciación y apoyo, así como han ofrecido respuestas punitivas y han propiciado la creación de instituciones específicas, pero aún hay que seguir avanzando y diseñar políticas efectivas a medio y largo plazo.

La violencia contra las mujeres “es una realidad que sólo se conoce y registra parcialmente” y los datos no siempre son comparables (Andreu Álvarez 2017, p. 41). En muchos casos el maltrato permanece oculto, las propias mujeres no lo identifican o no lo denuncian, y los profesionales no lo detectan. En el ámbito de atención primaria la principal causa de la no detección son carencias formativas y cuando la detección se retrasa pueden pasar entre 5 y 10 años hasta que la mujer lo comunica (Calvo González y Camacho Bejarano 2014).

Los datos proceden de dos fuentes diferenciadas: registros oficiales, (policía, juzgados, centros de atención a mujeres, etc.), y encuestas.⁶⁶ Estas últimas son menos fiables, por lo complejo que resulta tratar este tema, pero muestran que el fenómeno es más amplio que lo que señalan los registros que sólo incluyen casos denunciados o públicos (Emakunde 2019).

Algunos datos en España, cerrados a fecha de 31 de julio de 2020, nos permiten intuir la dimensión del fenómeno (Ministerio de Igualdad, 2020): 1.058 mujeres víctimas mortales desde el 1 de enero de 2003 (25 en los 7 primeros meses de 2020, de las cuales el 48% tenían entre 31 y 50 años); 37 menores víctimas mortales desde el 1 de enero de 2003 (fecha en la que se inicia la recogida de este dato); 917.830 llamadas pertinentes al 016 desde el inicio del servicio (septiembre de 2007).

Algunos datos en España, cerrados a fecha de 30 de septiembre de 2019, nos permiten intuir la dimensión del fenómeno (Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad 2015): 1.022 mujeres víctimas mortales desde el 1 de enero de 2003 (46 en los 9 primeros meses de 2019, de las cuales el 41,3% tenían entre 41 y 50 años); 34 menores víctimas mortales desde el 1 de enero de 2003 (fecha en la que se inicia la recogida de este dato); 850.150 llamadas pertinentes al 016 desde el inicio del servicio (septiembre de 2007); de enero a junio de 2019 se han recibido 80.814 denuncias en los juzgados y se han incoado 19.792 órdenes de protección y medidas.

Si ampliamos la mirada, en la página de ONU Mujeres⁶⁷ sobre hechos y cifras, el primer dato que se ofrece es que “se estima que el 35 por ciento de las mujeres de todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de un compañero sentimental o violencia sexual por parte de otra persona distinta a su compañero sentimental (estas cifras

⁶⁵ Las leyes contra la violencia de género son respuestas legales integrales, ya que contemplan el problema desde diferentes vertientes, como la económica, social, judicial, psicológica, etc.

⁶⁶ La última macroencuesta realizada en España es de 2019. Disponible en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm> [Acceso 28 noviembre 2019].

⁶⁷ Para más información, ver: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures> [Acceso 28 noviembre 2019].

no incluyen el acoso sexual) en algún momento de sus vidas”. En su Global Database on Violence against Women⁶⁸ se puede consultar datos por países.

La violencia contra las mujeres tiene un claro impacto negativo en su calidad de vida y deteriora su salud. Tiene consecuencias en la salud física, en las condiciones crónicas de la salud, en la salud sexual y reproductiva, en la salud psíquica, en la salud de hijos, hijas y otras personas dependientes que convivan con ella y en la salud social (aislamiento, pérdida de empleo, absentismo, etc.). De todas estas consecuencias las psicológicas son las de mayor impacto, ya que son más duraderas y difíciles de superar (Andreu Álvarez 2017). La carrera profesional de estas mujeres se resiente debido a que las consecuencias mencionadas, minoran su autoestima y, además, aumenta riesgo de sufrir patologías relacionadas con el estrés laboral y el desgaste emocional (Pérez Campos 2015).

Una de las claves en el proceso de superación y recuperación de la violencia es el restablecimiento o creación de una red de apoyo social. Además, estas mujeres suelen ser especialmente vulnerables desde el punto de vista económico (Andreu Álvarez 2017, Moriana Mateo 2015). Uno de los factores clave de resiliencia en las mujeres que han sufrido violencia de género es el recuperar el control de sus vidas y para ello es necesaria la independencia económica (Fernández-González et al. 2017).

En este capítulo, tras un análisis sobre las medidas de apoyo tanto de carácter general como de carácter sociolaboral, vamos a presentar la Economía Social y Colaborativa como un ámbito que ofrece oportunidades de empleo interesantes para mujeres víctimas de violencia de género y que puede ser relevante para ayudarles en su proceso de recuperación y empoderamiento.

2. Apoyo en materia de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género

El sistema legal establece un conjunto de disposiciones en todos los órdenes: penal, civil, procesal, judicial, así como un conjunto de medidas de diverso carácter con el fin de apoyar a la mujer víctima de violencia de género y fomentar su independencia. Se establecen ayudas de diverso tipo relativas a vivienda, puntos de encuentro familiares, acceso a servicios sociales o puntos de información y asesoramiento, por mencionar solo algunas de ellas. Asimismo, se atiende a la situación de las mujeres extranjeras, migrantes, refugiadas o peticionarias de asilo, que merecería, sin lugar a dudas, un trabajo aparte de mayor calado. La legislación española reconoce, entre otros, el derecho de acceso en igualdad de condiciones que las mujeres españolas a todos los servicios y prestaciones (Ley 12/2009 art. 36 f).⁶⁹

Una de las cuestiones que se recoge en la legislación en relación con la violencia de género contra la mujer es la relativa al empleo y la formación. Así, por ejemplo, a nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer regula lo relacionado con el empleo (Naciones Unidas 1979, art.11).

⁶⁸ Para más información, ver: <http://evaw-global-database.unwomen.org/en> [Acceso 17 noviembre 2019].

⁶⁹ Además de la mencionada, cabe citar a este respecto la siguiente normativa: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social [BOE-A-2000-544]; 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 [BOE-A-2007-4184]; Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 [BOE-A-2011-7703].

En España, encontramos que a nivel legislativo se establecen medidas con carácter general en relación con el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género, tal y como se recoge de manera resumida en la siguiente ilustración:

Ilustración 1: Legislación española

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [BOE-A-2004-21760]	Art.21, regula Derechos laborales y de Seguridad Social para la trabajadora víctima. Art.22, establece un programa específico de empleo. Art.27, regula ayudas sociales.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [BOE-A-2007-6115]	Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Título V. El principio de igualdad en el empleo público, incluyendo las Fuerzas Armadas (art. 66) así como para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (art.68).
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. [BOE-A-2008-19918]	Art. 2, medidas de actuación (se van desarrollando en el capítulo II art. 6 y ss.) Art. 3, beneficiarias.

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación mencionada.

De manera más específica, el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (Real Decreto 1917/2008)⁷⁰ incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo, que su art. 2 especifica, y se desarrolla en los subsiguientes artículos:

- a) Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado (art. 6);
- b) 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 (art. 7);⁷¹
- c) Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia (art. 8);

⁷⁰ Este Real Decreto de 2008, actualmente vigente, desarrolla las primeras medidas contenidas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, relativas a bonificaciones a la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género o doméstica (sic).

⁷¹ El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) tiene un Manual interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Nuevas oportunidades de empleo...

- d) Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género (art. 9);
- e) Incentivos para facilitar la movilidad geográfica (art. 10);
- f) Incentivos para compensar diferencias salariales (art. 11);
- g) Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica (art. 12).

Este enfoque ha sido ratificado por el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género (Ministerio de la Presidencia 2019) que plantea la potenciación de este plan de inserción sociolaboral para las víctimas. Asimismo, conmina a desarrollar más extensivamente las medidas de actuación en él recogidas, así como a contemplar medidas de adaptación a las necesidades individuales de las víctimas, conectándolas con las ayudas económicas existentes y simplificando las condiciones para acceder a éstas.

En este mismo apartado en material laboral, el Pacto propone otras cuatro medidas:⁷²

- Estudiar el actual sistema de ayudas de la Renta Activa de Inserción y del artículo 27 de la LO 1/2004, para mejorar la situación de las mujeres víctimas sin empleo, y evaluar su sustitución por un subsidio de desempleo de seis meses de duración, que se ampliará por periodos semestrales prorrogables, siempre que las personas beneficiarias continuaran cumpliendo con los requisitos para continuar percibiéndolo. Estas ayudas se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado;
- Promover el establecimiento de cuotas de reserva de los contratos programa en el ámbito de las Administraciones Públicas para las mujeres víctimas de violencia de género que cumplan con los requisitos que normativamente se establezcan;
- Seguir impulsando la adhesión de empresas a la Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género, potenciando la contratación de estas mujeres víctimas de Violencia de Género;
- Incorporar en las Guías de Recursos a disposición de las víctimas el Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo elaborado por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales.

En otro orden de cosas, Novo-Corti et al. (2017) hacen una revisión de los recursos de la Administración Pública para combatir la violencia de género y entre todos ellos destacan la labor de las Administraciones locales, las más próximas a la ciudadanía.⁷³

Por ejemplo, a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), en el marco de sus competencias, encontramos un conjunto normativo completo que atiende a las necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género. En primer lugar, la Ley para la igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005), en proceso de reforma,⁷⁴ donde se incide en cuestiones también importantes como los medios de comunicación social y publicidad (art. 26), la coeducación (art. 29), los materiales didácticos y curriculares (arts. 29 y 30), así como

⁷² Eje 3, Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; subapartado 4.

⁷³ Insisten en la labor de los Centros de Información a la Mujer (CIM). Toman como ejemplo los de A Coruña y Arteixo y enumeran una serie de medidas (entre ellas orientación laboral y programa canguros) que deberían inspirar al resto de organismos que apoyan a las mujeres víctimas de violencia de género y que permitiría crear una red de apoyo institucional eficiente.

⁷⁴ Puede verse el contenido de la propuesta en Anteproyecto de ley de segunda modificación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres, en https://bideoak2.euskadi.eus/debates/debate_1209/borrador_anteproyecto.pdf [Acceso 11 noviembre 2019].

en el propio profesorado (art. 31). Asimismo, se regulan los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico (Decreto 148/2007) y se establece como una de las prestaciones de los Servicios Sociales (Ley 12/2008) el servicio de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo (art. 22), pues se las considera como un colectivo particularmente susceptible de ser atendido (art. 46-2). Asimismo, se toman otras medidas, más concretas e igualmente necesarias, relativas por ejemplo a vivienda (Orden de 15 de octubre de 2012),⁷⁵ o los puntos de encuentro familiar (Decreto 124/2008).

Con carácter general, es Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer,⁷⁶ a quien corresponde la dirección y coordinación de las políticas sobre esta materia, pero existen funciones de atención directa a las víctimas y de gestión, que pueden llevarse a cabo con mayor eficacia desde unidades departamentales de atención ciudadana, debido a su cercanía y especialidad (Decreto 34/2013). En su plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Emakunde 2018) su tercer eje de trabajo se dirige a unas vidas libres de violencia contra las mujeres reforzando la sensibilización y la prevención (programa 6), la detección, atención y reparación del daño (programa 7), o la coordinación interinstitucional (Programa 8).

Dentro de los programas de Emakunde podemos mencionar para sensibilización y prevención: Nahiko⁷⁷ (programa coeducativo para la Igualdad, el Respeto y la No-violencia); Beldur barik⁷⁸ (para fomentar la igualdad, el respeto, la autonomía y la libertad entre las y los jóvenes); Gizonduz⁷⁹ (para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad). En cuanto a atención y recursos asistenciales de Emakunde⁸⁰ encontramos: relación de servicios en la CAPV; Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres (SATEVI); Servicio de Atención a la Víctima (SAV) – orientación y acompañamiento de acceso voluntario, disponible en Palacios de Justicia; Ayudas económicas; Ayudas en materia de vivienda. Asimismo, Emakunde participa con varias agencias de la ONU en un programa internacional⁸¹ cuyo objetivo es llegar a un consenso sobre los estándares mínimos para la atención a mujeres víctimas de violencia.

En la CAE se ha creado una Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género (DAVVG) cuya función es de información, orientación, asesoramiento, evaluación de las necesidades, y facilitación de la tramitación de los expedientes, así como una Comisión Interdepartamental, adscrita a la DAVVG (Decreto 29/2011), dado el carácter transversal de las políticas y medidas de lucha contra este tipo de violencia. En 2011, se constituyó, el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres, órgano colegiado de carácter consultivo para asesorar a la DAVVG, y está adscrito a la misma (Decreto 264/2011). En cuanto a empleo, es Lanbide,⁸² como servicio vasco de empleo, el organismo

⁷⁵ En su Art.2 f) Señala a las mujeres víctimas de violencia de género como solicitantes o unidades convivenciales con especial necesidad de vivienda.

⁷⁶ Disponible en <https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/es/> [Acceso 10 noviembre 2019].

⁷⁷ Disponible en <http://www.emakunde.euskadi.eus/nahiko/-/informacion/nahiko/> [Acceso 10 noviembre 2019].

⁷⁸ Disponible en <http://www.beldurbarik.org/> [Acceso 10 noviembre 2019].

⁷⁹ Disponible en <http://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncas/-/informacion/gizonduz-intro/> [Acceso 10 noviembre 2019].

⁸⁰ Disponible en <https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/informacion/atencion-recursos/> [Acceso 10 noviembre 2019].

⁸¹ Disponible en <https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/informacion/programa-internacional-mujeres-victimas/> Los cinco módulos de la primera fase se pueden consultar en esta página. [Acceso 10 noviembre 2019].

⁸² Disponible en <https://www.lanbide.euskadi.eus/inicio-lanbide/> [Acceso 10 noviembre 2019].

que promueve y desarrolla los programas públicos de formación y empleo para las mujeres víctimas de violencia de género.

Pasamos a comentar algunas buenas prácticas que pueden servir de inspiración.

En el marco de un proyecto europeo, la Fundación Mujeres desarrolló en 2015 en Asturias un Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género usuarias de casas de acogida, e hizo una reflexión metodológica sobre el desarrollo de dicho programa.⁸³ Se obtuvieron interesantes conclusiones: el programa facilitó herramientas para que las mujeres redefinieran su proyecto vital, especialmente en lo referido a la mejora de su empleabilidad; se valoró muy positivamente la colaboración y coordinación de las distintas entidades participantes; se puso de manifiesto que este colectivo necesita un apoyo de largo recorrido que no siempre avanza de forma lineal; se constató la complicada situación personal y emocional que viven y que dificulta el trazado de un itinerario de activación laboral; relacionado con lo anterior, la apremiante necesidad de recursos económicos para su independencia económica dificulta la realización del itinerario, más si tienen personas a su cargo (Fundación Mujeres 2015).

Las organizaciones empresariales también pueden y tienen que colaborar en esta tarea. Pérez Campos (2015) hace un balance de los diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁸⁴ y analiza la inclusión de cláusulas de violencia de género en los Convenios Colectivos. Concluye que no se ha dado un avance significativo. Si bien se ha dado un aumento cuantitativo, desde el punto de vista cualitativo el avance ha sido menor. Hay muchas declaraciones de intenciones, pero no se va más allá de la transcripción literal de la normativa legal, ya sea de forma parcial o total. Destaca como buena práctica los Convenios Colectivos del Grupo Repsol que incluyen ayudas sociales de distintos tipos que van más allá de lo establecido por la ley (Repsol 2018, art. 83).

Asimismo, se ha promovido, a través de la iniciativa Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género (Secretaría de Estado de Igualdad 2018), protocolos de actuación con grandes empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para promover la sensibilización en materia de violencia de género (protocolo de sensibilización de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género-DGVG), o para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas (protocolo de inserción laboral del IMIO). El número de empresas implicadas se va incrementando en el tiempo, 69 a mayo de 2019, y pertenecen a diversos sectores, por citar solo algunos: bancario (Santander, Bankinter, Fundación La Caixa), textil (Inditex, El Corte Inglés, Mango), alimentario (Danone, Carrefour, Alcampo, Simply), industrial (Renault, Peugeot Citroën, Gamesa, Acciona, FCC, Ferrovial) y del sector social como, por ejemplo, Ilunion.

De todas estas experiencias, nos gustaría presentar una, muy relevante por su dimensión e impacto: el grupo Clece. Está compuesto por 34 empresas que ofrece servicios a las personas, a los edificios y a la ciudad y su entorno y opera en España, Portugal y Reino Unido. En 2018 pasaron a ser la segunda empresa privada en número de empleados, con una plantilla de más de 75.300 trabajadores, de los cuales más del 80% son mujeres (Clece 2018a). Clece social trabaja dos ejes (integración laboral y sensibilización) con un mismo fin: la inclusión social. Según la V Memoria Social,⁸⁵ algo más del 10% de la plantilla de Clece proviene de los colectivos vulnerables en los que ponen el foco: Personas con diversidad

⁸³ Su valor radica en ser la primera reflexión metodológica sobre un programa de este tipo.

⁸⁴ [BOE-A-2004-21760].

⁸⁵ Datos a 30 de junio de 2018.

funcional, 5.715; víctimas de violencia de género 235;⁸⁶ personas en exclusión social, 823, y jóvenes en desempleo, 1.211 (Clece 2018b). Han desarrollado el Proyecto Inclusión & Empleo⁸⁷ para favorecer el acceso al empleo de los cuatro colectivos mencionados. Se pueden conocer los derechos, las bonificaciones al empleo, ayudas y cómo encontrar formación, de forma diferenciada por colectivos.

En noviembre de 2018, Clece organizó una Jornada con expertos de distintos ámbitos relacionados con la lucha contra la violencia de género bajo el título “Testigos del cambio”. En la misma Daniela Macías, delegada social de Clece, afirmó que “cuando se sale de casa, se conoce gente y se hacen vínculos, se consigue una red de apoyo mejor. El trabajo permite desconectar del ámbito personal y descubrir nuevas motivaciones. El empleo se convierte en un mecanismo para prevenir una nueva situación de violencia” (Migúélez Monroy 2018).

3. Empleo de mujeres víctimas de violencia de género y economía social y colaborativa

En la Economía Social y Colaborativa, por los principios que les constituyen, podemos encontrar una buena vía para el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género.

De un tiempo a esta parte asistimos a la utilización de determinados términos como Economía Social y Economía Colaborativa, no siempre de manera correcta y en algunos casos sin un análisis reposado de sus características y efectos tanto económicos y sociales.

Chaves y Monzón (2018) consideran que estas nuevas expresiones constituyen una nueva oleada, segunda oleada de neoconceptos, motivada por la crisis del 2008, siendo la primera la que dio lugar a la aparición “moderna” en los años 80 del siglo anterior, del concepto de Economía Social y el *non profit*, precisamente como reacción también ante la crisis del petróleo. Ambas crisis, supusieron el cuestionamiento del paradigma económico, que objetan el modelo económico hegemónico basado en el modelo capitalista y la empresa tradicional fundamentada en la maximización del lucro.

El término Economía Social, se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico español (Ley 5/2011) y cuenta con una trayectoria doctrinal tanto a nivel nacional como internacional muy sólida. Por el contrario, el término Economía Colaborativa, es de reciente utilización y sí requiere un análisis más reposado, por un lado, y por otro su nítida distinción de otros conceptos, cuyos efectos en algunas de sus manifestaciones deben considerarse negativos (Enciso et al. 2019).

Se define Economía Social (Ley 5/2011, art. 2) como el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que persiguen, bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos, de conformidad con una serie de principios (art. 4).

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de

⁸⁶ En noviembre de 2017 surgió el Proyecto 139, que tenía como objetivo contratar a 139 mujeres víctimas de violencia de género. Un año después la cifra se había superado con creces.

⁸⁷ Disponible en <https://www.inclusionyempleo.es/> [Acceso 13 noviembre 2019].

Nuevas oportunidades de empleo...

decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

En el marco jurídico español se entiende que forman parte de la Economía Social (art. 5) las siguientes entidades:

- 1) cooperativas,
- 2) mutualidades,
- 3) fundaciones y asociaciones que lleven a cabo actividad económica,
- 4) sociedades laborales,
- 5) empresas de inserción,
- 6) centros especiales de empleo,
- 7) cofradías de pescadores, y
- 8) sociedades agrarias de transformación.

En las empresas de inserción encontramos un buen mecanismo para la inserción en el mercado de trabajo para las mujeres víctimas de la violencia de género. Estas entidades son iniciativas económicas de carácter no lucrativo cuyo objeto social es el acompañamiento y la inserción sociolaboral de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo. Entre el 30% y el 50% de su plantilla debe estar formada por personas en situación o riesgo de exclusión social, pudiendo permanecer en la Empresa de Inserción, entre un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años, ya que se configura como una transición al empleo ordinario. Según datos de Gizatea (2019), el 53,4% de su plantilla son mujeres, mayoritariamente a jornada completa. Si bien ni en su memoria ni en ninguna otra fuente de información se ha encontrado este dato explicitando el número o porcentaje de mujeres trabajadoras, a la vez víctimas de violencia de género.

La implicación del cooperativismo en relación con la mujer es parte de la esencia del propio movimiento y de hecho desde el primer momento, las mujeres pudieron ser miembros de las cooperativas.⁸⁸ Como indica Echaniz (2018, p. 209), “las cooperativas pueden y deben, porque está en su ADN, estar en vanguardia en esta revolución que ponga a la persona en el centro”. Por su parte, Elio (2012) entiende que “el potencial de las cooperativas en la

⁸⁸ Eliza Brierley fue la primera socia en 1846 en la considerada primera cooperativa “moderna” (Rochdale 1844).

consecución de la igualdad de oportunidades no está en acciones concretas, sino en sus valores básicos y en las estructuras organizativas, es decir, en lo propios fundamentos de la cooperativa (...). Las cooperativas, por su estructura y mecanismos de participación pueden mejorar una situación que, actualmente, desfavorece a las mujeres”. De la misma manera, en este momento, se considera el cooperativismo un elemento sustancial en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁸⁹ (y en concreto de su ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”). Un ejemplo específico, ya directamente vinculado a la violencia contra la mujer que se puede mencionar, a nivel internacional en América Latina, es el Pacto Cooperativo por la No Violencia de Género (Cooperar 2017).

Por su parte, la Ley de Igualdad de Hombres y Mujeres (Ley 4/2005, art. 60.2), establece que “el Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.” Se reconoce por tanto el valor de las cooperativas para la inserción de las mujeres víctimas de violencia de género.

Resulta complicado conocer información segregada de mujeres víctimas de violencia de género en procesos de formación y/o empleo vinculados a la Economía Social, pero sí se puede mencionar un programa que sí lo explicita: Emaktiva,⁹⁰ liderado por EDE Taldea, y dirigido a potenciar la autonomía económica de las mujeres en desventaja social, entre las que se menciona, entre otras, a mujeres en situación de violencia por parte de su pareja o expareja y otras violencias. Persigue la mejora de la inserción sociolaboral de mujeres, por medio de un acompañamiento sociolaboral individual y grupal aumentar el nivel de empleabilidad de las mujeres. Persigue la mejora de la inserción sociolaboral de mujeres, por medio de un acompañamiento sociolaboral individual y grupal.

Por su parte, la Economía Colaborativa, en su denominación inglesa *Sharing economy*, se basa en un modelo de relación entre iguales *consumer to consumer* (C2C), o *peer to peer* (P2P), y de ahí el nombre de *peer economy*. Este modelo es sustancialmente opuesto al modelo tradicional: *business to consumer* (B2C). Dentro de este concepto, se hace referencia a un conjunto de actividades que pueden agruparse a su vez en cuatro categorías (Cañigueral 2014): producción, financiación, conocimiento y consumo.

3.1. Producción contributiva

Hace referencia a modelos de producción *peer to peer*, conocido como movimiento *maker*.⁹¹ Estos *makers* pueden ser artesanos, creadores o inventores, que usan las herramientas de la industria del software para revolucionar la forma en que se elaboran objetos tangibles. Se organizan ferias *maker*, multiplicando los *Makerspaces*⁹² o *Hackerspaces*.⁹³ Son también muy

⁸⁹ La plataforma cooperativa hacia 2030 (<http://www.coopsfor2030.coop/es/about>) es una campaña destinada a que las cooperativas tengan un mayor conocimiento de los ODS, se comprometan para la contribución al logro de los ODS (a menudo mediante iniciativas que ya están en marcha) y elaboren informes de sus progresos.

⁹⁰ Para más información, ver <http://emaktiva.org/es/pagina-de-inicio/> [Acceso 12 noviembre 2019].

⁹¹ Término acuñado por Dale Dougherty en 2005, cuando fundó la revista *Make* (<https://makezine.com>). Su última publicación es *How the Maker Movement Is Changing Our Schools, Our Jobs, and Our Minds*, en colaboración con Ariane Conrad, publicada en 2016 por North Atlantic.

⁹² Se define *makerspace* como un espacio de trabajo colaborativo dentro de un colegio, biblioteca o cualquier otro edificio público o privado para hacer, aprender y explorar compartiendo entre usuarios. Se usa la tecnología aplicándose ésta a proyectos no necesariamente tecnológicos. <https://www.makerspaces.com/what-is-a-makerspace/> [Acceso 12 noviembre 2019].

⁹³ Se define *hackerspace* como un espacio físico comunitario y de encuentro donde las personas comparten sus intereses experimentando con la tecnología, trabajan en proyectos y aprenden unos de otros. <https://hackerspaces.org/> [Acceso 12 noviembre 2019].

conocidos los *FabLabs* (*Fabrication Laboratory*), ideados en el MIT en 2001 y extendidos ya a nivel global, constituyendo una red global de laboratorios locales.⁹⁴ Estos laboratorios son espacios de producción de objetos físicos utilizando maquinaria controlada por ordenador.

3.2. Finanzas P2P (peer to peer)

Se trata de modelos en los que se accede a financiación entre iguales, sin la intervención de una entidad financiera. Se valora este mecanismo muy positivamente, ya que muchos proyectos no saldrían a la luz sin este mecanismo, que además completa fuentes tradicionales y contribuye a la financiación de la economía real (Comisión Europea 2013, 2014). Se define el *crowdfunding*, o micro financiación colectiva (Comisión Europea 2014) como aquella convocatoria pública, normalmente a través de redes sociales, donde un número elevado de personas aportan normalmente pequeñas cantidades y en algunas ocasiones a cambio de algún tipo de recompensa como un producto o servicio (en este último caso se habla de micro mecenazgo). En este caso el aportante no se convierte en socio o accionista de la empresa (esto recibe el nombre de *equity crowdsourcing*). Otro supuesto que se puede incluir en este epígrafe sería aquel en el que las personas recurren a campañas de micropréstamo colectivo (*lending clubs*) y toman dinero prestado del público y se comprometen a devolver el capital en condiciones predefinidas con o sin intereses, según los casos.

3.3. Conocimiento abierto u Open Knowledge

Constituye uno de los pilares de la Economía Colaborativa e implica poner en común prácticas y herramientas de un modelo abierto para que puedan distribuirse de tal forma que cualquiera pueda hacer uso de ellas. Se encuentra claramente vinculado con la producción contributiva, ya que los espacios de trabajo antes mencionados se basan en compartir proyectos tanto entre los participantes en un espacio concreto como a nivel global en toda la red que conforman. Se considera que el conocimiento es abierto si cualquier persona es libre de acceder, usar, modificar o compartirlo, si bien puede estar sujeto, como máximo, a medidas que preservan su procedencia y nivel de apertura.⁹⁵

3.4. Consumo colaborativo

Dentro de este concepto podemos encontrar diferentes manifestaciones (Schor 2014), como las que persiguen la recirculación de bienes,⁹⁶ los bancos de tiempo,⁹⁷ la construcción de conexiones sociales⁹⁸ o la optimización de activos.⁹⁹

⁹⁴ Para más información, ver <http://fabfoundation.org/> [Acceso 12 noviembre 2019].

⁹⁵ Definición tomada de <http://opendefinition.org/od/2.1/en/> de la fundación Open Knowledge [Acceso 12 noviembre 2019].

⁹⁶ El objetivo de este tipo de iniciativas es que los particulares se intercambien directamente objetos, bienes y artículos usados. Cronológicamente fueron el primer tipo en crearse y desarrollarse, y así podemos citar Craigslist o Ebay, que en sus orígenes en la década de los 90 del siglo pasado perseguían este objetivo, si bien su evolución posterior es bien conocida. Encontramos otros muchos ejemplos en ropa, juguetes, libros o productos electrónicos de segunda mano, algunos previo pago y otros gratuitos (p. ej. Freecycle).

⁹⁷ Se trata de un mecanismo en el que se intercambian habilidades entre los miembros sin utilizar dinero: únicamente se contabilizan las horas de servicio prestado y recibido. El tiempo es, por tanto, la unidad de medida e intercambio. Cada transacción que se produce se registra como un crédito en las cuentas de los participantes, de manera que puedan ser utilizados para recibir otros servicios dentro de la comunidad.

⁹⁸ Recoge experiencias tanto en el ya mencionado el sector financiero (*crowdfunding* y *lending clubs*) u otros como *skillshare.com*, que permite compartir clases, talleres y en general conocimientos que son de libre acceso y sobre temática diversa (diseño, tecnología, empresa, fotografía...).

⁹⁹ Son muy conocidos los casos en el sector de la vivienda (Airbnb, Fairbnb), movilidad (coches compartidos, o con alquileres de corto plazo, y quizá otros menos conocidos como el alquiler de herramientas que se usan en los hogares, pero también el uso compartido de lugares de trabajo (*coworking*)).

En estos modelos lo importante es acceder a los bienes y no tanto ser su propietario-a. Se encuentra muy unido a cambios sociales profundos de mayor flexibilidad personal y/o laboral, (a veces buscada y muchas veces impuesta), y a nuevos modelos de consumo (Bostman y Rogers 2010). Encontramos también mayores incertidumbres sobre movilidad, temporalidad del trabajo, jornada laboral o ingresos, con lo que este sistema permite acceder a los bienes que se necesitan, y por otro ofrecer los bienes que se poseen y completar así los ingresos.

Quizá nos quedamos con la idea de que esta Economía Colaborativa se circunscribe a una serie de sectores, si bien la realidad nos ofrece una multitud de experiencias, de diversos tipos, sector e implantación geográfica. Así, podemos mencionar Feastly (sector de catering), DogVacay (paseo de perros), Etsy (plataforma de venta de productos artesanales y DIY de particulares), TaskRabbit (interconecta personas para la realización de arreglos domésticos), Thumbtack (interconecta profesionales de todo tipo con personas que necesitan sus servicios), Lugg (servicio de mudanzas) o Hink (asistencia en carretera), por citar solo algunas de ellas.

Lo que en ningún caso se debe confundir es la Economía Colaborativa con la economía de plataforma, ya que en ambos casos las iniciativas utilizan la tecnología, a través de apps, páginas webs o plataformas. La clave se encuentra en el control e influencia significativa de la plataforma sobre el prestador del servicio en cuestiones tan relevantes como, por ejemplo el precio, la propiedad de los activos clave, el establecimiento de ciertas condiciones contractuales fundamentales sobre términos y condiciones, instrucciones sobre cómo debe ser el servicio prestado, la existencia de una relación laboral entre el prestador del servicio y la plataforma (si bien a veces se presentan falsamente como autónomos), o la asunción de gastos y/o responsabilidades por parte de la plataforma. Si nos encontramos en estos casos, que por cierto deben ser analizados en cada caso concreto, se debe entender que la plataforma presta el servicio subyacente y este supuesto debiera ser denominado “economía de plataforma”.

Mogollón García (2019) advierte de los riesgos de la precarización laboral y una gran cantidad de horas extras no remuneradas en el contexto de la Economía Colaborativa. Esto es lo que se conoce como *gig economy*, que recoge la situación en la que los contratos son esporádicos, según necesidades o demandas de los clientes (de ahí que también se hable de *on-demand economy*), aportando la persona los elementos necesarios para la actividad.¹⁰⁰ Son trabajadores autónomos o freelance que se caracterizan con un alto nivel de autonomía, cobro por cada tarea o encargo y relaciones con los clientes a corto plazo. Algunas ideas han ido evolucionando de manera no siempre positiva, pues en algunos casos son realmente ‘falsos autónomos’. Muchos de estos trabajadores perciben ingresos muy bajos y sus condiciones laborales pueden calificarse de precarias. Esta sería la versión que rechazamos para mujeres víctimas de violencia de género, y en general para cualquier persona trabajadora.

Las redes de apoyo son un elemento clave en la Economía Social y Colaborativa. De la misma manera son fundamentales para rehacer el proyecto vital y superar la violencia de género. Como señala Moriana Mateo (2015, p. 100): “La intervención se debe centrar en el acompañamiento de las mujeres, dotándolas de los recursos materiales necesarios y empoderándolas psicológicamente, para que ese momento llegue lo antes posible y,

o tierras de labranza (*landsharing*) o excesos de producción de alimentos, en concreto de frutas (*neighborhood fruit*).

¹⁰⁰ El término *gig economy* fue acuñado por la periodista Tina Brown, editora de *The Daily Beast*, usando la expresión *gig*, propia del ámbito del jazz y en general de la música, donde son contratados para actuaciones concretas. En castellano esta expresión podría definirse como “bolos”.

definitivamente, logren salvar todas las barreras y escapar de la violencia en sus relaciones de pareja”. En la ilustración 2 presentamos algunas redes de apoyo distinguiendo aquellas que están dirigidas específicamente a mujeres que han sufrido o sufren violencia de género de las que apoyan a las mujeres en general en su carrera profesional.

Tabla 1.- Redes de apoyo – Violencia de género

AMUVI https://amuvi.org/	Asistencia integral a víctimas y grupos de riesgo, sensibilización social, formación y prevención de la victimización.
Fundación Ana Bella: https://www.fundacionanabella.org/	Red de Mujeres Supervivientes voluntarias que desde el año 2002 actúan como Amigas de las mujeres maltratadas para su empoderamiento.
Mujeres Supervivientes de Violencia de Género http://mujeressupervivientes.org/	Sus áreas de actuación (intervención, investigación, formación y comunicación) tienen la conquista del poder personal de las mujeres y el empoderamiento como hilo conductor y base esencial de su metodología.
Red AMINVI https://redormiga.org/red-aminvi	Red de apoyo a la mujer inmigrante víctima de la violencia de género, está constituida por mujeres pertenecientes a asociaciones de diversa índole y por mujeres independientes.
Red solidaria de víctimas de violencia de género en las universidades https://www.facebook.com/Red-solidaria-de-v%C3%ADctimas-de-violencia-de-g%C3%A9nero-en-las-universidades-834367176577567/	Página gestionada por personas concienciadas en la violencia de género en las universidades. Incluye víctimas directas de violencia de género en las universidades, víctimas de segundo orden y personas que se solidarizan con estas víctimas.
VIOLETA, Associació contra la violència de gènere http://www.violeta.despientitats.cat/?lang=ca	Asociación sin ánimo de lucro que tiene como principal objetivo la concienciación y prevención del maltrato hacia las mujeres. Acompañan, asesoran y realizan actividades lúdicas y terapéuticas para la recuperación.

Tabla 2.- Redes de apoyo de profesionales y emprendedoras

Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras y Autónomas https://www.anmeya.com/quienes-somos/	Asociación sin ánimo de lucro orientada a informar, formar y representar a este colectivo.
Emprendedoras http://emprendedoras.com/	La web de las mujeres emprendedoras, empresarias y profesionales.
Red de Emprendedoras en Movimiento https://www.redemprendedorasenmovimiento.org/	Punto de encuentro entre mujeres, un espacio de apoyo, colaboración e intercambio.
Womenalia https://www.womenalia.com/es/	Su misión es fomentar e impulsar la presencia de mujeres en puestos directivos, en la creación de empresas y en la generación de autoempleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de las webs señaladas.

Conclusiones

La violencia contra las mujeres es un fenómeno muy extendido, una lacra social, en gran medida oculta o silenciada, que tiene su origen en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres que se ha mantenido a lo largo de la historia. Esta lacra se puede y se debe combatir. Para ello es necesario la actuación coordinada y efectiva de todos los agentes sociales: Administraciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, sistema educativo, organizaciones empresariales, fuerzas del orden, etc.

Las consecuencias de la violencia de género son muchas y afectan seriamente a la salud y calidad de vida de las personas que la han vivido. Sus proyectos vitales se ven seriamente dañados y su vulnerabilidad es muy grande porque las consecuencias psicológicas y emocionales afectan seriamente a su empleabilidad, además de que suelen tener dificultades para ser independientes económicamente. Son necesarias actuaciones de acompañamiento y empoderamiento de largo recorrido para que estas personas puedan salir de esta situación, siendo uno de los mecanismos los programas que incluyan un conjunto de medidas de políticas activas de empleo. Entre esas medidas, encontramos la colaboración de empresas en la contratación de mujeres de este colectivo, donde hasta el momento se han implicado un total de 69, tal y como ya se ha indicado.

Dentro del ámbito empresarial las entidades de Economía Social y Colaborativa parecen resultar muy relevantes para el empleo femenino y de colectivos vulnerables. Resulta de vital importancia que los trabajos que desarrollen las mujeres víctimas de violencia de género no se encuentren entre aquellos precarizados, con salarios más bajos y condiciones abusivas, ya que agravaría su vulnerabilidad y contribuiría a su revictimización.

Sería conveniente que las entidades de Economía Social y Colaborativa explicitaran y aportaran datos segregados de sus acciones, programas y empleo de mujeres víctimas de violencia de género, que permitiera obtener una imagen más nítida, y visibilizar buenas

prácticas. Podemos encontrar un ejemplo de buena práctica en Le Vin Violette, promovida por la Cooperativa Andaluza de Mujeres Libres S.C.A.

Bibliografía

- Andreu Álvarez, María Dolores (2017): *Resiliencia y Sintomatología Clínica en Mujeres Víctimas de Violencia de Género* [tesis doctoral], Murcia: Universidad de Murcia.
- Bostman, Rachel y Roo Rogers (2010): *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*, Nueva York: Harper Business.
- Cagigas Arriazu, Ana (2000): *El patriarcado, como origen de la violencia doméstica*, Monte Buciero, p. 5, 307–318.
- Calvo González, Germán y Rafaela Camacho Bejarano (2014): «La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje», *Enfermería global* 33, p. 424–439.
- Cañigueral, Albert (2014): «Retos de la economía colaborativa», *Economía en colaboración, Dossieres EsF* 12, enero.
- Chaves, Rafael y José Luis Monzón (2018): «La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* [en línea] 93, p. 5–50. Disponible en: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901> [Acceso 12 noviembre 2019].
- Clece (2018a): *Memoria anual 2018* [en línea]. Disponible en: http://memoria2018.clece.es/wp-content/uploads/Memoria_2018_PDF/ES/Memoria_2019_ES.pdf [Acceso 1 noviembre 2019].
- Clece (2018b): *V Memoria Social Clece* [en línea]. Disponible en: <https://www.clece.es/es/comunicacion/memorias-sociales/> [Acceso 1 noviembre 2019].
- Comisión Europea (2013): *Libro Verde: Financiación a largo plazo de la Economía Europea COM(2013) 150 final*, Bruselas: Unión Europea.
- Comisión Europea (2014): *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Liberar el potencial de la micro financiación en la Unión Europea COM(2014) 172 final*, Bruselas: Unión Europea.
- Consejo de Europa (2011): *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* [en línea], Estambul, 11 de mayo. Disponible en: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention> [Acceso 1 octubre 2019].
- Cooperar (2017): *Pacto cooperativo por la no violencia de género* [en línea]. Disponible en: <https://genero.cooperar.coop/wp-content/uploads/2017/09/Pacto-Cooperativo-por-la-no-Violencia-de-G%C3%A9nero.pdf> [Acceso 12 noviembre 2019].
- Echániz Barrondo, Arantza (2018): «Principio de democracia en el cooperativismo: una mirada desde la perspectiva de género», en M. Enciso y E. Gaminde edtr., *Estudio sistemático del principio cooperativo de gestión democrática. Su aplicación práctica en un modelo de empresa eficiente*, Madrid: Dykinson, p. 195–212.
- Elio, Eunáte (2012): «Perspectiva de género en el cooperativismo: retos y controversias», *Euskonews* [en línea], 641. Disponible en: <http://www.euskonews.com/0641zblk/gaia64101es.html> [Acceso 1 noviembre 2019].

- Emakunde (2018): *VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres en la CAE* [en línea]. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/> [Acceso 13 noviembre 2019].
- Emakunde (2019): *Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV. Datos estadísticos 2018* [en línea]. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/informacion/evaluacion/> [Acceso 10 noviembre 2019].
- Enciso Santocildes, Marta et al. (2019): «Economía colaborativa vs economía de plataforma: el caso Fairbnb y sus principios inspiradores desde la economía de cooperación», *Boletín de Estudios Económicos* LXXIV(227), p. 259–283.
- Fernández-González, Liria et al. (2017): «Mujeres víctimas de violencia de género en centros de acogida: características sociodemográficas y de maltrato», *Psychosocial Intervention* [en línea] 26, p. 9–17. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2016.10.001> [Acceso 12 noviembre 2019].
- Fundación Mujeres (2015): *We go! Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género [Women Economic-independence & Growth Opportunity]*. JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7365 Disponible en: <https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Espan%CC%83ol-Report-Fundacion-Mujeres.pdf> [Acceso 1 noviembre 2019].
- Gizatea (2019): *Memoria social del 2018. Las empresas de inserción en el País Vasco* [en línea]. Disponible en: <http://www.gizatea.net/wp-content/uploads/Memoria-Gizatea-2018-cas.pdf> [Acceso 13 noviembre 2019].
- Marín de Espinosa Ceballos, Elena (2017): «El marco normativo de la violencia de género: un estudio de derecho comparado acerca de las leyes de segunda generación y de la ley integral española», *Revista de Derecho Penal y Criminología* 3ª Época, 17, p. 93–126.
- Miguélez Monroy, Carlos (2018): «Testigos del cambio: empleo para recuperarse de la violencia de género», *El español* [en línea]. Disponible en: https://www.elespanol.com/sociedad/20181124/testigos-cambio-empleo-recuperarse-violencia-genero/355464927_0.html [Acceso 9 noviembre 2019].
- Ministerio de Igualdad (2020): *Principales datos sobre violencia de género. Julio 2020* [en línea]. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinMensual/2020/docs/Principales_datos_julio2020.pdf [Acceso 1 septiembre 2020].
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019): *Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género congreso+senado* [en línea]. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEV_G_2.pdf [Acceso 30 septiembre 2020].
- Mogollón García, Irati (2019): «Reflexiones sobre la economía colaborativa y el capitalismo de las emociones: nuevos retos en el análisis del conflicto Capital-Vida», *Lan Harremanak* [en línea] 41, p. 141–164. Disponible en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20928> [Acceso 12 noviembre 2019].
- Moriana Mateo, Gabriela (2015): «Barreras para escapar de la violencia de género: la mirada de las profesionales de los centros de protección de mujeres», *Cuadernos de Trabajo Social* [en línea] 28-1, p. 93–102. Disponible en: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.44401 [Acceso 12 noviembre 2019].
- Naciones Unidas (1979): *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* [en línea]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> [Acceso 10 noviembre 2019].

Nuevas oportunidades de empleo...

- Novo-Corti, Isabel et al. (2017): «Los recursos de la Administración Pública para combatir la violencia de género: la importancia de los centros de información a la mujer (CIM)», *Revista Atlántica de Economía* 2.
- Pérez Campos, Ana Isabel (2015): «Tratamiento convencional de los derechos laborales frente a la violencia de género: Balance tras diez años de vigencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* XLVIII, p. 501–524.
- Repsol (2018): «XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo S.A.», *BOE-A-2018-6529*.
- Secretaría de Estado de Igualdad (2018): *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género* [en línea]. Disponible en: www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/compromIgualdad/Listado_de_empresas_adheridas.pdf [Acceso 13 noviembre 2019].
- Schor, Juliet (2014): «Consumo Colaborativo: una introducción en Economía en colaboración», *Dossieres EsF* 12, enero 2014.

Normativa

- Decreto 124/2008, de 1 de julio, regulador de los puntos de encuentro familiar por derivación judicial en la comunidad Autónoma del País Vasco. *BOPV* 149.
- Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico. *BOPV* 148.
- Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición. *BOPV* 245.
- Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de la violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. *BOPV* 58.
- Decreto 34/2013, de 2 de diciembre, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos. *BOPV* 234.
- Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales. *BOE-A-2011-15726*.
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. *BOE-A-2009-17242*.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. *BOE-A-2011-17779*.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo. *BOE-A-2006-46586*.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. *BOE-A-2011-5708*.
- Orden de 15 de octubre de 2012, del consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y Alojamientos Dotacionales de Régimen Autonómico. *BOPV* 211.
- 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. *BOE-A-2008-19918*.

La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia

FÁTIMA CISNEROS ÁVILA¹⁰¹

1. Introducción

Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 30 de septiembre de 2019 más de mil mujeres han sido asesinadas a manos de hombres que habían sido o eran sus parejas.¹⁰² Desde que se empezaron a computar las cifras de víctimas mortales de la violencia machista, han sucedido importantes cambios en la persecución penal de la violencia de género (Acale Sánchez 2009). El esfuerzo por poner fin a las manifestaciones más graves de la discriminación hacia la mujer tuvo su máximo desarrollo con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, por medio de la cual se dotó a los poderes públicos de un cuerpo de medidas de carácter integral para otorgar protección a las mujeres víctimas de violencia de género. Dentro del catálogo de instrumentos previstos para prevenir, perseguir y castigar los comportamientos violentos y discriminatorios hacia las mujeres destacaban, de manera muy notable, las figuras delictivas incorporadas al Código Penal. Un análisis crítico del recurso al Derecho penal en esta materia lo proporciona Laurenzo Copello (2015). En este sentido se introdujeron en nuestro ordenamiento el delito de malos tratos del artículo 153 CP, los delitos de amenazas y coacciones leves de los artículos 171.4 y 172.2 CP, respectivamente, las lesiones agravadas del artículo 148.4 CP y el delito de maltrato habitual recogido en el artículo 173.2 CP.

Las modificaciones legislativas impulsadas por la Ley Orgánica 1/2004 fueron pioneras en nuestro entorno y supusieron un adelanto importante en la concienciación social sobre el histórico problema de la violencia de género. No obstante, no faltaron las voces críticas (Laurenzo Copello 2015) que pusieron en entredicho la eficacia del Derecho penal para acabar con el machismo violento de fuertes raíces culturales.

A los instrumentos introducidos por la Ley Integral de 2004 hay que sumar la agravante por razones de género incorporada al Código Penal por la Ley Orgánica 1/2015. Su incorporación al Código Penal, junto con el resto de delitos relacionados con la violencia de género, podría calificarse como positiva, en la medida en que dota a los operadores jurídicos de una nueva herramienta para aplicar la ley desde una perspectiva de género. A pesar del aparente acuerdo sobre las bondades de esta agravación específica, esta figura planteó algunos interrogantes que, desde su aparición, han intentado ser despejados por parte

¹⁰¹ El presente trabajo ha sido realizado en el contexto del proyecto de investigación *Comportamientos basados en el discurso del odio. Respuesta desde el Derecho penal y otros ámbitos del ordenamiento jurídico* DER 2017-84178-P, financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

¹⁰² Datos extraídos del *Boletín Estadístico Mensual* (septiembre de 2019) elaborado por la Delegación del Gobierno para la violencia de género.

de la doctrina y de los distintos pronunciamientos jurisprudenciales que se han sucedido desde su entrada en vigor.

La creación de la agravante por razones de género y su incorporación junto a otras como la agravante por razón de sexo o por razón de identidad u orientación sexual ha obligado a la doctrina a definir las líneas diferenciadoras entre la figura que nos ocupa en este trabajo y el resto de circunstancias modificativas de la responsabilidad penal. Igualmente, se plantean dudas sobre cuáles deben ser los requisitos para su aplicación, si deben regir las mismas exigencias para el resto de agravantes o, si, por el contrario, esta circunstancia presenta alguna particularidad. Por último, parte de la doctrina se ha ocupado del estudio de la aplicabilidad de esta agravante, con el objetivo de dilucidar cómo convive esta figura con el resto de tipos penales donde se castiga la violencia de género.

Estas y otras cuestiones han sido tratadas por parte de la doctrina, que ha aportado las principales líneas teóricas para resolver los aspectos más problemáticos de esta figura. De gran importancia son también los pronunciamientos jurisprudenciales de los últimos años donde se ha aplicado la agravante por razones de género y que han servido para perfilar los requisitos para su aplicación.

A lo largo de este capítulo, profundizaré en el contenido de esta nueva circunstancia agravante, con la finalidad de aclarar si su incorporación, supone verdaderamente un plus de protección a la mujer. Además, expondré los principales criterios establecidos por la jurisprudencia para aplicar la agravante de género, de cara a concretar su virtualidad.

2. Argumentos para una agravante por razones de género

El artículo 22.4^a del Código Penal español recoge la circunstancia agravante por motivos discriminatorios en virtud de la cual se incrementará la pena cuando el delito se cometa por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad. A esta lista se incorporó en 2015 la agravación por razones de género para, tal y como se recoge en el preámbulo de la propia ley, reforzar la protección especial dispensada por el Código Penal a las mujeres víctimas de violencia de género. Sin embargo, podríamos preguntarnos qué argumentos podrían justificar la incorporación de un nuevo instrumento penal habida cuenta del amplio arsenal de medidas que ya se incorporó por medio de la Ley Integral de 2004. En este sentido, entiendo que existen varios argumentos que sirven de apoyo a la decisión del legislador español.

En primer lugar, puede afirmarse que la agravante por razón de género viene a cubrir aquellos supuestos que no quedaban contemplados por otras figuras afines, como son las agravantes basadas en el sexo y en la identidad y orientación sexual. Estas circunstancias modificativas de la responsabilidad penal, aunque afines al género, se refieren a realidades distintas que, por lo tanto, merecen una consideración independiente. Así, en el caso de la identidad sexual, se incluirían todos aquellos delitos cometidos contra una persona motivados por la identificación de la víctima con un sexo distinto a su sexo biológico (Iñigo Corroza 2012). Es decir, los ataques sobre una persona por ser transexual o, en definitiva, por apartarse de la tradicional correspondencia entre sexo biológico y el género asignado desde el nacimiento. Por su parte, la agravación basada en la orientación sexual de la víctima se

producirá en los casos de ataques homófobos, en los que la agresión se fundamenta en el rechazo a la homosexualidad de la víctima.¹⁰³

La distinción se torna más difícil, sin embargo, en el caso de la agravante por razón del sexo de la víctima. La incorporación de la posibilidad de incrementar la pena cuando el delito se comete por razones de género nos lleva a preguntarnos si, ambas circunstancias no obedecen al mismo fundamento.¹⁰⁴

Con carácter general, por sexo se entiende la condición biológica de hombre y mujer, incluyendo en esa condición los rasgos estrictamente físicos que distinguen un sexo de otro. En base a esta definición, la circunstancia agravante por razón de sexo se aplicará cuando el delito se realice motivado, precisamente, por el rechazo a esos rasgos biológicos. Siendo así, parte de la doctrina entiende que, con esta circunstancia se desvalora la actuación discriminatoria sobre una mujer o sobre un hombre por el mero hecho de serlo.¹⁰⁵ Aunque del tenor literal de la redacción de la agravante no se deduzca limitación del sujeto pasivo, lo cierto es que la discriminación, que de manera histórica han sufrido las mujeres, convierte a la agravante del artículo 22.4ª en una vía pensada especialmente para las conductas violentas y discriminatorias sobre el sexo femenino (Rueda Martín 2019, p. 6; Quintero Olivares 2011, p. 303).

En este sentido, lo entiende Acale Sánchez (2007, p. 39), para quien la violencia por razón de sexo es aquella que se ejerce sobre la mujer por el mero hecho de serlo e incluye, según esta autora, delitos como el aborto o las violaciones vaginales. Estos casos tienen un fundamento biológico, basado en las características del sexo femenino y darán lugar a la aplicación de la agravante cuando el delito se realice motivado, precisamente, por el rechazo a esos rasgos biológicos. En este sentido, Renart García (2002) entiende que, la agravante por razón de sexo debe aplicarse en los casos de delitos misóginos.

A pesar de que la diferencia cuantitativa entre las agresiones discriminatorias hacia hombres o mujeres sea sustancial y haga pensar en la discriminación por sexo como una discriminación hacia la mujer, entiendo que, la configuración de la agravante no impediría aplicarla al caso de una agresión realizada sobre un hombre en base a sus atributos biológicos propios de su sexo.

Por su parte, el género no tiene una base física o biológica, sino que se refiere a una construcción social y cultural que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamientos a mujeres y hombres. Por lo tanto, en este caso la agravación de la pena tendrá su base en una mayor reprobación de la conducta delictiva por haberse realizado motivada por el rol de género de la víctima, en este caso, de la mujer. Así se deduce del preámbulo de la ley 1/2015 en la que se circunscribe esta agravante a la lucha contra la violencia sobre la mujer, en la medida en que la construcción cultural de uno y otro género no se han realizado en un plano de igualdad, sino que esta construcción ha colocado a la

¹⁰³ En relación a la circunstancia agravante por orientación sexual, se ha planteado la posibilidad de aplicarla cuando el delito se haya cometido sobre una víctima por el modo de ejercer su sexualidad. En concreto se piensa en el caso de quien perpetra un delito sobre una prostituta. No parece que esta agravante pueda ser aplicada en este caso ya que, más que a la orientación sexual de la víctima y a una condición personal, la prostitución se refiere a la ocupación de la persona, lo que parece excluir la aplicación de la circunstancia agravante. En este sentido Díaz López 2013.

¹⁰⁴ Sobre la distinción de los conceptos sexo y género y cómo esta distinción conceptual se plasmó en la Ley Orgánica 1/2004, véase Coll-Planas et al. 2008.

¹⁰⁵ Autores como Rebollo Vargas sostienen que esta circunstancia no se limita únicamente a la mujer como sujeto pasivo, sino que abarca también los casos en los que el hombre es víctima de un delito por el hecho de tener atributos sexuales masculinos. Rebollo Vargas 2015, p. 4.

mujer en una situación de sometimiento respecto del hombre (Pitch 2010). Así, la agravante por razón de género se aplicará cuando el delito se cometa como una manifestación de la intención de perpetuar esa relación de dominación del hombre sobre la mujer y, ese ánimo de dominación es el que debe conducir a la aplicación de la agravante.

Puede afirmarse, por lo tanto, que la construcción de las circunstancias agravantes de sexo y género se realiza sobre fundamentos distintos que dan lugar a una diferencia conceptual que justifique que ambas agravantes convivan en el Código Penal.¹⁰⁶

El segundo argumento que, desde mi punto de vista justifica la decisión del legislador de crear una agravante por razones de género es la necesidad de incorporar al Código Penal un concepto más amplio de violencia de género que el contenido en la Ley Orgánica 1/2004. El artículo 1 de esta ley circunscribe la violencia de género al ámbito de las relaciones de pareja¹⁰⁷ y así se materializó en las innumerables reformas penales que introdujo en las que la conducta violenta se enmarcó en la relación de pareja actual o pasada. De esta manera, sirva como ejemplo, se configuró el delito de malos tratos ocasionales del artículo 153 del Código Penal, el cual castiga con pena de prisión de 6 meses a un año al que “golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia”. Esta decisión del legislador, tachada de reduccionista por una parte de la doctrina (Laurenzo Copello 2006, p. 345), obedecía al hecho de que la mayoría de las agresiones de carácter machistas se producen en el entorno de la pareja y que, por lo tanto, es ahí donde debían dirigirse con una mayor intensidad los recursos de carácter penal y no penal. Aunque el razonamiento del legislador de la Ley Integral de 2004 sea válido, no es suficiente, siendo así que deja fuera del concepto de violencia de género las agresiones que, sin desarrollarse en el ámbito de la pareja, son también manifestaciones de la desigual situación que la mujer ocupa en la sociedad a causa de las asimétricas relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y que son reflejo de cómo se han construido uno y otro género. Piénsese por ejemplo en los casos de delitos sexuales fuera de la relación de pareja o los muchos casos de acoso laboral sobre las mujeres.

Entiendo que la agravante por razones de género abre la posibilidad de valorar, en un caso de violencia de género, aquellos que se quedaron fuera de la definición del artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004. Esta interpretación, además de dar una protección más amplia a las mujeres víctimas de violencia machista, es coherente con la definición contenida en el Convenio de Estambul que, en su artículo 3. d) define la violencia contra la mujer por razones de género como “toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada”. Este texto internacional, de obligada referencia, se aparta del concepto limitado de violencia de género de la ley española e incorpora como violencia de género todos los casos de violencia sobre la mujer, aun cuando se produzcan fuera del ámbito de la pareja¹⁰⁸.

¹⁰⁶ En esta línea también Marín de Espinosa Ceballos (2018, 11). De la opinión contraria es Gutiérrez Gallardo (2017), quien defiende la eliminación de la referencia al sexo por entender que ya queda abarcado por el concepto de género.

¹⁰⁷ El tenor literal del artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004 establece que esta ley “tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

¹⁰⁸ Así lo entiende la Sentencia del Tribunal Supremo 565/2018, de 19 de noviembre que, al hilo del análisis sobre la compatibilidad entre la agravante por razones de género y la circunstancia agravante de parentesco establece que “la circunstancia de que sea compatible con la agravante de parentesco en las situaciones de

En base a lo aquí expuesto, entiendo que la incorporación de la agravante por razones de género se justifica por la necesidad de dar una respuesta más global a la violencia de género, de manera que ahora los operadores jurídicos cuentan con un instrumento que les permite analizar todas las conductas delictivas desde una perspectiva de género.

3. Alcance de la agravante específica de género: convivencia con otras figuras penales de violencia de género

Tal y como se ha mantenido en el apartado anterior, la agravante por razones de género dota al ordenamiento de una nueva medida para luchar contra la violencia de género, ya sea cuando tenga lugar dentro del ámbito de la pareja como fuera de ella. Sin embargo, su incorporación en el Código Penal plantea algunas dudas sobre su alcance, es decir, sobre los casos en los que se podrá aplicar. La existencia de numerosas figuras donde ya se contempla de manera específica la violencia de género nos lleva a plantearnos en qué casos podremos aplicar esta nueva circunstancia agravante.

Empezaré este análisis descartando aquellos casos en los que entiendo no podrá aplicarse esta nueva agravante por entender que vulnera el principio de prohibición de doble incriminación. Se incluyen aquí los casos en los que sean de aplicación algunas de las figuras específicas de la violencia de género donde la base machista de la acción típica ya es fundamento de la pena a imponer. Me refiero, por ejemplo, a los casos de maltrato de obra del artículo 153.1 C.P., las lesiones agravadas del artículo 148.4º C.P., las amenazas leves del artículo 171.4º C.P. o las coacciones leves del artículo 172. 2º C.P. En todos estos tipos penales se realiza una referencia expresa a la mujer pareja como sujeto pasivo. La introducción de estos tipos penales en nuestro ordenamiento obedeció a la necesidad de perseguir las conductas violentas que fuesen manifestación de la situación de dominio a la que la mujer históricamente ha estado y está sometida. En la configuración de estos preceptos ya se introduce, por lo tanto, el elemento del género y se desvaloriza el mayor injusto de una conducta cometida por un móvil machista. Teniendo en cuenta esto, puede afirmarse que la aplicación de la agravante por razones de género será incompatible con estos tipos penales, habida cuenta de que se produciría un *non bis in idem* y se estaría castigando dos veces sobre el mismo fundamento.

No existe impedimento, sin embargo, en aplicar la agravante cuando, por ejemplo, se haya producido un delito de lesiones, ya sea del tipo básico o de algunos de los subtipos agravados, sobre una mujer con la finalidad de perpetuar su rol de sumisión sin que exista una relación de pareja actual o pasada.

Exceptuando los tipos penales hasta ahora mencionados, la agravante por razones de género es aplicable en todos aquellos delitos sobre las personas en los que la motivación del autor obedezca al deseo de mantener la situación de dominio sobre la mujer. Así, entiendo que esta circunstancia agravante resultará especialmente operativa en los casos de homicidio y asesinato. Hasta la entrada en vigor de esta circunstancia, los casos de asesinatos y homicidios de mujeres a manos de sus parejas quedaban resueltos mediante la aplicación de los respectivos tipos penales y, en algunos casos, de la circunstancia mixta de parentesco en su modalidad de agravante. Faltaba en estos casos un instrumento que permitiese contemplar el mayor desvalor de estos casos, en la medida en que la muerte era la manifestación más violenta del contexto

pareja con convivencia no excluye que la agravante de género del art. 22.4º C.P. pueda aplicarse también aisladamente si el ataque se hace a una mujer con la que el sujeto activo no tiene ninguna relación de pareja o ex pareja, pero se pueda desprender de la prueba practicada que se ha realizado el ilícito penal con actos que implican dominación del hombre hacia una mujer por el hecho de ser mujer”.

de control del hombre sobre la mujer. Quitar la vida a quien era o había sido su esposa es la representación más cruel de la desigualdad entre géneros y, la aplicación de la agravante de parentesco no abarcaba la gravedad al completo de esta conducta. Ahora la circunstancia agravante por razón de género permite analizar estos casos y otros desde una perspectiva de género, permitiendo desvalorar un delito machista más allá de los tipos penales que de manera expresa preveían esta posibilidad. Claro ejemplo de esto es que, la primera sentencia en la que se aplicó la agravante por razones de género recogía un caso de tentativa de homicidio.¹⁰⁹

Esto también puede predicarse de los casos de delitos contra la libertad sexual que, cuando se realicen como manifestación de la dominación del hombre sobre la mujer, podría dar lugar a la aplicación de la agravante por razones de género. Pensemos, por ejemplo, en un caso de acoso sexual en el ámbito laboral que se realice con un desprecio hacia la mujer y con la finalidad de manifestar su situación de inferioridad en ese ámbito por razón de su género. En ese caso entiendo que, junto con el delito del artículo 184 del Código Penal, debería apreciarse la agravante del apartado 4º del artículo 22.

Tal y como se recoge en el Convenio de Estambul, toda violencia contra la mujer por el mero hecho de serlo debe ser entendido como violencia de género, por lo que considero que la virtualidad de la circunstancia agravante por razones de género alcanza también a estos casos cuando, efectivamente, el acoso sexual sea reflejo de una motivación de discriminación basada en el género.

La incorporación de esta nueva agravante al Código Penal nos plantea también la duda sobre su compatibilidad con otras circunstancias modificativas de la responsabilidad penal como puede ser la circunstancia mixta de parentesco. Pensemos en un supuesto de homicidio de una mujer cuyo autor es su pareja sentimental. En este caso cabría la aplicación de la agravante por razones de género que incrementaría la pena determinada en el artículo 138 del Código Penal. Pero, además, podríamos plantearnos también la concurrencia de la circunstancia mixta de parentesco en su versión de agravante. Para determinar si ambas circunstancias son compatibles es necesario delimitar el ámbito de actuación de cada una y su fundamento. Respecto de la agravante por razones de género basta lo expuesto con anterioridad. El incremento de pena derivado de su aplicación se basa en un mayor desvalor de la acción porque con ella, además de lesionar un concreto bien jurídico, se produce un ataque al derecho de la mujer a ser considerado un ser humano en condiciones de igualdad (Laurenzo Copello 1996, p. 281) y, con ello, se perpetúa la situación de inferioridad de la mujer dentro de la sociedad. Por su parte, cuando el parentesco actúa como agravante está desvalorando en mayor medida aquellos ataques que tienen lugar en el entorno de confianza que se genera en el ámbito familiar. Tal y como se ha venido entendiendo en la doctrina,¹¹⁰ el parentesco genera unas expectativas de comportamiento y unos derechos y deberes cuyo incumplimiento debe conllevar a la agravación de la conducta.

Se puede afirmar, por lo tanto, que una y otra circunstancia tienen un fundamento diferenciado, lo que no impediría su aplicación de manera conjunta (Marín de Espinosa Ceballos 2018, p. 16).¹¹¹ Así lo ha entendido y aplicado la jurisprudencia. Por todas cabe resaltar la Sentencia del Tribunal Supremo 565/2018, de 19 de noviembre que establece que “la referida circunstancia agravante de parentesco fundada en vínculos familiares y de afectividad, presentes o pasados en el caso de cónyuges o parejas de hecho, es compatible con la agravación basada en

¹⁰⁹ Sentencia de la Audiencia Provincial de Asturias 517/2017.

¹¹⁰ Sobre la interpretación de la circunstancia mixta de parentesco como agravante *vide* Íñigo Corroza 2011, p. 8-14.

¹¹¹ En la línea contraria San Millán Fernández 2019, p. 340.

el hecho de haberse cometido el delito con una determinada motivación, relacionada con la condición de la víctima como mujer por razones de su género”¹¹²

No existiría impedimento, en el caso más arriba descrito, de aplicar al delito de homicidio la agravante por razón de género, junto con la circunstancia mixta de parentesco en su modalidad de agravante.

4. Requisitos para la aplicación de la agravante por razones de género a la luz de la doctrina y la jurisprudencia mayoritaria

Para la aplicación de una circunstancia agravante la doctrina exige la concurrencia de una serie de requisitos. Para una parte de la doctrina es necesario que se den tanto el elemento objetivo como el subjetivo (Borja Jiménez 2015, p. 120). El primero exige que, en el caso concreto, concurra la característica que fundamenta la agravación. Es decir, si estamos ante un caso de una agresión a un homosexual, se podrá agravar la pena por un motivo discriminatorio en base a la orientación sexual de la víctima, solo si, efectivamente concurre en ella esa característica. Por su parte, el elemento subjetivo pone la atención en la motivación del autor. En el caso puesto como ejemplo se podrá aplicar la agravante solo si la actuación obedece a un móvil discriminatorio, esto es, que además del lesionar el bien jurídico al que se refiera en cada caso concreto (vida, integridad física...) se ha buscado discriminar a la víctima por alguna característica personal de las recogidas en el artículo 22.4ª C.P. Las características que pueden motivar el aumento de la pena se corresponden con las de quienes pertenecen a grupos que, de manera histórica, han estado sometidos a discriminación (Rodríguez Yagüe 2007, p. 9). El delito se ha cometido por el rechazo que le provoca que la víctima sea extranjera, gitana, mujer o que tenga una discapacidad.

Para otra parte de la doctrina basta con la existencia de un móvil discriminatorio basado en algunas de las razones que se recogen en la agravante por discriminación (Mir Puig y Gómez Martín 2015, p. 149), es decir, basta con que se dé el elemento subjetivo.

Con la incorporación de la agravante por razones de género tenemos que preguntarnos cuál es la tendencia doctrinal y jurisprudencial a la hora de fijar los requisitos que tienen que darse para poder aplicarla.

A este respecto parte de la doctrina coincide en exigir, también en este caso, los dos elementos, objetivo y subjetivo que, con carácter general, se entiende que configuran las estructuras de la agravante discriminatoria. Así, en relación al requisito objetivo, tiene que producirse que el delito se realice sobre una mujer. En este punto cabe plantearse si esta agravante exige que la mujer sea pareja, actual o pasada, del autor del hecho delictivo. A este respecto y, de acuerdo con la postura sostenida en este trabajo, entiendo que la agravación podrá producirse también en aquellos casos en los que la mujer no tenga ningún vínculo sentimental con el autor¹¹³. En este sentido se ha pronunciado una parte de la jurisprudencia como, por ejemplo, en la ya comentada Sentencia del Tribunal Supremo 656/2008, de 19 de noviembre, en la cual se defiende la ampliación del ámbito subjetivo de la agravante más allá de los casos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004.

Junto con el elemento objetivo debe darse en el autor del delito en cuestión un móvil discriminatorio. En el caso de la agravante por razones de género su actuación debe estar

¹¹² Fundamento de Derecho 8. Sentencia del Tribunal Supremo 565/2018, de 19 de noviembre.

¹¹³ En esta misma línea Orejón Sánchez de las Heras 2019, p. 147.

motivada por el ánimo de perpetuar una situación de discriminación sobre la mujer en base a la desigual construcción de los roles de género.

En los primeros pronunciamientos jurisprudenciales en los que se ha aplicado la agravante por razón de género se ha podido intuir una tendencia a exigir este elemento subjetivo de manera que, para su apreciación se ha requerido la concurrencia de un móvil concreto en el autor. En este sentido se pronunció la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife en la Sentencia número 64/2017, de 23 de febrero, en la que se condenó por un delito de asesinato a un hombre que roció con gasolina a su mujer y le prendió fuego. La Audiencia somete a consideración la concurrencia de la agravante por razón de género habida cuenta de que antes de los hechos objeto de enjuiciamiento se habían producido diversos episodios entre víctima y autor del delito en los que él había ejercido un fuerte dominio sobre la mujer. En concreto, destaca el tribunal la negativa de este a que la víctima se separase de él y a que iniciase una vida económicamente independiente de su marido. Esta oposición del acusado a la libertad de su mujer y la intención de continuar con la situación de superioridad y control sobre ella llevan a afirmar a la Audiencia que existe en el autor una específica motivación de perpetuar el escenario de subordinación de su mujer respecto al poder del marido¹¹⁴. Otros pronunciamientos como el contenido en la Sentencia de la Audiencia Provincial de la Coruña número 198/2017, de 2 de mayo hablan también del móvil discriminatorio como fundamento de la aplicación de esta circunstancia agravante.

Esta tendencia marcada en las primeras sentencias donde se aplicó la agravante discriminatoria por razones de género ha dado un importante giro con la Sentencia del Tribunal Supremo 99/2019, de 26 de febrero. En este caso el Alto tribunal establece que, para poder afirmar la agravación de la pena por razón del género no debe concurrir en el autor del hecho un elemento subjetivo materializado en el ánimo de perpetuar la situación de hegemonía del hombre sobre la mujer.¹¹⁵ Basta, conforme a esta sentencia, con que concurra el elemento objetivo que fundamenta la agravante.¹¹⁶

Conclusiones

El análisis realizado en este trabajo sobre la nueva circunstancia agravante del artículo 22.4ª C.P. ha permitido profundizar sobre el fundamento de la inclusión de esta causa de modificación de la responsabilidad penal en nuestro ordenamiento. Además, se han delimitado conceptualmente esta figura y otras circunstancias afines y se han perfilado los supuestos en los que puede ser aplicada. De las consideraciones realizadas a lo largo de estas páginas se pueden establecer las siguientes conclusiones.

En primer lugar, puede afirmarse que la nueva circunstancia del artículo 22.4ª no solo cumple los mandatos recogidos en instrumentos como el Convenio de Estambul, sino que

¹¹⁴ En un sentido similar se pronuncia la Audiencia Provincial de Lleida en la sentencia número 56/2017 de 7 de febrero, en un caso también de asesinato de una mujer a manos de su marido. La relación de pareja marcada por los malos tratos de él hacia ella, llevan al tribunal a admitir la aplicación de la agravante por razones de género sobre el argumento de que “los hechos se cometieron abusando de una posición de dominio que dota a su comportamiento de una mayor gravedad”.

¹¹⁵ Fundamento de Derecho 4. Sentencia del Tribunal Supremo 99/2019, de 26 de febrero.

¹¹⁶ Este giro jurisprudencial se produjo también en la interpretación de los delitos de violencia de género. En un inicio una línea jurisprudencial exigía que, para poder aplicar alguno de los delitos de violencia en el ámbito de la pareja, actual o pasada, existiese un elemento subjetivo: una motivación de dominio (STS 58/2008). Esto, sin embargo, cambio a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo 677/2018, en la que se elimina esa exigencia del ánimo de dominación.

además viene a cubrir una laguna de nuestro ordenamiento¹¹⁷ en vista de que la agravante por razones de sexo se aplica preferentemente a delitos misóginos, dejando fuera aquellas otras conductas delictivas que se cometían sobre mujeres, no por las características de su sexo biológico, sino como manifestación de una relación de desigualdad histórica entre hombres y mujeres que tiene en la violencia física y psíquica la manifestación más grave. Entiendo, por lo tanto, que era necesaria la reforma del artículo 22.4^a para la incorporación de esta circunstancia para dotar al ordenamiento de un instrumento para resolver los casos de agresiones a las mujeres desde una adecuada perspectiva de género.

Enlazo aquí con la segunda conclusión que pueden extraerse de este trabajo: existe una diferencia conceptual entre las circunstancias modificativas de la responsabilidad penal por razón de sexo y de género. La convivencia de ambas agravantes es necesaria en la medida en que cubren espectros diferentes de la discriminación a las mujeres.

En lo que respecta a los requisitos para la aplicación de la agravante por razones de género, cabe afirmar que, aunque con carácter general su apreciación por parte de los tribunales ha exigido la concurrencia en el autor del delito de un móvil discriminatorio hacia la mujer como muestra de una situación de control y dominio sobre ella, el Tribunal Supremo con la sentencia 99/2019 ha dado un giro radical a esta tendencia, eliminando la exigencia del elemento subjetivo. Esta tendencia resulta cuanto menos peligrosa ya que podría dar lugar a una aplicación automática de la agravante cuando la víctima sea una mujer.

Por último, en lo relativo a los supuestos de aplicabilidad de esta agravante, el análisis aquí realizado ha puesto de manifiesto que este precepto es incompatible con aquellos tipos penales introducidos en el Código Penal para luchar contra la violencia de género, en los que ya se contempla el mayor desvalor que conlleva una acción delictiva motivada por el ánimo de someter a la mujer al poder del hombre. La aplicación de esta agravante quedará reservada, por lo tanto, para aquellos tipos penales genéricos como asesinato, homicidio, agresiones y abusos sexuales y delitos contra la libertad, entre otros.

Aunque la incorporación de esta circunstancia agravante en el Código Penal plantea importantes retos desde el punto de vista de su interpretación y su aplicación, una primera aproximación a esta figura permite afirmar que se trata de un instrumento necesario en nuestra sociedad para realizar una interpretación de los delitos contra las mujeres desde una perspectiva de género, de manera que no dejen de desvalorarse aquellas conductas detrás de las que se esconde una estructura machista de la sociedad. Sin embargo, a modo de cierre es necesario afirmar que, aunque el Derecho penal y las herramientas como la agravante aquí analizada, puedan ser útiles en la lucha contra la violencia de género, no puede limitarse la intervención al ámbito político criminal, sino que la eliminación de la violencia machista exige una intervención integral de los poderes públicos centrada en aspectos como la educación, la sanidad o el ámbito laboral y no, única y exclusivamente en el Derecho penal como único recurso.

¹¹⁷ De la opinión contraria es Borja Jiménez, quien entiende que la introducción de la agravante por razón de género no amplía la protección de los derechos de la mujer ya que el género abarcaría los mismos supuestos que los ya contemplados por la agravante por el sexo de la víctima. La incorporación del género obedecería, según este autor, a una finalidad simbólica del Derecho penal. Para una mayor profundización sobre la interpretación análisis de este autor de esta circunstancia agravante, véase Borja Jiménez 2015. En este sentido se pronuncia también Aguilar Cárceles (2015), quien advierte que, aunque esta nueva causa de agravación de la pena cumple con los compromisos internacionales suscritos por España, desde un punto de vista interno no aporta un plus de protección a la mujer del ya existente.

Bibliografía

- Acale Sánchez, María (2007): «El artículo primero de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de protección integral contra la violencia de género: el concepto de violencia de género», en P. Faraldo Cabana edtr., *Política criminal y reformas penales*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Acale Sánchez, María (2009): «Análisis del Código Penal en materia de violencia de género contra las mujeres desde una perspectiva transversal», *REDUR* 7, p. 37–73.
- Aguilar Cárceles, Marta María (2015): «Circunstancias agravantes genéricas», en L. Morillas Cueva edtr., *Estudios sobre el Código Penal reformado (Leyes Orgánicas 1/2015 y 2/2015)*. Madrid: Dykinson, p. 58–63.
- Borja Jiménez, Emiliano (2015): «La circunstancia agravante de discriminación del artículo 22.4ª», en J.L. González Cussac edtr., *Comentarios a la reforma del Código Penal de 2015*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 119–123.
- Coll-Planas, Gerard et al. (2008): «Cuestiones sin resolver en la Ley Integral de medidas contra la violencia de género: la distinción entre sexo y género, y entre violencia y agresión», *Revista Papers* 87, p. 187–204.
- Díaz López, Alberto (2013): *El odio discriminatorio como agravante penal. Sentido y alcance del artículo 22.4ª C.P.* Cizur Menor: Aranzadi.
- Gutiérrez Gallardo, Sonia (2017): «La nueva agravante por razones de género: ¿era realmente necesaria?» *Actas del III Congreso Internacional de la Fundación Internacional de Derecho Penal*, p. 1–7.
- Íñigo Corroza, María Elena (2011): «Fundamento del efecto modificador de la responsabilidad penal de la relación de parentesco», *Indret: Revista para el análisis del Derecho* 4, p. 1–28.
- Íñigo Corroza, María Elena (2012): «Circunstancias modificativas de la responsabilidad», en J.M. Silva Sánchez edtr., *El nuevo Código Penal. Comentarios a la reforma*. Madrid: La ley, p. 105–120.
- Laurenzo Copello, Patricia (1996): «La discriminación en el Código Penal de 1995», *Estudios penales y criminológicos* 19, p. 219–288.
- Laurenzo Copello, Patricia (2006): «Modificaciones de Derecho penal sustantivo derivadas de la ley integral contra la violencia de género. La violencia de género: Ley de protección integral, implantación y estudio de la problemática de su desarrollo», *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid: Edisofer/Consejo General del Poder Judicial, p. 335–367.
- Laurenzo Copello, Patricia (2015): «¿Hacen falta figuras específicas de género para proteger mejor a las mujeres?» *Estudios Penales y Criminológicos* vol XXXV, p. 783–830.
- Marín de Espinosa Ceballos, Elena (2018): «La agravante genérica de discriminación por razones de género (art. 22.4ª C.P.)», *Revista Electrónica de Ciencia penal y Criminología* 20-27, p. 1–20.
- Mir Puig, Santiago y Víctor Gómez Martín (2015): «Comentario al artículo 22.4ª del Código Penal», en M. Corcoy Bidasolo y S. Mir Puig edtr., *Comentarios al Código Penal. Reforma LO 1/2015 y LO 2/2015*, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 148–152.
- Orejón Sánchez de las Heras, Néstor (2019): *La circunstancia agravante genérica de discriminación por razones de género*, Madrid: Dykinson.
- Pitch, Tamar (2010): «Sexo y género de y en el Derecho: el feminismo jurídico», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* 44, p. 435–459.
- Quintero Olivares, Gonzalo (2011): «Circunstancias agravantes», en G. Quintero Olivares edtr., *Comentarios al Código Penal Español, Tomo I*, Cizur Menor: Aranzadi, p. 290–309.

La agravante por razón de género...

- Rebollo Vargas, Rafael (2015): «La agravante de discriminación por razón de sexo y su fundamento», *Revista General de Derecho Penal* 23, p. 1–28.
- Renart García, Felipe (2002): «La agravación del delito por motivos discriminatorios: análisis del artículo 22.4ª del C.P. de 1995», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía* 5, p. 1736–1752.
- Rodríguez Yagüe, Cristina (2007): «Una propuesta de clasificación de los delitos de discriminación en el Código Penal», *Instituto de Derecho Penal europeo e internacional* 11, p. 1–24.
- Rueda Martín, María Ángeles (2019): «Cometer un delito por discriminación referente al sexo de la víctima y/o por razones de género como circunstancia agravante genérica», *Revista Electrónica de Ciencia penal y Criminología* 21, p. 1–37.
- San Millán Fernández, Bárbara (2019): «Estudio dogmático y jurisprudencial sobre la agravante de discriminación por razón de género», *Estudios Penales y Criminológicos* XXXIX, p. 304–351.

TERCERA PARTE
Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva

MARÍA SOLEDAD GIL NOBAJAS¹¹⁸

1. Introducción

El sector fresero y de los frutos rojos constituye uno de los principales motores económicos de Huelva y, en general, de Andalucía, concentrando el 95% de la producción española. Según datos referidos a la campaña 2018/2019, se habrían destinado un total de 6045 hectáreas dedicadas al cultivo de la fresa, lo que ha supuesto una facturación de más de 450 millones de Euros, a pesar de que los precios han sido inferiores a los de campañas anteriores, pero en cualquier caso se ha requerido una elevada necesidad de mano de obra para una temporada de aproximadamente cinco meses, entre enero y mayo.¹¹⁹

Para cubrir la mano de obra en los meses de campaña, a principios de 2019 se ofertaron alrededor de 23.000 empleos, de los cuales ni un millar, en total 970, se cubrieron a través del Servicio Andaluz de Empleo, en una provincia con uno de los índices de paro más elevado, superior al 22%.¹²⁰ Para la campaña 2019/2020 el pronóstico se presenta similar. Si bien el pasado septiembre se sacaron 10.000 ofertas de trabajo local a través de la plataforma de Gestión de Empleo Agrario (GEA), de los 90.000 contratos que se prevén que se van a necesitar para la recogida de frutos rojos y cítricos solamente se habrían recibido 600 solicitudes en octubre, a pesar de que según el Servicio Andaluz de Empleo el paro vinculado al sector agrario habría subido un 4% en la provincia de Huelva.¹²¹

Los anteriores datos son suficientemente reveladores para indagar las razones por las que las y los trabajadores locales o de otras provincias del Estado han ido disminuyendo alarmantemente en este sector. Cuestión sobre la que la posición de la patronal y de los sindicatos no es coincidente, como no podía ser de otra manera. Para los primeros el descenso de trabajadoras y trabajadores locales se debería a la falta de interés. Para los sindicatos tendría que ver con las duras condiciones que implica el trabajo de temporera/o y las irregularidades e ilegalidades laborales que, en ocasiones, se cometen por las empresas

¹¹⁸ Este trabajo forma parte del proyecto de investigación *Hacia un modelo de justicia social: alternativas político-criminales*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España para los años 2019-2021 (Referencia RTI2018- 095155-A-C22).

¹¹⁹ *Realidad de los asentamientos de la provincia de Huelva. Análisis, diagnóstico y propuestas*, Mesa de la Integración, 2017, p. 26-27.

¹²⁰ “Nadie quiere coger fresas en Huelva: 23.000 empleos ofertados y solo 970 solicitudes”. *La Voz del Sur*, 18 de febrero de 2019 (disponible en <https://www.lavozdelsur.es/nadie-quiere-recoger-fresas-en-huelva-23-000-empleos-ofertados-y-solo-970-solicitudes/>) [Acceso 15 noviembre 2019].

¹²¹ “Huelva no tiene quien recoja la fresa pese a contar con 9.000 parados en el campo”. *ABC Economía*, 6 de noviembre de 2019 (disponible en https://www.abc.es/sociedad/abci-huelva-no-tiene-quien-recoja-fresa-pese-contar-9000-campo-201911060217_noticia.html) [Acceso 15 noviembre 2019].

respecto del convenio colectivo aplicable. Para cubrir la mano de obra que se necesita, se viene recurriendo desde hace ya dos décadas en este y en otros sectores agrarios a la contratación de origen, instrumento desarrollado principalmente para campañas agrícolas que permite ordenar flujos migratorios. En esencia, ese mecanismo supone la autorización por parte del Ministerio de Trabajo de un cupo de personas extranjeras para ser contratadas en su país de origen por medio de una agencia, que se encarga de realizar el proceso de selección y contratación de las personas candidatas.

En el caso concreto del sector fresero de Huelva, los puestos de trabajo se cubren por medio de contrataciones colectivas en Marruecos, país con el que España tiene un acuerdo de contratación en origen para regular el acceso al mercado europeo por medio de la migración circular, a través de la Agencia Nacional de Promoción de Empleo de este país árabe (ANAPEC). Para la campaña de 2019 el Ministerio de Trabajo del Gobierno de España autorizó la contratación en origen de 19.170 temporeros para trabajar durante los aproximadamente 5 meses que dura la temporada, de los cuales 11.500 repetían respecto del año anterior. De cara a la campaña de 2020 que comenzará en breve, está previsto un contingente similar en cifra, 19.000 trabajadores, esperándose nuevamente que en un alto porcentaje sean personas trabajadoras que repiten del año o años anteriores.¹²²

A la luz de los datos que se acaban de exponer, ha de advertirse que prácticamente la totalidad de las personas temporeras contratadas en Marruecos son mujeres. Según una estadística realizada en 2011–2012 por el Instituto de Desarrollo Local de la Universidad de Huelva el perfil que presentaban estas mujeres es que eran de mediana edad, con una media de 38 años, de las cuales el 86% estaban casadas o divorciadas, un 45% eran de origen rural, tan solo el 5,4% había completado estudios secundarios, un 18 % contaba con estudios primarios y prácticamente el 75% no sabía leer ni escribir. Y otro dato más que opera como condición básica de contratación para garantizar el retorno a Marruecos una vez finalizada la campaña: algo más del 96% tenían hijos dependientes, una media superior a dos por temporera.¹²³ Las anteriores variables son reveladoras de la potencial y en la mayoría de las ocasiones real situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estas trabajadoras, en las que confluyen a la ya condición de trabajadora, siempre en situación de inferioridad respecto del empleador, la de ser mujer, inmigrante, con escasa o nula formación, en numerosas ocasiones sin conocimiento del idioma y solas en un país que no es el propio y que además necesitan el trabajo en la recogida de fresa, por deficientes que puedan ser las condiciones y lo escasamente remunerado que esté, puesto que en comparación es más el dinero que reciben que el que podrían obtener en Marruecos con un trabajo de esta naturaleza.

2. Situación de vulnerabilidad de las trabajadoras temporeras inmigrantes y derecho penal: esquema normativo general

La contratación en origen es un instrumento de regulación de la contratación que, en principio, debe ser positivamente valorado en el marco de las políticas de fomento del empleo. Ahora bien, la vulnerabilidad laboral y humana inherente a estas mujeres las

¹²² “El Gobierno autoriza la contratación de 19.179 trabajadoras de Marruecos”. *Huelva Información*, 3 de enero de 2019 (disponible en https://www.huelvainformacion.es/huelva/Gobierno-autoriza-contratacion-trabajadoras-Marruecos_0_1315068767.html) [Acceso 15 noviembre 2019]. En la campaña de 2019 fueron finalmente 15.000 las mujeres marroquíes temporeras desplazadas, puesto que algunos contratos no se formalizaron y en otros casos la trabajadora desistió en el último momento o no se presentó a la empresa para la que trabajaba y tampoco volvió a su país.

¹²³ La encuesta incluye otras variables, como la procedencia local de las temporeras y temporeros en Marruecos. Pazos García et al. 2012, p. 169-189.

convierte en el retrato perfecto para ser potenciales víctimas de abusos, laborales y sexuales, como formas de manifestación de violencia de género. Un repaso a la hemeroteca revela la sistemática asiduidad con la que se ha denunciado o puesto en entredicho las condiciones de vida de estas mujeres y la constante sospecha, en el mejor de los casos, de las violaciones de derechos bajo la cobertura de una prestación laboral regular.¹²⁴ Igualmente se han incoado varios procesos ante los tribunales sobre abusos sexuales y laborales acontecidos en este sector agrícola. Uno de ellos saltó a los medios de comunicación en junio de 2018, cuando un grupo de temporeras marroquíes denunciaron abusos sexuales por parte del dueño de la empresa, así como las precarias condiciones laborales que sufrían. En otro caso iniciado poco después, 4 mujeres habrían denunciado a sus empleadores por acoso sexual, interponiendo además una demanda laboral contra la empresa. Ambos casos, tras una serie de avatares, han finalizado en archivo.

La existencia de procesos judiciales no debe llevar a la afirmación de que en este ámbito es generalizada la ilegalidad y el abuso. Pero tampoco hay que pasar por alto el alarmante dato de que el sector agrario es uno de los sectores en los que la precariedad laboral se manifiesta con mayor agudeza, pudiendo ser la fuente para la comisión de irregularidades y, efectivamente en los casos más graves, de abusos con relevancia penal. La Sentencia nº 142/2014 de la Sección 3ª de la Audiencia Provincial de Huelva condenó a un empresario que empleó a varias trabajadoras extranjeras por delito contra la integridad moral¹²⁵ y por delito de acoso sexual,¹²⁶ al considerar el tribunal que los hechos enjuiciados suponían una afectación a la dignidad que trascendía a las vicisitudes de la relación laboral, con sustantividad propia por la humillación y degradación con las que trató a las víctimas: entrar sin permiso en las habitaciones de las trabajadoras, someterlas a control fuera de las horas de trabajo, levantarles sin consentimiento las ropas de cama para despertarlas, proferirles insultos no continuados de “putas”, “hijas de puta”, “tontas”, “inútiles” y “muertas de hambre”, impedir su relación con trabajadoras de otras fincas, arrojar agua sobre una trabajadora, no recibir asistencia médica y no respetar la prioridad de la vivienda.

Lo anterior es solo una pequeña muestra del catálogo de delitos que, en su caso, podrían entrar en juego al albur de eventuales abusos en el marco de la relación contractual.

¹²⁴ Además de las numerosas noticias sobre la situación de las temporeras del sector fresero a las que se puede acceder en la prensa, han tenido especial impacto, por un lado, el informe titulado «Violación en los campos», investigación realizada por la revista alemana *Correctiv* y publicada el 30 de abril de 2018, al que se le ha acusado de tener segundas intenciones económicas (disponible en <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2018/04/30/rape-in-the-fields/>) [Acceso 15 noviembre 2019], así como en España el programa de *Salvados* dedicado a estas temporeras, emitido en la Sexta Cadena el 10 de marzo de 2019.

¹²⁵ Artículo 173 del Código Penal: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

¹²⁶ Artículo 184 del Código Penal: “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 10 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 previstos en el apartado 2 de este artículo”.

En el caso expuesto se condenó por delito contra la integridad moral, equivalente a la tortura cometida por un particular. Además del delito de acoso sexual del art. 184 del Código Penal, se abre el abanico de las distintas figuras delictivas que protegen la libertad sexual, abuso sexual, agresión sexual y violación, con sus distintas circunstancias agravatorias. Igualmente, las situaciones de abuso pueden manifestarse en sus casos más graves como delitos contra la integridad física y salud personal o, en lo más extremo, delitos contra la vida, artículos 147 y siguientes para las lesiones y 138 y siguientes para el homicidio y el asesinato, respectivamente. También en el ámbito de la protección de la libertad, en sus distintas manifestaciones, encontramos los delitos de detención ilegal (artículo 163), y los delitos de amenazas y coacciones, tipificados en los artículos 169 y siguientes y 173 y siguientes del Código Penal, respectivamente.

No obstante, este trabajo va a limitar fundamentalmente el análisis de la protección penal de las trabajadoras en el plano de la prestación de la relación de trabajo, puesto que existe un marco normativo de protección gradual en naturaleza e intensidad, desde la órbita del Derecho Administrativo, hasta la protección penal que dispensan los delitos laborales e, incluso, como forma más severa de explotación laboral, el delito de trata de seres humanos encaminada a este fin.

3. Límites penales a la protección de la persona trabajadora

3.1. Planteamiento

Según se ha adelantado previamente, en lo que sigue se van a abordar algunas de las figuras delictivas que, en un plano teórico, pueden ser tenidas en consideración cuando se trata del proceso de reclutamiento y desplazamiento de las trabajadoras extranjeras que migran temporalmente a España en la época de la recogida de fresas. El análisis se centrará en la protección de la prestación laboral que realizan, por lo que se va a restringir principalmente a dos delitos: el delito de trata con fines de explotación laboral y con fines de explotación sexual, así como el delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo. No van a ser objeto de estudio la aplicación de otras figuras delictivas, ya mencionadas anteriormente, que eventualmente podrían concurrir en determinados casos, así como otros tipos penales del Derecho Penal laboral, como es el delito relativo a la infracción de la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo que pone en concreto peligro la vida o la integridad física del trabajador. Aunque esta figura delictiva ofrece un interesante abanico de opciones de aplicación, razones de espacio impiden su abordaje en el contexto de este trabajo.

Teniendo presente este marco, es necesario igualmente realizar varias observaciones previas.

En primer lugar, el Derecho Penal cumple una finalidad de protección de bienes jurídicos, es decir, un fin de tutela de las condiciones esenciales para el desarrollo del individuo y de su participación en la sociedad. Es así una finalidad preventiva que se va a proyectar en el marco de este trabajo sobre el fenómeno de la migración circular, en la medida en que existirían colectivos que, más allá de los casos particulares planteados ante los tribunales, calificarían el propio proceso de contratación y posterior trabajo de trata de seres humanos. En efecto, la trata de seres humanos es una vergonzosa realidad con diversas modalidades sobre la que existen sentencias condenatorias en España, destacadamente cuando tiene por finalidad la explotación sexual. A distancia, le sigue la trata laboral, siendo el trabajo agrícola de temporada uno de sus escenarios preferidos; en general aquellos sectores en los que se manifiesta con mayor crudeza la precariedad laboral y es terreno

abonado para la posible comisión de abusos e ilegalidades de distinta naturaleza y gravedad. Sentada esta base y sin perder de vista el fin preventivo del Derecho Penal, la exposición que sigue pretende poner de manifiesto algunas de las dificultades que entraña la aplicación de este y otros tipos penales orientados a la protección de la persona trabajadora en el específico contexto que motiva este trabajo.

En segundo lugar, debe advertirse que el Derecho Penal, a pesar de ofrecer una respuesta punitiva por vía del castigo y, por antonomasia, la imposición de una pena privativa de libertad frente a las conductas más graves calificadas de delito, no siempre es la más efectiva en términos preventivos. La mera respuesta punitiva una vez ocurrido el hecho es reactiva y aunque incuestionablemente resulta necesaria, despliega un insuficiente efecto preventivo si no se ve acompañada de otros mecanismos. Algunos pueden ser de naturaleza jurídico-penal; otras medidas no penales tratarían de incidir en una detección más temprana de situaciones de abuso sobre la vulnerabilidad de estas mujeres o del riesgo de sufrir abusos. A ello se dedicará la última parte de este trabajo.

A lo anterior debe añadirse, en tercer lugar, que la respuesta punitiva siempre ha de ser limitada o, mejor, restrictiva, pues toda intervención penal debe respetar los parámetros de razonabilidad constitucional que la legitiman (intervención mínima y última ratio, *non bis in idem* o prohibición de la doble sanción, principio de legalidad, principio de proporcionalidad, entre otros). Por ello no toda situación de vulnerabilidad e, incluso, ilegalidad en las condiciones laborales implica necesariamente que se haya cometido un delito, teniendo en cuenta que en el ámbito laboral la intervención penal es subsidiaria para la protección de los bienes jurídicos en juego. Gran parte de las conductas incriminadas en el Código Penal constituyen igualmente infracciones al orden social (fundamentalmente la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) o administrativo (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras muchas). Cuestión distinta es la afectación de otros intereses dignos de tutela que eventualmente pueden verse vulnerados en el marco de la prestación laboral, como los ataques a la libertad sexual, a la salud o la vida, a la libertad personal, etc., dando lugar a otros delitos con autonomía propia. E, igualmente, la calificación de determinadas situaciones como de trata de seres humanos excedería el marco del delito laboral, con el que lindaría en el extremo de menor gravedad, para constituir uno de los crímenes más execrables que puede cometer el ser humano.

3.2. Delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral o explotación sexual

En verano de 2018, diez temporeras marroquíes presentaron una denuncia ante la Audiencia Nacional por delito de trata de seres humanos, así como por agresiones y abusos sexuales contra una empresa del sector de la fresa y sus propietarios. En fecha de 2 de octubre de este mismo año, la Audiencia Nacional se declaraba no competente para conocer de tales hechos, al considerar que ya estaban siendo enjuiciados por dos juzgados de instrucción de la Palma del Condado. La Audiencia Provincial de Huelva, mediante Auto de 18 de enero de 2019, revocó el auto de sobreseimiento provisional de los hechos por uno de los juzgados de instrucción, quedando pendiente la resolución del recurso sobre el sobreseimiento provisional que también dictó el segundo juzgado. La Audiencia Provincial señaló que debía procederse a tomar declaraciones a las denunciantes y practicar cualquier otra diligencia para el esclarecimiento de los hechos. No obstante, el Juzgado de Instrucción volvió a archivar por segunda vez los hechos, por incomparecencia de las denunciantes, que a su vez habrían denunciado al Sindicato Andaluz de los Trabajadores que les apoyaba y asesoraba legalmente por apropiación indebida. Con independencia de lo controvertido de este caso y las consecuencias que ha tenido en el sector, algunas de ellas muy positivas para el fomento de

actuaciones de prevención y transparencia, debe insistirse en que ni debe adoptarse una postura generalizadora de la sistemática comisión de abusos, de naturaleza sexual o laboral, en este ámbito, como tampoco negar la posibilidad de su existencia. Por ello, en lo que sigue se procederá a analizar la calificación de trata en eventuales situaciones de explotación laboral en el escenario de las contrataciones en origen, destacando los principales problemas de aplicación que, con carácter general, suscita esta figura delictiva.

Los datos aportados por la Organización de Naciones Unidas indican que la trata se ceba fundamentalmente con la pobreza, busca sus víctimas entre los pobres, siendo el colectivo más predominante las mujeres, pues sufren una mayor inseguridad y precariedad en todos los ámbitos de la vida. Prueba de ello es que más del 70 % de las víctimas de trata en el mundo son mujeres y niñas.¹²⁷ Consciente de esta realidad, el legislador penal español introdujo en el año 2010 un artículo 177 bis en el Título VII bis del Código Penal, “De la trata de seres humanos”,¹²⁸ modificado en el año 2015 para dar transposición completa de la Directiva 2011/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/36/JAI del Consejo.

Conforme a la regulación actualmente vigente, se castiga en su tipo básico con penas de entre 5 a 8 años “(…) el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la captare, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes: a) La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad; b) La explotación sexual, incluyendo la pornografía (...)”.¹²⁹ Las penas imponibles serán de entre 8 a 12 años si la víctima es especialmente vulnerable por razón de enfermedad, estado gestacional, discapacidad o situación personal, o sea menor de edad, e igualmente cuando se hubiera puesto en peligro la vida o la integridad física o psíquica de la víctima.

A grandes rasgos, se está ante un delito en el que se castiga, alternativamente, todas las fases del proceso de trata, esto es, conductas de “reclutamiento” en el lugar de origen, movilización de personas y recepción o acogida,¹³⁰ realizadas por determinados medios ilícitos y con el propósito de llevar a cabo con ellas alguna de las finalidades que recoge la ley, de las que destacamos ahora la explotación laboral y la explotación sexual. Con ello se ataca frontalmente la dignidad de la persona humana, para algunos,¹³¹ o la integridad moral,

¹²⁷ United Nations Office on Drugs and Crime: *Global Report on Trafficking in Persons 2018*, p. 12.

¹²⁸ Con anterioridad el fenómeno de la trata se tipificaba con carácter general en el art. 318 bis del Código Penal, Título XV bis, “De los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros”, introducido por la LO 4/200’, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹²⁹ Además de las finalidades de explotación laboral y explotación sexual, el art. 177 bis incrimina la trata respecto de otras tres finalidades: “c) La explotación para realizar actividades delictivas. d) La extracción de sus órganos corporales. e) La celebración de matrimonios forzados”.

¹³⁰ Sobre las fases del delito de trata, véase solo ahora Fernández Olalla 2012, p. 108-110. Para una revisión crítica de la conducta típica, Villacampa Estiarte 2011, p. 410-411.

¹³¹ La dignidad es un referente de protección constante en la normativa europea e internacional sobre la materia en conexión con la vulneración de los derechos humanos de las personas objeto de trata. Siguiendo esta estela, se pronuncian en defensa de la dignidad humana la STS, 2º, nº 538/2016, de 17 de junio, así como la Circular 5/2011, de la Fiscalía General del Estado, de 2 de noviembre de 2011, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del ministerio fiscal en materia de extranjería e inmigración. En la

según otros (Pérez Alonso 2008, p. 177; Pomares Cintas 2013, p. 123), pero en definitiva cualquiera de las modalidades tipificadas implica la instrumentalización de la persona, su cosificación y reducción a un mero objeto para su explotación (Pomares Cintas 2013, p. 123). Sin embargo, no es necesario que la explotación laboral o sexual llegue a producirse efectivamente para entender consumado el delito. Basta con acreditar que la operativa de trata ha sido tendente a esa finalidad. Lo que sí es exigible es la concurrencia de los medios comisivos,¹³² esto es, empleo de violencia, intimidación o engaño, o abuso de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima, o la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, siendo además irrelevante el consentimiento de la víctima de trata para el castigo de las conductas tipificadas.

De la equiparación de tan variados medios comisivos parece desprenderse la necesidad de que sean idóneos para anular la voluntad de la víctima, algo que tradicionalmente se ha vinculado con el acometimiento o ataque físico (violencia), el constreñimiento o coacción psicológica (intimidación) y el engaño, es decir, la existencia de fraude, maquinación, falacia o reclamo (Guardiola Lago 2007, p. 355). Mayores dudas suscitan los medios de abuso de situación de superioridad, necesidad y vulnerabilidad. En este sentido, el propio legislador en el art. 177 bis ha incluido una cláusula sobre qué debe entenderse como situación de necesidad o vulnerabilidad,¹³³ en concreto, “cuando la persona en cuestión no tiene otra alternativa, real o aceptable, que someterse al abuso”. Lo que habrá de valorarse en atención a las concretas circunstancias personales de la víctima, entre ellas, el género, la edad, la pobreza, la situación familiar, o el nivel de formación o estudios.

A partir de los elementos típicos anteriores, las situaciones que pueden presentarse son muy diversas. En el caso de la migración circular, el recurso a la contratación en origen supone, en principio, un mecanismo positivo de fomento del empleo. Muchas de estas mujeres se ven motivadas a venir a trabajar en la recogida de la fresa debido a las mejores condiciones salariales que encuentran en trabajos similares en su país de origen. No obstante, y siempre en atención al caso concreto y los parámetros de imputación jurídico-penal objetivos y subjetivos, habría de valorarse posibles situaciones de engaño en el momento de la contratación. En algunas de las denuncias interpuestas en caso de temporeras se ha alegado que el contrato no estaba en árabe y no entendían lo que firmaban o, bien, las condiciones reflejadas en el contrato en cuanto a horas de trabajo, salario, manutención, etc., no se correspondían con lo que encontraban una vez que llegaban a España. Tampoco parece revestir especial complejidad la acreditación de vulnerabilidad o necesidad de estas mujeres, en atención a su especial condición de mujer, extranjera y situación socioeconómica,¹³⁴ si bien en el plano jurídico-penal esto no es suficiente, puesto que debe valorarse que ha existido un abuso, es decir, no existía otra alternativa que el sometimiento a la explotación, lo cual plantea dificultades para su apreciación, con carácter general, en estos casos. No toda situación de necesidad que motive a migrar temporalmente tiene por qué implicar la anulación de la

doctrina, por todos, Pérez Cepeda y Quintero Olivares 2006, p. 172-178; Villacampa Estiarte 2011, p. 396-409.

¹³² A menos que la víctima sea menor de edad, en cuyo caso no se exige su concurrencia.

¹³³ Reproduciendo literalmente la Directiva de 2011 en este extremo y ya, con anterioridad, la Decisión Marco 2002/629/JAI, de 19 de julio de 2002, relativa a la Lucha contra la Trata de Seres Humanos. Aunque se distinguen ambos conceptos en la regulación penal española, las referencias normativas internacionales al abuso como medio comisivo de la trata se limitan al abuso de una situación de autoridad o de poder o al abuso de una situación de vulnerabilidad, de manera que el abuso de necesidad quedaría incluido en esta última, de contenido más amplio. Cfr. Villacampa Estiarte 2011, p. 427.

¹³⁴ Cfr. Dauris Rodríguez 2013, p. 99, incluyendo la marginación, pobreza extrema, el desamparo, la persecución política, las situaciones de conflicto armado, la enfermedad, la incapacidad, la falta de madurez física o mental, la drogadicción o cualquier otro tipo de desvalimiento físico o psíquico.

voluntad y, en consecuencia, determinar la irrelevancia del consentimiento por estar viciado (Daunis Rodríguez 2013, p. 101).

Por otro lado, una de las finalidades de la trata consiste en la explotación sexual de las víctimas. Según se ha señalado, es la modalidad de trata que ha tenido mayor aplicación ante los tribunales, en casos en los que generalmente mediante engaño, con el cebo de trabajar en España bajo la expectativa de unas buenas condiciones laborales y de salario, una vez que llegan se les retira la documentación, se las confina y se las obliga a prostituirse mediante violencia y/o amenazas y a pagar una cantidad al mes para saldar una deuda que siempre crece. Sirva de muestra el caso enjuiciado en la Operación Zarpa, por la que se desarticuló una red de trata con fines de explotación sexual con víctimas de nacionalidad rusa a las que se atraía con la expectativa de trabajar en el sector agrícola. El Tribunal Supremo condenó por el entonces delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, antiguo artículo 318 bis del Código Penal y precursor del actual art. 177 bis, en su sentencia nº 525/2012, de 19 de junio, además de por delito de detenciones ilegales, determinación a la prostitución y delito laboral del art. 312.2.¹³⁵ Más recientemente, el mismo modus operandi se desprende de la SST, 2ª, nº 396/2019, de 24 de julio, respecto de unas mujeres nigerianas a las que se atrajo mediante engaño a España, es decir, expectativa de trabajo falsa, y se les obligó a ejercer la prostitución con amenazas e intimidación en distintos clubs de carretera.¹³⁶

Sin embargo, el proceso de contratación de temporeras extranjeras no sigue este modus operandi. En este sentido el engaño no recae sobre la naturaleza de la prestación que se va a realizar una vez que llegue a España, la recogida de la fresa o frutos rojos, que es real. Todo ello sin entrar ahora a valorar que el engaño sí ha podido recaer en las concretas condiciones económicas o materiales del trabajo. Siguiendo este planteamiento, el riesgo de sufrir una agresión sexual, abuso o acoso sexual, es consecuencia directa de la inherente condición de vulnerabilidad de la víctima que se intensifica cuando emigra temporalmente, pero no es en sí la finalidad por la que se contrata y se trae a España a estas mujeres. Por ello, cuando en el contexto de la prestación laboral de estas mujeres que han venido a desarrollar se comete un atentado a su libertad sexual, la respuesta penal ha de reconducirse a las figuras delictivas que la tutelan,¹³⁷ como así se han pronunciado los tribunales, pero no determina a mi juicio la calificación de trata con fines de explotación sexual de acuerdo con el art. 177 bis del Código Penal.

En relación con la trata con fines de explotación laboral,¹³⁸ el principal problema de aplicación que suscita es que la regulación penal no se refiere genéricamente a “explotación

¹³⁵ Art. 312.1: “Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra. 2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

¹³⁶ Hechos muy similares son constitutivos de trata con fines de explotación sexual en las SSTs 2ª, nº 861/2015, de 20 de noviembre, y nº 270/2016, de 5 de abril, y la SAP Barcelona, Sec. 2ª, nº 532/2017, de 24 de julio.

¹³⁷ Y sin perjuicio de que puedan entrar en juego otros delitos si median actos de violencia o intimidación (lesiones, amenazas, coacciones, detenciones ilegales, maltrato de obra, delito contra la integridad moral...).

¹³⁸ Según el Informe de Naciones Unidas sobre trata de 2018, el 35 % de las víctimas en la traba laboral son mujeres y niñas. United Nations Office on Drugs And Crime: *Global Report on Trafficking in Persons 2018*, p. 12 (disponible en https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2018/GLOTiP_2018_BOOK_web_small.pdf) [Acceso 15 noviembre 2019]. Por su parte, conforme a los datos disponibles por la Fiscalía General del Estado, entre 2013 y 2018 la trata con fines de explotación laboral habría afectado a 166 mujeres y 422 hombres entre adultos y niños, lo que implica un

laboral”, sino a “trabajos forzados, esclavitud o prácticas similares a esta, servidumbre o mendicidad”. Estos términos son trasposición literal de la normativa europea e internacional sobre la materia, por las que se acogen las formas más severas de atentado a la dignidad humana, específicamente a la libertad de trabajo, sea en su aceptación, continuación o abandono. En este sentido, resulta obligada la remisión al art. 2.1. del Convenio núm. 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930; contenido que en esencia también recoge el Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957: “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Ahora bien, la Directiva de 2011 se limita a establecer una obligación de incriminación para los estados de mínimos por la que “como mínimo” se recojan las formas más extremas de explotación laboral,¹³⁹ pero no impide que los legisladores nacionales amplíen el catálogo de la finalidad de la trata. Obsérvese que el Anteproyecto de reforma del Código Penal de 14 de noviembre de 2008 se refería al respecto a “todos aquellos actos que supongan un peligro o lesión de los derechos reconocidos legalmente a los trabajadores, con independencia de su nacionalidad”, más en consonancia con el contenido del art. 1.1º de la Decisión Marco 2002/629/JAI, de 19 de julio de 2002, en la que se aludía además de estas formas a “explotar su trabajo o sus servicios”.¹⁴⁰ No obstante, la redacción finalmente aprobada adoptó la postura más restrictiva posible,¹⁴¹ redacción que se ha visto refrendada tras la reforma de 2015. Con ello el legislador español parece que ha querido dejar fuera del art. 177 bis otras formas de explotación laboral, incluso existiendo un escenario de abuso de una situación de vulnerabilidad, que también podrían dar lugar a una imputación jurídico-penal por la vía de los delitos laborales, recogidos en el Título XV del Código Penal, “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, a los que más adelante se hará referencia. Sin perjuicio de lo anterior, comparto la postura de un sector de la doctrina que el enfoque mayoritario de la normativa europea e internacional es más propio de formas de explotación del siglo XIX, pero no atiende a las modernas formas de explotación laboral actualmente existentes, particularmente originadas en el contexto de la grave crisis económica sufrida en la que se ha ido precarizando el trabajo (Daunis Rodríguez 2013, p. 108–111; López Rodríguez 2016, p. 167).¹⁴²

28,23% y un 71,76% de víctimas en esta modalidad de trata, respectivamente. *Memoria de la Fiscalía General del Estado* 2019, p. 1267 (disponible en <http://www.lifeinvasaqua.com/main-files/uploads/2019/09/MEMORIA-2019.pdf>) [Acceso 15 noviembre 2019]. El Ministerio del Interior ha anunciado que la Guardia Civil, en coordinación con la Inspección de Trabajo, habría realizado en 2018 un total de 732 inspecciones en lugares susceptibles de producirse explotación laboral, trabajo forzoso o trata de seres humanos. (disponible en http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/9843407, 22 de enero de 2019) [Acceso 15 noviembre 2019].

¹³⁹ Para una delimitación conceptual de estas modalidades de explotación, véase, por todos, Villacampa Estiarte 2011, p. 435-437; López Rodríguez 2016, p. 120-157.

¹⁴⁰ Art. 1.1 *in fine* de la Decisión Marco del Consejo, 2002/629/JAI, de 19 de julio de 2002: “(...) con el fin de explotar el trabajo o los servicios de dicha persona, incluidos al menos el trabajo o los servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o la servidumbre (...)”.

¹⁴¹ Señala Pomares Cinta (2013, p. 126) que la redacción asumida en el Proyecto de Código Penal de 2009 al art. 177 bis.1º) acogía lo dispuesto en el Protocolo de Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, de 15 de noviembre de 2000, en el que se limitaba la finalidad de explotación laboral a “imponer trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o a la servidumbre”.

¹⁴² No es posible abordar en el marco de este trabajo la incomprensible y clamorosa laguna de punición que se produce en el caso en que, existiendo trata con fin de explotación laboral en el estricto sentido del art. 177 bis, la única vía de castigo se reconduce a los delitos laborales de los arts. 311 y 312, o, en los casos más graves, a un delito contra la integridad moral del art. 173 que podría entrar en concurso con los anteriores. Pero para los casos más graves de explotación laboral, enumerados en el art. 177 bis 1.a) no

En esta línea restrictiva del art. 177 bis 1.a) del Código Penal, el común denominador de las modalidades de explotación que recoge implica la imposición forzada de la condición de trabajador, de manera que no tiene libertad para decidir realizar la prestación laboral (Pomares Cinta 2013, p. 128–129). Este esquema tiene, a mi juicio, dificultades de apreciación en el caso de las trabajadoras extranjeras temporales agrícolas, en las que en principio se decide aceptar el trabajo, pero son las condiciones laborales las que, en su caso, se imponen.¹⁴³ Dicho de otra manera, no es la prestación de trabajo en sí la que se impone, sino las condiciones a las que se somete. Para estas situaciones, como se ha señalado, habrá que valorar la concurrencia de otras figuras delictivas propias del Derecho Penal laboral.

Al igual que sucede con la trata con fin de explotación sexual, la trata con fines de trabajo forzado presenta unas características distintivas de difícil concurrencia, siempre desde un planteamiento general, en las contrataciones en origen: la clandestinidad o irregularidad en la migración, el control del proceso de trata y explotación por grupos u organizaciones criminales, la promesa de trabajo falsa mediante engaño y/o abuso de una situación de vulnerabilidad y la confiscación de documentación cuando la persona llega a España, la obligación de trabajar en algo distinto a lo prometido mediante violencia o intimidación, la restricción de movimiento, el desembolso por parte de la víctima de una cantidad de dinero para obtener un contrato laboral o la servidumbre por deudas. La ausencia de estas variables, fundamentalmente en lo que atañe a la realización de una ocupación distinta de la que motivó el desplazamiento de la persona, la retención de la documentación, la restricción de movimiento y la servidumbre por deudas, ha llevado a que los tribunales no aprecien la existencia de trata.¹⁴⁴ Acorde con esto, en el caso de existir condiciones de trabajo abusivas o inseguras que no concurren con algunos o todos de los indicadores anteriores para valorar una situación de trata laboral,¹⁴⁵ la respuesta jurídico-penal habrá de reconducirse, según se ha señalado, a los delitos laborales que seguidamente se procede a abordar.¹⁴⁶

existe una figura penal específica. Consciente y crítica con esta laguna, la Fiscalía General del Estado ha creado en 2019 una comisión en la Secretaría Técnica del Ministerio de Trabajo para la redacción de un Plan de Acción Nacional contra el trabajo obligatorio y otras actividades humanas forzadas. Entre otras acciones, tiene como objetivo estudiar una reforma del Código Penal para tipificar como delitos la esclavitud, la servidumbre, el delito de trabajo obligatorio y otras actividades forzadas, sistematizar correctamente y actualizar la redacción de los delitos contra los derechos de los trabajadores y establecer un tratamiento específico de la responsabilidad de las personas jurídicas en la subcontratación de trabajadores sometidos a trabajos forzados. Memoria de la Fiscalía General del Estado 2019, p. 1263-1267.

¹⁴³ Asumen esta postura diferenciadora con carácter general del delito de trata con el delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo Pomares Cinta (2013, p. 136-139) y López Rodríguez (2016, p. 180-181).

¹⁴⁴ Así, la SAP Madrid, Sec. 3ª, nº 27/2017, de 20 de enero o las SSAP Albacete, Sec. 2ª, nº 435/2017, de 10 de noviembre y nº 518/2016, de 25 de noviembre, esta última en relación con temporeros extranjeros irregulares que trabajaban en la recogida del ajo.

¹⁴⁵ En relación con otros indicadores, como la restricción de movimientos y/o la violencia física o sexual, la respuesta penal se reconduce a los concretos delitos contra la libertad, en sus distintas manifestaciones, en el sentido en que se ha señalado a lo largo de este trabajo.

¹⁴⁶ Según la Memoria de la Fiscalía General del Estado del año 2019 entre los años 2013 y 2018 se han incoado 67 investigaciones por trata de seres humanos con la finalidad de explotación laboral, de las cuales 31 se han archivado, 36 están siendo tramitadas y 11 han terminado con sentencia condenatoria. En este sentido, el mayor número de casos se concentraría en la agricultura temporera con víctimas extranjeras. El detallado análisis de la Memoria de la Fiscalía evidencia las características de la trata señaladas en el texto. *Memoria de la Fiscalía General del Estado* 2019, p. 1267-1270.

3.3. *Delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo y su delimitación con las infracciones laborales del orden social*

Existe opinión unánime en la doctrina y la jurisprudencia en que el Derecho penal laboral refuerza la tutela de las personas trabajadoras, garantizando un plus de protección a un colectivo que estructuralmente se encuentra en una situación de inferioridad con respecto del empresario,¹⁴⁷ protegiendo la parte económica y socialmente más débil.¹⁴⁸ No obstante, aunque se protegen las condiciones laborales mínimas a las que no pueden renunciar las personas trabajadoras, la regulación primaria de la relación laboral no se encuentra en el Código Penal, sino en la legislación social, por lo que debe tenerse presente la frontera que delimita la aplicación de las normas de ambos sectores, teniendo en cuenta que no siempre la tutela penal tiene por qué resultar la más eficaz. Por resaltar un elemento diferenciador en la vía sancionadora de ambos regímenes de protección y sanción, en el orden social la carga de la prueba se desplaza en ocasiones al empresario (despidos, asuntos que impliquen la tutela de derechos fundamentales, o accidentes de trabajo); en el ámbito penal el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución proscribía la inversión de la carga de la prueba de la parte acusadora a la defensa, de manera que a quien denuncia le corresponde demostrar la comisión del delito.

Al margen de lo anterior, la protección de los trabajadores encuentra una línea de graduación normativa conforme al criterio, obviamente, de gravedad. Así, es constante la jurisprudencia a la hora de señalar el carácter fragmentario y de última ratio del Derecho penal, de manera que, en relación con la imposición de condiciones ilegales de trabajo, pero también en supuestos en los que se incumple la normativa preventiva de riesgo laboral, “no todo siniestro provocado por la infracción de normas preventivas de riesgo laboral se debe considerar delito contra el derecho de los trabajadores del artículo 316. Para integrar el tipo penal con la normativa de prevención de riesgos laborales solo deben quedar reservados al primer espacio punitivo las infracciones más graves, capaces de generar un grave peligro”¹⁴⁹ En el mismo sentido, tampoco la imposición de una condición laboral ilegal integra automáticamente la previsión del artículo 311.1º del Código Penal, puesto que para reservar la responsabilidad penal a los casos más graves y establecer así la difusa línea delimitadora con la correspondiente infracción o ilícito laboral,¹⁵⁰ el empleador debe haber impuesto o compelido al trabajador a aceptarla mediante engaño o abuso de una situación de necesidad o, en su tipo agravado (art. 311.3º), con violencia o intimidación.

En relación con el artículo 311.1º, el plus que permite cruzar la frontera entre el ilícito administrativo y el delito laboral está en que el mayor desvalor de acción en la imposición de condiciones de trabajo ilegales concurre en la presencia de engaño o abuso de situación de necesidad,¹⁵¹ lo que se castiga con una pena de prisión de 6 meses a 6 años y multa de seis a

¹⁴⁷ SSAP Barcelona, de 17 de julio de 2000 y AP Córdoba, Sec. 2ª, nº 117/2016, de 11 de marzo.

¹⁴⁸ STS, 2ª, de 3 de marzo de 1993.

¹⁴⁹ AAP Cádiz, Sec. 3ª, nº 252/2018, de 4 de junio, en relación a una caída accidental motivada por la presencia de una botella en el suelo, con origen en las fiestas de la localidad, en la que se alegaba la comisión de un delito laboral del art. 311 y 316, puesto que el denunciante llevaba 14 horas trabajando cuando ocurrieron los hechos, si bien era un hecho puntual. La audiencia provincial ratifica el sobreseimiento libre, sin perjuicio de lo que corresponda en sede administrativa.

¹⁵⁰ Infracciones recogidas como graves y muy graves, respectivamente, en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 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.

¹⁵¹ La SAP Córdoba, Sec. 2ª, nº 117/2016, de 11 de marzo, caracteriza el tipo penal en los siguientes elementos: - La acción típica puede consistir en imponer o mantener ilegalmente condiciones laborales y de Seguridad Social mediante engaño o abuso de situación de necesidad. - Esas condiciones laborales o sociales deberán derivar de disposiciones legales (entendiendo por tales, cualquier tipo de norma, general

doce meses. Si además la conducta se lleva a cabo con violencia o intimidación, la pena se impone en su grado superior, es decir de 6 años y un día a 9 años.

Se considera que existe engaño cuando la persona trabajadora no conoce el alcance del consentimiento prestado y, en consecuencia, del perjuicio que va a ocasionar a sus derechos. Como se recordará, en ocasiones las trabajadoras temporeras extranjeras denuncian que el desconocimiento del idioma las ha llevado a firmar en su país contratos laborales sin saber el contenido de lo que firman y su trascendencia. Ahora bien, consciente de que no es posible generalizar, podría dar lugar a una forma de engaño típica en el sentido del art. 311.1º si el desconocimiento o conocimiento equivocado de la trabajadora respecto a su situación laboral (Ortubay 2000, p. 336), lleva al empresario a imponer unas condiciones de trabajo injustas, siempre que el engaño sea idóneo, lo que dependerá en cada caso de la existencia de mecanismos de autoprotección de la trabajadora, como por ejemplo, prestaciones de asesoramiento legal en el momento de la contratación o presencia de traductores que informen a la trabajadora sobre el contenido del contrato. En este sentido, la intervención de las instituciones y organismos implicados en la contratación de origen, tanto marroquíes como españoles, resultan claves a la hora de proporcionar un marco de seguridad a estas mujeres. Otro factor del que dependerá una hipotética situación de engaño puede residir en la veteranía de la temporera, es decir, si no es la primera vez que es contratada, puesto que las posibilidades de apreciar engaño en el momento de la contratación decaen. Con todo, también puede darse situaciones de engaño cuando se comienza la prestación laboral, si el empresario que contrata no cumple dolosamente con las condiciones establecidas en el contrato.

El abuso de una situación de necesidad es la segunda de las modalidades típicas que acoge el art. 311.1º. En una primera aproximación, puede ponerse en conexión la conducta típica de este delito con la del art. 312.2, con la que encuentra afinidad (emplear en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenio colectivo o contrato de trabajo a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo). Ambos tipos penales se delimitan por su ámbito subjetivo de aplicación, puesto que el segundo protege a las extranjeras/os sin permiso de trabajo. Además, en él no se exige la concurrencia de engaño o abuso de una situación de necesidad, lo que podría llevar a interpretarse en el sentido de resultar innecesario, por resultar implícitos en el hecho de encontrarse el extranjero sin posibilidad legal de trabajar.¹⁵² Ahora bien, las trabajadoras temporeras, aunque son extranjeras, cuentan con un permiso temporal de trabajo. Con todo, una interpretación de esta índole abre la puerta a considerar que la propia condición de extranjera es una circunstancia indiciaria de una situación de necesidad.

o sectorial, que origine derechos mínimos irrenunciables), convenios colectivos o contrato de trabajo. – La imposición de condiciones ilegales habrá de llevarse a cabo a través de ciertos medios típicos, el engaño o abuso de situación de necesidad. – Por tratarse de un delito de resultado cortado, no será necesario que el perjuicio material o efectivo se produzca, satisfaciéndose el tipo penal con una infracción del ordenamiento laboral por la cual se creen las condiciones para que, de no mediar otra intervención jurídica de corrección, el perjuicio se produzca eficazmente. – Se trata de un delito de consumación instantánea, que se perfecciona con la mera imposición de las condiciones ilegales o desfavorables, sin necesidad de que éstas, una vez impuestas, persistan a lo largo de todo el tracto contractual. – Igualmente, se trata de un delito de efectos permanentes, ya que los mismos perduran durante todo el tiempo que persiste la relación laboral, con dichas condiciones.

¹⁵² SAP Huelva, Sec. 2ª, nº 152/2002, de 28 de mayo. Un sector de la doctrina considera que al castigarse el “imponer” condiciones de trabajo ilegales en el art. 311.1º, resultaría también innecesario constatar el engaño o el abuso de una situación de necesidad, puesto que el que impone es porque está en condiciones de poder hacerlo. Asumen esta postura Baylos Grau y Terradillos Basoco (1997, p. 72).

Por su parte la jurisprudencia ha interpretado el abuso de necesidad como “una actuación de aprovechamiento por parte del empresario, en su propio beneficio y en perjuicio del trabajador, imponiendo a este en su actividad laboral una condiciones contrarias a la normativa laboral, obligándole a aceptarlas para poder tener acceso al trabajo, como consecuencia de su situación de necesidad; situación de necesidad que cabe apreciar en aquellos casos en los que existe una “necesidad” más intensa que la ordinaria o genérica que mueve a cualquier persona a buscar un trabajo, no pudiéndose equiparar tal situación de necesidad con la propia de cualquier búsqueda de trabajo”.¹⁵³ Con ello los tribunales parecen acoger una interpretación restrictiva o sentido específico del abuso de la situación de necesidad, seguida mayoritariamente por la doctrina (por todos, Ortubay Fuentes 2000, p. 344; De Vicente Martínez 2008, p. 231; Pomares Cintas 2013, p. 73) y la jurisprudencia,¹⁵⁴ en la que el objeto de la necesidad se identifica con la demanda de un puesto de trabajo (Ortubay Fuentes 2000, p. 347). Ahondando en esta idea, el abuso debe ir referido a los derechos mínimos y esenciales derivados de la contratación laboral, reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, puesto que son estos derechos los que concretamente se protegen en las distintas modalidades típicas del art. 311.1º (Martínez-Buján Pérez 2015, p.797),¹⁵⁵ condición esencial del equilibrio del mercado laboral.¹⁵⁶

La necesidad del empleo, de la que se aprovecha o abusa el empresario, generalmente vendrá motivada por razones de vulnerabilidad y precariedad, lo que deriva en que la persona trabajadora no pueda oponerse a la oferta del empleador o no pueda renunciar a ella, aun sabiendo que con ello se le está imponiendo condiciones laborales injustas. Siguiendo a Ortubay (2000, p. 349–350), para delimitar una situación de necesidad en relación con el empleo sirven de baremo las dificultades objetivas para acceder a un trabajo, como la cualificación profesional, el nivel de desempleo del sector laboral al que opta la persona, la pertenencia a un colectivo que por distintas razones sufren discriminación al competir en el empleo, o la urgencia en obtenerlo como medio de subsistencia por carencia de medios económicos. Aplicado a nuestro caso, no resulta difícil advertir la potencialidad de las temporeras marroquíes de cumplimentar varios o todos de estos factores que las coloca en una situación de necesidad a la hora de aceptar o no renunciar al puesto de trabajo ante un eventual prevalimiento por parte del empleador que se beneficia de ello.

La doctrina penal ha venido interpretando las condiciones laborales en el mismo sentido que la doctrina laboralista, como las condiciones con arreglo a las cuales los contratos se celebran, se ejecutan y se cumplen (Martínez-Buján Pérez 2015, p. 799). Así, se incumplen

¹⁵³ SAP Navarra, Sec. 1ª, de 11 de noviembre de 2004. La SAP Sevilla, Sec. 7ª, nº 216/2003 acoge un concepto más amplio de abuso de situación de necesidad: “(...) cualquier clase de aprovechamiento, o de hacer un uso excesivo e indebido de la especial posición de fuerza en el ámbito de las relaciones laborales; entraña, pues, una actitud coactiva por parte del empresario quien aprovechando en su propio beneficio dicha situación impone condiciones ilegales en contra de la voluntad del trabajador. Imponer supone someter la voluntad del trabajador en relación con su situación profesional, obligándole a aceptar unas determinadas condiciones laborales o de Seguridad Social. Lo relevante es que exista esa imposición que suprima la libertad del trabajador en el momento de la contratación”. Por su parte, la SAP de Sevilla, Sec. 7ª, de 20 de noviembre de 2017 realiza una interesante equiparación entre la causa de justificación de estado de necesidad del art. 20.5 del Código Penal con la situación objetiva de necesidad que requiere el art. 311.1ª.

¹⁵⁴ SAP Córdoba, Sec. 1ª, nº 117/2016, de 11 de marzo.

¹⁵⁵ Por su parte, la SAP de Córdoba, Sec. 2ª, nº 117/2016, de 11 de marzo, considera que el objeto de tutela del art. 311 CP es múltiple “y puede ser definido como la prestación de trabajo por cuenta ajena en las condiciones establecidas por las normas legales o los convenios colectivos aplicables”.

¹⁵⁶ Cabe preguntarse si en una situación de crisis como la que se ha vivido y de la que apenas nos hemos recuperado, y habiendo iniciado una nueva recesión, no habrá que asumir una interpretación amplia y considerar que el abuso existe implícito en toda relación laboral como consecuencia normal de la estructura desigual del mercado de trabajo. Son partidarios de esta interpretación amplia Baylos Grau y Terradillos Basoco (1997, p. 73).

cuando se está ante trabajo negro o sumergido (como supuesto paradigmático castigado en la ley penal), la vulneración de la normativa laboral en relación con la jornada máxima, el salario mínimo, el trabajo nocturno, las horas extraordinarias, el descanso, las consecuencias económicas de la pérdida del puesto de trabajo, la negación de indemnizaciones reconocidas legalmente, o la modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.¹⁵⁷ Por su parte, por condiciones de la Seguridad Social se alude a las obligaciones de afiliación, altas, bajas, así como a las relativas al pago directo de prestaciones en materia de incapacidad temporal o maternidad y las que se deriven de los convenios colectivos sobre mejoras voluntarias de la acción protectora (Hortal Ibarra 2016, p. 516). Teniendo presente lo anterior, se ha condenado por aplicación del art. 311.1º cuando se hace constar en el contrato un menor número de horas semanales a las realmente trabajadas, sin que se abonaran en salario o vacaciones,¹⁵⁸ se suprime el salario de los trabajadores o no se conceden vacaciones retribuidas,¹⁵⁹ o se contrata sin sujeción a horario fijo ni vacaciones, con una retribución anual de 3.500 € y con obligación de pagar elevadas indemnizaciones si se abandona el puesto de trabajo.¹⁶⁰ Aquí se focalizaría principalmente, a mi juicio, la principal respuesta jurídico-penal a eventuales abusos laborales, pudiendo ser además la penalidad mayor si en el atentado a las condiciones dignas de trabajo concurre violencia o intimidación. Sin embargo, son pocos los casos de denuncias de este tipo de intolerables tropelías que, a pesar de su dificultad para ser calificadas penalmente de trata laboral según el Código Penal vigente, comparte con esta la cosificación de la persona y la vulneración de los más básicos derechos fundamentales. Al comienzo de este trabajo se hizo mención a la condena de unos empresarios que humillaban a estas trabajadoras y que fueron condenados por delito contra la integridad moral y abuso sexual. Irónicamente la sentencia no condena por la vía del art. 311.1º, por no haber sido solicitado por el Ministerio Fiscal, a pesar de que a juicio del tribunal algunos de los hechos probados habrían determinado la imposición de condiciones ilegales de trabajo. En concreto, el imponer la realización de la prestación laboral cuando la trabajadora se encontraba enferma o indispueta. Con todo, esta es la única sentencia condenatoria existente hasta la fecha en este ámbito del sector fresero, aunque el año 2018 parece haber sido un punto de inflexión con la incoación de varios (y controvertidos) procesos también mencionados a lo largo de este trabajo. Casos que, al margen del rumbo judicial que han seguido, han actuado de detonante, junto a la constante denuncia de la situación de estas mujeres por periodistas, sindicatos y organizaciones sociales, para el impulso y desarrollo de determinadas políticas de prevención y adopción de protocolos dirigidos a evitar situaciones de abuso laboral y sexual y, en su caso, trata, sobre lo que me referiré a continuación.

Un último apunte sobre la posibilidad de imputar penalmente el delito de discriminación en el empleo, tanto por el perfil de mujer que es contratada en origen como por las condiciones en las que realiza su prestación laboral. Se trata de una cuestión, sin duda, polémica y que trasciende del ámbito jurídico penal, puesto que afectaría de raíz al proceso de selección de estas mujeres temporeras y al perfil que presentan, así como al papel que en ello juegan las instituciones marroquíes y españolas y, por supuesto, los empresarios onubenses, que deben supervisar y velar porque la contratación garantice los derechos de estas mujeres¹⁶¹. En un plano estrictamente penal, el delito de discriminación laboral,

¹⁵⁷ STS, 2ª, de 28 de noviembre de 2006. Aunque las condiciones sindicales son igualmente condiciones laborales, se tutelan específicamente en el art. 315 del Código Penal.

¹⁵⁸ SAP Islas Canarias, Sec. 1ª, nº 41/2017, de 7 de marzo.

¹⁵⁹ SAP Córdoba, Sec. 2ª, nº 117/2016, de 11 de marzo.

¹⁶⁰ SAP Guadalajara, Sec. 1ª, nº 16/2013, de 7 de enero.

¹⁶¹ El artículo 9.5 de la Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019 (BOE de 31 de diciembre de 2018), dispone lo siguiente: “La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita. Los miembros de la comisión de selección velarán porque esta se desarrolle conforme a los principios de igualdad de

recogido en el artículo 314 CP (originar y mantener una grave discriminación en el empleo, público o privado) requiere para su aplicación, según la jurisprudencia, una diferencia de trato laboral como consecuencia de la concurrencia de determinadas características en el sujeto discriminado que le distinguen de otros empleados o trabajadores, pero sin que justifiquen objetivamente la discriminación¹⁶². En este sentido, “es imprescindible que la diferencia empleada provoque un resultado discriminatorio desde el punto de vista objetivo, de manera que se perjudique el ejercicio de determinados derechos o el disfrute de ciertas ventajas o beneficios reconocidos o que se agraven las cargas laborales, y que quede plenamente acreditado el ánimo o móvil discriminatorio y la existencia de una arbitraria e irracional diferencia de trato. Ahora bien, la mera discriminación en el empleo, sin más, no basta para que se cometa el delito, pues el precepto exige que venga acompañada de un requerimiento o sanción administrativa y que el requerimiento haya sido desoído (...) por lo que se trata de reservar al derecho penal los casos contumaces (...)”¹⁶³.

4. Eficacia de otros mecanismos penales y extrapenales para la promoción y mejora de las condiciones laborales de las mujeres temporeras inmigrantes

Todo lo expuesto ha tratado de poner de manifiesto que la eficacia preventiva del Derecho Penal opera de manera limitada, puesto que la coexistencia de otros regímenes de sanción, dentro del propio Derecho Penal, como entre este y el ordenamiento jurídico social y administrativo, restringen su aplicación a los atentados más graves a la dignidad de la persona, especialmente puesta de manifiesto para el caso de la trata con fines de explotación laboral. Junto al castigo penal existirían otras vías punitivas y preventivas complementarias, también dentro y fuera del Derecho Penal, que deben ser tenidas en consideración en aras de dar una respuesta integral para la protección de las mujeres temporeras trabajadoras y para el fomento de las condiciones laborales y materiales en las que se encuentran.

4.1. Responsabilidad penal de las personas jurídicas

Con la reforma operada en el Código Penal por medio de la LO 5/2010, de 22 de junio, se incorporó un artículo 31 bis que regula los requisitos legales bajo los que una persona jurídica puede ser condenada penalmente. Su inclusión es concreción de una determinada corriente político-criminal que considera a las personas jurídicas como factores de riesgo de primer orden en el desarrollo de su actividad empresarial: *ad intra*, en atención fundamentalmente al respeto de las condiciones dignas de trabajo de sus trabajadores; *ad extra*, en lo relativo a que de su actividad no se deriven resultados lesivos para intereses de terceros merecedores de tutela penal (medioambiente, libre competencia, salud de los consumidores, patrimonio, entre otros).

oportunidades, no discriminación y transparencia, facilitando que todos los candidatos conozcan con precisión las condiciones de la oferta de empleo y el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo”. A su vez, el apartado 4 del mismo precepto establece que “la selección se llevará a cabo por la comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de Migraciones y/o de la correspondiente misión diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a los trabajadores”.

¹⁶² ATS, 2ª, rec.633/2010, de 2 de junio de 2010.

¹⁶³ AAP Sevilla, Sec. 1ª, nº 134/2017, de 9 de febrero.

En un intento de resumir la filosofía que inspira esta regulación, de la que se han producido hasta la fecha tres modificaciones,¹⁶⁴ instituye lo que se denomina la autorregulación empresarial (Gómez-Jara Díez 2008, p. 256–258), especialmente tras la reforma de 2015. La ley recoge una regulación pormenorizada de un modelo de organización empresarial “ideal” dirigido a prevenir delitos, especificando el papel que juega en la atribución de responsabilidad de la persona jurídica. En esencia, lo que subyace a la regulación es que las empresas, a partir de su libertad de organización, están obligadas a controlar los riesgos que generan, desarrollando en consecuencia una política de integridad en el desarrollo de su actividad (Nieto Martín 2013, p. 203–205) que al Estado corresponde fiscalizar y valorar en su eficacia preventiva para la comisión de delitos cuando ocurre precisamente un hecho delictivo.

Para imponer eventualmente una pena a una persona jurídica, los artículos 31 bis y siguientes del Código Penal regulan dos posibles hipótesis: a) comisión del delito por el representante legal o persona que individual o colegiadamente posea autoridad para tomar decisiones, organizar o controlar. Además, es necesario que el delito se cometa en nombre o por cuenta de la entidad y que haya sido en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica¹⁶⁵; y b) comisión del delito por aquellos sometidos a la autoridad de las personas mencionadas anteriormente. También aquí el delito debe cometerse por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica, con otras dos condiciones: el delito se comete en el ejercicio de actividades sociales y ha sido posible por haberse incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso. En ambas hipótesis la existencia con anterioridad a la comisión de la infracción penal de un programa de prevención de delitos (*compliance program*) puede actuar de causa exoneratoria para la persona jurídica o, en su caso, de atenuación de la responsabilidad, si se cumplen las condiciones legamente establecidas y se demuestra que su implementación fue eficaz.

Descrita en sus rasgos principales la regulación, solamente es aplicable a los casos legalmente previstos. En lo que aquí interesa, la responsabilidad penal de personas jurídicas sí está prevista en el delito de trata de seres humanos, artículo 177 bis apartado 7, consecuencia directa del carácter organizado que caracteriza a este fenómeno delictivo y que puede encubrirse bajo formas organizativas estructuradas y hasta reconocidas jurídicamente. Sin embargo, inexplicablemente no se prevé para ninguno de los delitos contra los derechos de los trabajadores del Título XV del Código Penal, entre los que se encuentra la imposición de condiciones ilegales de trabajo.¹⁶⁶ Esta omisión, buscada o inconsciente por parte de nuestro legislador, resulta a mi juicio sumamente disfuncional, porque si hay un ámbito en el que la comisión del hecho delictivo tiene conexión con una cultura y política sistemática de incumplimiento de legalidad, es el de la protección del trabajador. Se ha señalado como origen de esta disfuncionalidad la ausencia de un instrumento normativo europeo o internacional en esta dirección, a diferencia de lo que sucede respecto de otros ámbitos delictivos en los que se prevé la aplicación del art. 31 bis, si bien eso no es óbice para que el

¹⁶⁴ La LO 7/2012 incluyó como entidades sometidas de responsabilidad a los partidos políticos y sindicatos; la LO 1/2015 reguló pormenorizadamente los modelos de prevención de requisitos y su incidencia en la responsabilidad penal en la persona jurídica. Por su parte, la LO 1/2019, de 20 de febrero, amplió el ámbito de delitos a los que es de aplicación este régimen de sanción penal.

¹⁶⁵ Por ejemplo, un incremento de beneficios, un ahorro de costes o una mejor posición en el mercado.

¹⁶⁶ El artículo 318 del Código Penal prevé para los delitos laborales la aplicación de un régimen complementario de sanción cuya regulación general se contiene en el art. 129 del Código Penal y que, sin poder entrar a analizar, resulta disfuncional en este ámbito, puesto que en puridad solo es aplicable a antes sin personalidad jurídica y acoge unos requisitos de aplicación más laxos que el art. 31 bis y siguientes. Para un análisis de la situación, véase Gil Nobajas 2019, p. 82-84.

legislador nacional tenga autonomía para valorar político-criminalmente la conveniencia y adecuación de someter a sanción penal a la empresa en determinados ámbitos delictivos, junto a la persona o personas físicas que materialmente cometen el delito. Ello no significa que deba valorarse su introducción como mecanismo exclusivamente punitivo o de reacción cuando el hecho delictivo ya se ha cometido, sino precisamente porque la necesidad de que la empresa deba implementar y ejecutar eficazmente un sistema de prevención de delitos, adelanta la protección a estadios anteriores. Y, además, por la interesante vía que abre no solo en relación con los abusos laborales producidos al comenzar la prestación laboral, sino igualmente, a mi juicio, en el papel que las empresas del sector fresero asumen en el proceso de selección y contratación en Marruecos acorde con los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad a los que se refiere el art. 31 bis b) del Código Penal.

Con todo, debe advertirse que la posibilidad de sancionar penalmente a la persona jurídica tampoco alcanza a otros delitos conectados con la situación de vulnerabilidad de las temporeras que anteriormente se han señalado, en especial los delitos contra la libertad sexual que pudieran sufrir estas trabajadoras y que también podrían ser expresión de un déficit organizativo de las empresas para las que desempeñan su actividad laboral. Solamente el delito de trata de seres humanos, en cualquier de sus modalidades, contempla esta posibilidad, con lo problemático que resulta la aplicación de esta figura a eventuales situaciones de abuso y explotación laboral, como se ha destacado.

4.2. Protocolos de actuación para la prevención de la trata de seres humanos y otras formas de manifestación de la violencia de género y otras medidas preventivas para la protección de trabajadoras en situación de vulnerabilidad

El hecho de que las contrataciones en origen de las temporeras marroquíes en los campos de Huelva no puedan calificarse, per se, de trata laboral, no significa en modo alguno que deban relajarse los mecanismos de protección y prevención orientados a evitar y detectar situaciones de esta naturaleza.

Según se ha visto, la Directiva 2011/36/UE impone a los estados miembros el desarrollo de unas normas mínimas para garantizar que sea punible la trata de seres humanos; requerimiento que se ha plasmado, en mi opinión insuficientemente, en la tipificación que ofrece el art. 177 bis del Código Penal. Pero la Directiva también establece la obligación de los estados de abordar esta cuestión desde una perspectiva de género para mejorar la prevención de este delito. Más allá del debate que pueda suscitarse de si la incriminación sustantiva de las diversas modalidades de trata en la regulación española acoge esta perspectiva de género, cabe cuestionarse hasta qué punto el legislador, pero también las instituciones públicas, se han tomado en serio dicha perspectiva en atención a la protección de las víctimas y medios de prevención. No solo eso, directamente si se han considerado las necesidades de las víctimas de cara a su protección y los mecanismos preventivos desarrollados a tal efecto, algo que ya exigía la derogada Decisión Marco de 2002. A este respecto, no resulta aceptable que únicamente a raíz de los casos de denuncias presentadas en distintos juzgados, haya sido en el año 2019 cuando se ha activado un protocolo de prevención para la trata de personas, explotación laboral y sexual, dentro del Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de seres Humanos, adoptado mediante acuerdo de 28 de octubre de 2011 por los Ministerios de Justicia, del Interior, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Fiscalía General del Estado y el Consejo del Poder Judicial.¹⁶⁷

¹⁶⁷ La elaboración de este Protocolo Marco se encuadra en el Plan Integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual aprobado por el Consejo de Ministros con fecha de 12 de diciembre de 2008.

Por otro lado, la visibilización social de las condiciones en las que estas mujeres realizan su prestación laboral, no solo a raíz de las denuncias presentadas ante los tribunales, sino igualmente por parte de los medios de comunicación, organizaciones sociales y sindicatos, han servido de revulsivo y llamamiento a los poderes públicos para adoptar otra serie de iniciativas, algunas de carácter general, otras específicamente encaminadas a mejorar la situación de estas trabajadoras. Así, el Ministerio de Interior presentó el 22 de enero de 2019 la campaña de la Guardia Civil sobre #trabajoforzoso contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral. Continuando con la labor realizada en campañas anteriores, pretende prevenir y concienciar a la sociedad sobre esta dura realidad, en palabras del ministro, en aquel entonces en funciones, Fernando Grande-Marlaska.¹⁶⁸ La campaña se vincula con la entrada en vigor el 20 de septiembre de 2018, tras ser ratificado por España, del Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930, adoptado en Ginebra en 2014 y que entró en vigor el 9 de noviembre de 2018.

En el plano de las temporeras extranjeras del sector fresero, también han cuajado una serie de medidas orientadas a la mejora del entorno laboral y a la prevención de situaciones de abuso laboral y sexual. En concreto, en septiembre de 2018 se suscribió por la Comisión de Gobierno de la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza (Interfresa) el “Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social del Sector” (PRELSI). En él se fijan las medidas encaminadas a prevenir situaciones de acoso de índole laboral o sexual y se establece una hoja de ruta para denunciar los casos en los que se detecten prácticas de este tipo. Específicamente, se prevé la formación preceptiva de los cargos intermedios o manijeros para asegurar, como fin último, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de base. En este sentido, para la campaña 2019/2020 se han impartido cursos de formación a aproximadamente unos 600 empleados, entre cargos intermedios y manijeros. Además, el Plan crea la figura del consultor de integración, que “deberá conocer perfectamente el idioma de los jornaleros que vaya a tener a su cargo para así asegurar la convivencia y el diálogo comunitario”, según su apartado 3.1. Sus funciones serán fundamentalmente de asesoría y apoyo, tanto para las trabajadoras como para los cargos intermedios de la empresa. En palabras del Plan, tiene una misión fundamentalmente correctiva y no sancionadora, previo, en su caso, a la vía judicial.¹⁶⁹ En cumplimiento de estas previsiones, se ha formado un total de 14 consultores de integración, uno por localidad onubense vinculada al sector, de procedencia mayoritariamente marroquí pero afincados desde hace tiempo en España. Según ha informado la organización que aglutina a las empresas del sector, entre sus objetivos está el que las temporeras y temporeros estén informados de todos los servicios sociales, asistenciales y sanitarios en los municipios próximos a los campos freseros, así como horarios de transporte, alojamientos y conocimiento de las distintas culturas, costumbres e idiomas para una mejor integración de todos los colectivos. También entre su cometido está el de informar de la legislación española, principalmente laboral y penal.¹⁷⁰

Por otro lado, el 3 de abril de 2019 se firmó por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía un protocolo general de colaboración entre la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo e Interfresa para el

¹⁶⁸ Ministerio del Interior, Sala de Prensa, 22 de enero de 2019 (disponible en http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/9843407) [Acceso 15 noviembre 2019].

¹⁶⁹ Dispone el apartado 3.4. del Plan que “el consultor de integración llevará a cabo un trabajo profuso. Investigará por se la situación laboral de cada finca y atenderá con más inri aquellas irregularidades que sean reivindicadas por la presunta víctima, por sus representantes legales o por cualquier persona conocedora de primera mano de la presunta conducta constitutiva de infracción legal”.

¹⁷⁰ “Interfresa forma a 14 personas para que actúen como consultores de integración en la campaña fresera”. *20 minutos*, 15 de enero de 2019.

desarrollo del Programa IntegrARTE. Con ello se trata de impulsar actividades que ayuden a favorecer la participación e integración social, económica y cultural de la comunidad marroquí trabajadora en la sociedad andaluza, con acciones formativas y divulgativas, así como culturales.¹⁷¹

Queda por ver el impacto que iniciativas como las anteriores tendrán en el sector. De entrada, sin perjuicio de los aciertos, lagunas o errores que quepa achacar al Plan de Responsabilidad elaborado, y aunque el camino por recorrer es largo y se integra en un sector laboral precario y con un futuro poco halagüeño, deben valorarse positivamente todos los pasos dados, judiciales, normativos y preventivos, para dotar la mejor protección posible a estas mujeres que vienen a España en condiciones de vulnerabilidad y, en general, a todas las personas trabajadoras del sector.

Conclusiones

Se procede, a continuación, a enumerar las principales conclusiones del presente estudio:

1. El concreto perfil de las mujeres temporeras inmigrantes que cada año son contratadas en origen para cubrir la demanda de mano de obra en la recogida de fresas en Huelva las convierte en las perfectas víctimas potenciales de abusos de diversa índole por parte de sus empleadores, pudiendo afectar en un plano estrictamente penal a distintos bienes jurídicos y, por ende, ser constitutivos de una pluralidad de delitos de naturaleza muy dispar. El presente trabajo ha analizado la respuesta penal de eventuales abusos y situaciones de explotación referidos a la prestación de la relación de trabajo, en concreto por la vía de los delitos contra los derechos de los trabajadores y del delito de trata de seres humanos con fines de explotación laboral y sexual.

2. Los eventuales abusos en el marco de la relación laboral cubierta por la contratación en origen difícilmente resultan encuadrables, con carácter general, en el delito de trata con fin de explotación sexual, en atención a los requisitos de este tipo penal. En concreto, no es posible considerar que el posible atentado contra la libertad sexual que sufran las trabajadoras constituya per se la razón de la contratación en origen, esto es, no concurriría engaño en cuanto a la naturaleza de la prestación que van a realizar una vez que lleguen a España. En consecuencia, cuando en el contexto de la relación laboral se comete un atentado a la libertad sexual la respuesta penal habrá de reconducirse a las figuras penales que la tutelan.

3. En relación con la trata con un fin de explotación laboral los casos planteados ante los tribunales y, fundamentalmente, denunciados por sindicatos, sociedad civil y medios de comunicación, también presentan dificultades para cumplimentar los elementos del tipo penal en atención a los indicadores que los tribunales vienen exigiendo para definir la existencia de trata (clandestinidad, irregularidad en la migración, control y explotación por grupos u organizaciones criminales, promesa de trabajo falsa mediante engaño y/o abuso de una situación de vulnerabilidad, confiscación de documentación, servidumbre por deudas...).

4. Acorde con lo anterior, la respuesta jurídico-penal deberá reconducirse a los delitos laborales, fundamentalmente por la vía del artículo 311.1º, por el que se castiga la imposición de condiciones ilegales de trabajo mediante engaño o abuso de situación de necesidad. No

¹⁷¹ Pueden consultarse las actividades realizadas hasta la fecha en la página web de la Fundación: <http://tresculturas.org/proyecto/programa-integrarte/> [Acceso 15 noviembre 2019].

resulta difícil advertir la potencialidad de las temporeras marroquíes de cumplimentar los factores que las coloca en una situación de necesidad a la hora de aceptar o de renunciar al puesto de trabajo ante un eventual prevalimiento por parte del empleador que se beneficia de ello; modalidad típica que presenta más posibilidades de concurrencia que la del engaño, puesto que gran parte de estas mujeres son veteranas que acuden a la migración circular anualmente.

5. Sin perjuicio de la respuesta punitiva que ofrecen los delitos laborales, existirían otras vías punitivas y preventivas complementarias, dentro y fuera del Derecho Penal, que deben ser tenidas en consideración para ofrecer una respuesta integral de protección y fomento de las condiciones laborales y materiales de las mujeres temporeras trabajadoras. En este sentido, la previsión de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos laborales, no prevista incomprensiblemente en la regulación vigente, permitiría valorar la actuación de la empresa empleadora en la implementación y ejecución eficaz de un sistema de prevención de delitos, adelantando la protección a estadios anteriores a la existencia de la situación de abuso. Igualmente abriría una vía interesante sobre el papel que las empresas del sector fresero asumen en el proceso de selección y contratación en Marruecos acorde con los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad, según exige el art. 31 bis b) del Código Penal.

6. En el marco de otras medidas preventivas extrapenales, la visibilización social de las condiciones en las que estas mujeres realizan su prestación laboral ha motivado la adopción de diversos protocolos de actuación, con carácter general y particular. En este sentido, debe valorarse negativamente que solo a raíz de determinadas denuncias ante los tribunales, en el año 2019 se haya activado un protocolo de prevención para la trata de personas, explotación laboral y sexual, que venía siendo de obligada implementación desde 2011. Por otro lado, se han adoptado otras iniciativas específicas para las temporeras extranjeras en el sector fresero orientadas a mejorar su entorno laboral y prevenir situaciones de abuso laboral y sexual, en concreto el Plan de responsabilidad Ética, Laboral y Social del Sector (PRELSI), de la que todavía es pronto para valorar su impacto por ser de reciente implementación.

Bibliografía

- Baylos Grau, Antonio y Juan María Terradillos Basoco (1997): *Derecho penal del trabajo*. 2ª ed., Madrid: Trotta.
- Daunis Rodríguez, Alberto (2013): *El delito de trata de seres humanos*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- De Vicente Martínez, Rosario (2008): *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández Olalla, Patricia (2012): «Una aproximación práctica a la lucha contra la trata de seres humanos», en S. García Vázquez y P. Fernández Olalla edtr., *La trata de seres humanos*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, p. 99–149.
- Gil Nobajas, María Soledad (2019): «Protección penal del trabajador y responsabilidad penal de personas jurídicas», en S. Almeida et al. edtr., *III Congresso Ibero-americano de intervenção social. Direitos humanos e mediação*, Carviçais: Lema d'Origem, p. 75–85.
- Gómez-Jara Díez, Carlos (2008): «La incidencia de la autorregulación en el debate legislativo y doctrinal actual sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas», en J.L. Arroyo Zapatero et al. edtr., *Autorregulación y sanciones*, Madrid: Lex Nova, p. 256–302.

- Guardiola Lago, María Jesús (2007): *El tráfico de personas en el Derecho español*, Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters.
- Hortal Ibarra, Juan Carlos (2016): «Delitos contra los derechos de los trabajadores. Teoría General. Imposición y mantenimiento de las condiciones ilegales de trabajo (art. 311)», en M. Corcoy Bidasolo y V. Gómez Martín edtr., *Manual de derecho penal económico y de la empresa: parte general y parte especial. Tomo 1*, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 511–521.
- López Rodríguez, Josune (2016): *Conceptualización jurídica de la trata de seres humanos con fines de explotación laboral*, Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters.
- Martínez-Buján Pérez, Carlos (2015): *Derecho penal económico y de la empresa. Parte Especial*, 5ª ed., Valencia: Tirant lo Blanch.
- Nieto Martín, Alberto (2013): «La privatización de la lucha contra la corrupción», en J.L. Arroyo Zapatero y A. Nieto Martín edtr., *El derecho penal económico de la era compliance*, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 191–210.
- Ortubay Fuentes, Miren (2000): *Tutela penal de las condiciones de trabajo. Un estudio del artículo 311 del Código Penal*, Universidad del País Vasco, Servicio editorial – Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua.
- Pazos García, Francisco José et al. (2012): «El contratado en origen: perfil, impresiones y características», en J.A. Márquez Domínguez edtr., *Más allá de la competencia agrícola hispano marroquí. La gestión colectiva de los contratos de origen*, Huelva: Universidad de Huelva, p. 169–189.
- Pérez Alonso, Esteban (2008): *Tráfico de personas e inmigración clandestina (un estudio sociológico, internacional y jurídico-penal)*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Pérez Cepeda, Ana Isabel y Gonzalo Quintero Olivares (2006): «Las normas penales españolas: cuestiones generales», en M. García Arán edtr., *Trata de personas y explotación sexual*, Granada: Comares, p. 157–195.
- Pomares Cintas, Esther (2013): *El Derecho Penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Villacampa Estiarte, Carolina (2011): *El delito de trata de seres humanos*, Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters.

Human due diligence en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen

JULIA SUDEROW RODRÍGUEZ

“A few years ago we did not look beyond our corporate walls for much input on anything we were doing [...] we have learned the hard way that our view of the world was not as informed as it should have been” (Nike, *Corporate Responsibility report FY 01*, 2001, p. 54).

1. Introducción

En el mes de enero de 2019, el Ministerio de Trabajo del Gobierno Español ha autorizado la contratación en origen de 19.179 trabajadoras de Marruecos para trabajar temporalmente en la campaña de los frutos rojos de la provincia de Huelva.¹⁷² Esta situación es consecuencia de la implantación del sistema de migración circular que busca reducir la inmigración irregular en la agricultura europea. Cada año y previo acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, las Autoridades marroquíes y las empresas del sector se autoriza la contratación en Marruecos de un cupo determinado de trabajadores que se desplazan a trabajar a los campos de Andalucía durante las campañas de recogida de la fresa y otros vegetales. Este instrumento desarrollado principalmente para campañas agrícolas que permite ordenar flujos migratorios viene empleándose en España y en otros estados miembros desde hace ya dos décadas.

De acuerdo con una encuesta realizada en el año 2012 por el Instituto de Desarrollo Local de la Universidad de Huelva, el 100% de los trabajadores temporales de la agricultura de Huelva eran mujeres de mediana edad de origen marroquí. Tan sólo el 5,4% había completado estudios secundarios y tan sólo el 3,8% no tenían hijos dependientes, 50,8% estaban casadas o divorciadas y 45% eran de origen rural, finalmente más del 75% no sabían leer ni escribir (Gálvez 2011). La inmigración ha ido evolucionando de la ilegalidad a la legalidad gracias al compromiso de retorno y otros mecanismos que garantizan el carácter circular (Moreno Nieto 2011, p. 127). Se trata de una contratación claramente feminizada, por lo menos en las campañas relativas a la fresa, a la frambuesa y al arándano, los principales cultivos de la Provincia de Huelva. En efecto, mientras que en los años noventa el perfil inicial era marcadamente masculino, hoy nos encontramos ante la situación inversa y ya alrededor del 100% son mujeres.

Como veremos, estos datos reflejan el retrato perfecto de víctimas potenciales de explotación y tráfico de personas ya que los derechos fundamentales de estas mujeres se pueden ver reducidos o coartados por factores como la dependencia total del empleador, la falta de conocimiento y la movilidad limitada. Esta situación es el caldo de cultivo perfecto

¹⁷² Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019. Véase también: https://www.huelvainformacion.es/huelva/Gobierno-autoriza-contratacion-trabajadoras-Marruecos_0_1315068767.html [Acceso 4 diciembre 2019].

para el abuso de poder en la relación laboral. Así, tal y como resaltaba M. Weber, la libertad contractual en un mercado con poderes desiguales puede dar pie al abuso por parte de los actores más poderosos, de forma que los actores más débiles se ven obligados a “consentir” las condiciones impuestas (Schmidt 2014, p. 198–201).

La feminización y etnificación de la migración conlleva una serie de situaciones que deben ser tenidas en cuenta por los Estados miembros en el diseño de la normativa aplicable a la migración circular (Palumbo y Sciarba 2018, p. 67). Ahora bien, las empresas a la hora de diseñar la prevención de riesgos laborales y a la hora de establecer mecanismos de prevención de incumplimientos legales también deben tener cuenta estos factores. En efecto, de los resultados de diversos estudios resulta evidente que la política de migración circular de la Unión Europea y que la normativa que lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en la cadena de suministro debe ser revisada desde una perspectiva de género precisamente cuando se presenten situaciones artificiales o desequilibradas (Palumbo y Sciarba 2018, p. 67). Sin perjuicio de esa futura revisión del marco jurídico aplicable, en el presente trabajo analizamos las herramientas desarrolladas por las Naciones Unidas para empresas transnacionales. Se trata de un conjunto de medidas de implementación inmediata que pueden ser aplicadas por las distintas empresas involucradas en la cadena de suministro de la fresa y otros cultivos.

El objetivo de este trabajo es por tanto analizar la aplicación de las recomendaciones de las Naciones Unidas para empresas responsables a este sector como una posible vía para reducir los riesgos y desigualdades detectados. También se analizan posibles vacíos legales o de aplicación y si éstos fomentan la vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras marroquíes durante su estancia en Huelva.

2. La situación de las trabajadoras en Huelva y la política de migración circular

El 90% de la contratación temporal en la provincia de Huelva se centra en la producción de la fresa. Se trata de una agricultura intensiva con una fuerte demanda temporal de trabajo muy poco cualificado. Aunque se hable del “oro rojo” los márgenes del sector se han visto reducidos de año en año. La rebaja de los beneficios ha aumentado la presión salarial y con ella puestos de trabajo cubiertos con personas dispuestas a asumir la baja retribución (Moreno Nieto 2016, p.127). Para cubrir estas necesidades temporales de mano de obra se emplea la migración circular como mecanismo de regulación del mercado laboral en determinadas épocas del año.

En efecto, la inmigración ha resultado esencial desde mediados de los años noventa para responder a la demanda de trabajadores temporeros poco cualificados. Durante la primera época, la contratación de trabajadores de origen africano resultaba habitual, con y sin permiso de trabajo. Tras la ampliación de la Unión Europea, el personal subsahariano fue sustituido por trabajadores de Polonia o Rumanía con contratos en origen. Ya en aquel entonces el porcentaje de mujeres resultaba muy elevado ya que su compromiso de retorno a sus países se consideraba seguro. A partir del año 2005 se observa un aumento constante de la contratación de mujeres marroquíes que vienen a sustituir a las trabajadoras de origen europeo. En la actualidad las mujeres marroquíes suponen prácticamente el 100% del personal temporero para la campaña de la fresa. Estas trabajadoras fueron contratadas a través del programa AENEAS financiado por la Unión Europea.¹⁷³ Este programa exigía

¹⁷³ Sobre los proyectos institucionales promovidos por la Junta de Andalucía y la Unión Europea véase: <http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opencms/portal/PolíticasMigratorias/Publicaciones/memoriafinalmares?entrada=tematica&tematica=63> [Acceso 4 diciembre 2019].

como requisito de selección que las mujeres fuesen madres de niños pequeños como garantía del retorno a Marruecos con la finalización de la campaña. De esta forma las responsabilidades familiares se convirtieron en un elemento esencial para garantizar el carácter circular de la migración (Llaga y Almonte 2016, p.184).

Todo el programa está sujeto a la supervisión institucional en España y Marruecos.¹⁷⁴ Ahora bien, a pesar de esta supervisión y de haberse considerado un programa modelo, diversas denuncias de afectadas, ONG y miembros de la academia plantean posibles abusos, explotación laboral o incluso violencia de género que podrían haber sido fomentados por el propio mecanismo de migración circular.

Tal y como establecen la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social y el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, así como las órdenes que emite el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la selección y contratación deben cumplir con unos requisitos determinados.

Tanto el proceso de selección como la contratación es autorizada y supervisada por las autoridades que incluso pueden realizar inspecciones para comprobar el cumplimiento de lo establecido en las ofertas colectivas de trabajo.

Además de los requisitos establecidos por la normativa citada, la selección de las candidatas se rige por unos criterios relacionados con su origen y situación familiar que deben ser resaltados:

- Procedencia rural,
- experiencia previa en agricultura,
- menores de cuarenta y cinco años,
- buen estado físico,
- hijos menores a cargo y
- casadas, divorciadas o viudas.
- Las mujeres sin niños y las madres solteras quedan fuera del proceso de selección.

Tal y como han reconocido las empresas contratantes con estos criterios se busca alcanzar los siguientes objetivos: baja conflictividad, alto rendimiento y finalmente el retorno a Marruecos.¹⁷⁵

Así las cosas, las propias empresas contratantes muestran abiertamente su preferencia por mujeres ya que “suelen ser menos problemáticas”, su delicadeza es más apropiada para la manipulación de la fresa y tienen más posibilidades de volver a Marruecos al finalizar la campaña.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Sobre el proceso de contratación en origen véase: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (<http://extranjeros.mtramiss.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja052/index.html>) [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁷⁵ Véase al respecto: FIDH, importación de mano de obra para exportación de fresas, Condiciones laborales en los cultivos de fresas en Huelva, enero 2012. Existen numerosos reportajes y artículos en prensa que comentan campaña tras campaña los posibles abusos. Sirva como ejemplo: *El País* [en línea], 8 de junio de 2018: “Fresas sin explotación ni acoso sexual”. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330_755399.html [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁷⁶ “Dinar Ahadija y otras mil aguardan en la cola” *El País* 18/01/2009.

Adicionalmente, no podemos obviar que parte de sus derechos laborales se ven reducidos por el tipo de contrato: el acceso a las prestaciones por desempleo no es posible ya que se exige una cotización mínima de 270 días, la inexistencia del salario mínimo interprofesional, la movilidad laboral resulta imposible ya que el contrato y el permiso de residencia están asociados a una empresa y zona geográfica concreta, las trabajadoras cobran por días de trabajo y no trabajan, y por tanto no cobran, cuando la empresa así lo decide. El contrato conlleva además la residencia en la propia explotación agrícola o cerca de la misma lo que puede generar aislamiento y reducir la movilidad de las trabajadoras. Por último, estas trabajadoras suelen carecer de representación sindical.¹⁷⁷

Así y sin perjuicio de los poderes de supervisión, de la normativa nacional y europea existente y de los convenios colectivos aplicables, la contratación en origen y el desplazamiento temporal, es decir, el propio mecanismo de acceso al mercado laboral europeo puede posicionar al colectivo en una situación de dependencia de los empleadores que puede llevar a que estas personas acepten prácticas abusivas o la explotación laboral. Estas personas sólo pueden acceder a este tipo de ofertas sin poder elegir al empleador que se les asigna y comprometiéndose a retornar a su hogar tras la finalización del trabajo. Precisamente la vinculación familiar supone una garantía adicional del retorno y esto aumenta la vulnerabilidad y el posible desequilibrio.

A esto hay que unir otros factores inherentes a la contratación en origen:

- Imposibilidad de elección del empleador en origen.
- El cambio de empleador resulta especialmente complejo cuando la contratación tiene una duración media de unos tres meses.
- Además, la segmentación por sectores puede implicar que las personas que llegan a Europa por esta vía no puedan acceder con facilidad a otros sectores con mejores condiciones.
- La dependencia de las agencias de contratación también aumenta este desequilibrio.
- Los guetos creados con el alojamiento agravan aún más el aislamiento durante la estancia en España.
- Los ingresos se ven reducidos por los gastos impuestos por las empresas como el material de trabajo o la electricidad o las condiciones de alojamiento en general.
- La contratación se puede repetir cada año.
- Las empresas pueden enviar de vuelta a Marruecos a las trabajadoras en cualquier momento previa finalización del contrato de trabajo.

En resumen, los datos parecen mostrar que existe una determinada preferencia por contratar mujeres con familia en el país de origen que aceptarán los salarios más bajos del mercado cuya propia condición familiar avala el compromiso de retorno cuando termine el contrato. Además, diversos sucesos e investigaciones llevadas a cabo desde el año 2010 presentan casos de abuso y explotación. A estas condiciones hay que añadir las circunstancias de las propias trabajadoras: formación muy básica y sesgada, desconocimiento absoluto de sus derechos y del convenio laboral al que están sujetas, desconocimiento de la duración de

¹⁷⁷ Sobre el estado de la cuestión véase: FIDH: *Importación de mano de obra para la exportación de fresas, condiciones laborales en los cultivos de fresas en Huelva*, enero 2012.

su estancia y del trabajo y del momento de retorno a Marruecos y desconocimiento del idioma.

De todo lo anterior se desprende que nos podemos encontrar ante una situación de explotación severa fomentada por el propio marco regulatorio y el mercado de trabajo.

Además, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿Se vigilan las condiciones laborales de estas personas más allá de la jornada de trabajo en términos estrictos? ¿Se revisa el cumplimiento más allá de los meros trámites y de la burocracia en papel? Buena parte de la gestión de estas personas se canaliza a través de subcontratas o de personal de origen que las gestiona durante la temporada. ¿Se revisa el cumplimiento de la normativa básica por parte de las subcontratas? ¿La formación inicial que reciben se refiere sólo a la prevención de riesgos laborales o se les informa sobre sus derechos y obligaciones? ¿Las empresas informan a las trabajadoras sobre la existencia de planes de igualdad o sus derechos más básicos?

3. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

3.1. Planteamiento

Esta situación está siendo objeto de revisión a nivel europeo y caben futuras modificaciones legislativas.¹⁷⁸

Resulta evidente que las empresas implicadas en la producción y distribución de la fresa pueden también provocar desequilibrios y abusos, por ejemplo, cuando las trabajadoras sufren lesiones debido a la inseguridad en el puesto de trabajo o cuando determinadas prácticas de compras implican el trabajo de horas extra sin retribución o una presión salarial insostenible. Adicionalmente, en el caso del cultivo de la fresa, la contratación en origen podría implicar en algunos casos la vulneración de los derechos sociales de las trabajadoras y en los casos más extremos situaciones de trabajo forzoso o privación de la libertad.

Con independencia del marco legal y de la aplicación de la normativa existente y la supervisión por parte de las autoridades de la situación, en este trabajo analizamos la aplicación de los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (en adelante los Principios Rectores) a las empresas que hacen uso de la contratación en origen. Entendemos que las medidas que se proponen podrían implicar una mejora de la situación para todos los implicados, trabajadoras y empresas. La aplicación de los Principios Rectores permitiría reducir el desequilibrio de una forma sostenible y directa ya que su implantación puede realizarse de forma inmediata por las empresas que participan en la cadena de valor de la fresa.

Tras su aprobación por consenso en el año 2011, los Principios Rectores son el principal conjunto de principios producido por las Naciones Unidas sobre el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos.¹⁷⁹ Así, los 31 principios establecen un estándar mínimo que deben cumplir Estados y empresas para prevenir y gestionar el impacto negativo de la actividad empresarial sobre los derechos humanos. Se aplican a todos los Estados y empresas que participan en la economía global. Desde su introducción numerosos Estados y empresas los han implementado con el objeto de reducir posibles abusos y dar

¹⁷⁸ Véase al respecto por todos: Palumbo y Sciarba 2018.

¹⁷⁹ Véase: *Principios Rectores Sobre las Empresas y Los Derechos Humanos de las Naciones Unidas* https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf. Véase: Márquez Carrasco y Vivas Tesón 2017.

respuesta a posibles violaciones de derechos humanos. La implementación responde a los desequilibrios que generan las situaciones transnacionales y la fragmentación del derecho en una economía integrada y globalizada. Las mujeres marroquíes gozan en principio de todos los derechos recogidos por el Derecho laboral español y europeo, pero precisamente la transnacionalidad de la relación marcada por la contratación en origen y el desequilibrio informativo y económico podría estar llevando al traslado no sólo de las trabajadoras de Marruecos a España sino de forma colateral al traslado de su vulnerabilidad legal. De esta forma y con independencia del Derecho vigente, el estándar mínimo propuesto por los Principios Rectores puede dar una respuesta directa a este problema mejorando la imagen del sector denostada por la prensa y las denuncias de ONG y víctimas y reducir la precariedad laboral de las mujeres durante su estancia en España y a su vuelta a Marruecos.

3.2. *El origen y objetivo de los Principios Rectores*

Los principios rectores tienen su origen en la necesidad de garantizar la sostenibilidad social de la globalización. Tal y como resaltó Kofi Annan, *“si no podemos conseguir que la globalización funcione para todos no va a funcionar para nadie”*.¹⁸⁰ Hoy, resulta indiscutible que la respuesta legal internacional y nacional a la asimetría social generada por la globalización puede en ocasiones resultar insuficiente en cuanto a la responsabilidad de los distintos actores de una cadena de suministro transnacional. El resultado es la pérdida de la confianza en las instituciones, el resentimiento y el abuso por parte de aquellos implicados que aprovechan los vacíos legales generados por la transnacionalidad o la asimetría informativa. El cumplimiento de los Principios Rectores permite a las empresas recuperar la confianza y gestionar los riesgos provocados por las eventuales violaciones de derechos humanos en su cadena de suministro. En efecto, las empresas pueden en su cadena de suministro conseguir impactos positivos sobre los derechos humanos de las personas que participen en la cadena de valor de sus productos contribuyendo con condiciones laborales dignas al crecimiento y desarrollo de la sociedad.

Los Principios Rectores imponen el respeto a los derechos humanos en cualquier lugar del globo y punto de la cadena de suministro. El sistema se basa en tres pilares:

- respeto por parte de los Estados que deben crear el marco normativo adecuado para garantizar los derechos humanos en la cadena de suministro,
- respeto por parte de las empresas que deben establecer mecanismos de diligencia debida que les permita conocer y prevenir posibles vulneraciones,
- acceso a la justicia para las víctimas que permita la reparación del daño causado.

Para cumplir con el segundo pilar, las empresas deben adoptar una serie de mecanismos y controles que les permitirán conocer su situación y los posibles riesgos de las personas que participen en su cadena de valor. La responsabilidad no sólo se refiere a sus propias actividades, sino que alcanza todas sus relaciones comerciales a lo largo de la cadena de valor. Así, una cadena de supermercados debe evaluar su cadena de suministro desde la perspectiva de los derechos humanos y adoptar políticas y mecanismos para prevenir posibles impactos negativos tanto dentro de su propia organización como a lo largo de toda la cadena de valor.¹⁸¹ En el caso de la fresa implica que las agencias de contratación, las subcontratas,

¹⁸⁰ Annan Kofi: 29.01.2001, *Statement UN Secretary*, Davos, disponible en <https://www.un.org/press/en/2001/sgsm7692.doc.htm> [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁸¹ Véase al respecto el principio nº 13: La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten

los productores de fresa, los distribuidores y por último las empresas dedicadas a la venta al público pueden y deben establecer mecanismos que permitan prevenir abusos en la cadena de suministro.

Los Principios Rectores invitan a las empresas a trabajar para prevenir y gestionar posibles vulneraciones. Al mismo tiempo, los Principios Rectores exigen a las empresas que implanten y empleen procesos basados sobre la diligencia debida.¹⁸² El concepto Diligencia Debida significa realizar esfuerzos serios y razonables para prevenir posibles vulneraciones, incluyendo aquellos casos en los que las empresas no controlan la situación. Hace veinte años muchas empresas afirmaban que no tenían control sobre el origen de los minerales que provenían de África Central. Hoy en día cualquier empresa puede trazar el origen de la fruta o materias primas y la situación de desequilibrio.

Si podemos conocer el origen de cada fresa, las empresas que participan en la cadena de valor pueden analizar las condiciones laborales de sus socios comerciales y seleccionar aquellos que cumplan con los estándares mínimos exigibles por los Principios Rectores. Entre las muchas cuestiones abiertas merece la pena resaltar que, en el caso de la fresa, las empresas, los sindicatos y las autoridades locales no parecen haber visto los riesgos inherentes a una contratación en origen marcadamente sexista. En efecto, un esfuerzo serio y razonable implicaría analizar si los criterios de selección están realmente justificados y, si es así, si cada empresa dispone de mecanismos apropiados para prevenir posibles abusos.

3.3. *Gestión de impactos y diligencia debida*

Los Principios Rectores contienen una guía de los pasos que puede dar cualquier empresa o empresario individual para implementar los procesos más apropiados para prevenir posibles vulneraciones y en su caso responder de la forma más apropiada que se puede resumir a continuación:

- Compromiso de la alta dirección con la protección de los derechos humanos. Este compromiso se debe reflejar en la cultura de toda la organización;
- Un proceso continuo de diligencia debida que busque detectar y prevenir posibles incumplimientos;
- Por último, las empresas deben aportar mecanismos para remediar el perjuicio causado a cualquier persona participante en la cadena de valor.

Gracias al reconocimiento de la responsabilidad sobre la base de los impactos sobre las personas y no sobre la influencia que puede tener una empresa en un negocio se eleva la exigencia razonable a las empresas y se evalúa de forma objetiva cada situación.

Además, los Principios nos recuerdan que la debida diligencia en materia de derechos humanos debe ponerse en marcha lo antes posible cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, puesto que ya en la fase de negociación de los acuerdos

de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

¹⁸² Véase al respecto principio 15 y siguientes: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

comerciales u otros contratos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los derechos humanos. Así, las empresas contratantes pueden exigir a la empresa de selección marroquí que informe a las trabajadoras sobre los aspectos más esenciales de la relación laboral y los derechos de las trabajadoras durante su estancia en España.

3.4. *Evaluación de riesgos, definición y alcance*

Todas las empresas incluidas en la cadena de suministro de la fresa pueden identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Se trata de incorporar a los procesos y las políticas de una empresa un plan de prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos.

Tal y como se ha indicado, los Principios Rectores y siguiendo las mejores prácticas internacionales exigen que la alta dirección de la empresa adopte un compromiso claro y público con el respeto de los derechos humanos.

Además de comenzar con el compromiso de la alta dirección, este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

La evaluación de impacto en el caso de la recogida de la fresa debe centrarse en los posibles impactos sobre los derechos humanos y no sobre la actividad de la empresa.¹⁸³

Para ello, la evaluación debe tener en cuenta los distintos momentos de la relación laboral: la selección en origen, la contratación, el traslado y residencia, el trabajo en la recogida y el retorno a Marruecos. Así, por ejemplo, en el momento de la selección se puede plantear un trato discriminatorio, en la contratación se pueden haber fijado condiciones abusivas o que impliquen una reducción drástica de los derechos sociales de las trabajadoras, en el traslado y residencia se pueden plantear limitaciones a la libertad de movimiento de las trabajadoras, durante la recogida se pueden plantear posibles vulneraciones provocadas por unas condiciones de trabajo excesivamente duras y ya por último en el caso del retorno volvemos a observar situaciones en las que la libertad de movimiento de las trabajadoras se pueden ver limitadas.¹⁸⁴

La empresa puede emplear como indicadores los detalles aportados por la Organización Mundial del Trabajo como por ejemplo el aislamiento (OIT, 2009).¹⁸⁵ De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo, el aislamiento puede presentarse bien porque los trabajadores se encuentran en zonas alejadas y probablemente sin transporte disponible, o bien en zonas no alejadas, pero a puerta cerrada, privados de contacto con el

¹⁸³ Véase principio 17: Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

¹⁸⁴ Véase por ejemplo: <https://www.publico.es/sociedad/sat-denuncia-secuestro-400-temporeras-fresa-acudieron-guardia-civil.html> [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁸⁵ Véase al respecto Organización Mundial del Trabajo: *El trabajo forzoso y la trata de personas, Guía para inspectores de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf [Acceso 4 diciembre 2019].

resto de la sociedad. Pues bien, en el caso de la fresa y de acuerdo con diversos estudios, las trabajadoras en muchas ocasiones se alojan en los recintos de las propias plantaciones y sin acceso al transporte público. Así, una empresa que se encuentre en esta situación puede adoptar medidas para reducir este impacto negativo sobre la libertad de movimiento de las trabajadoras, organizando por ejemplo medios de transporte accesibles para las trabajadoras durante su tiempo libre.

En el marco de la evaluación, se deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestas a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginación, y tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres.

Para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de forma precisa, los productores de fresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las trabajadoras potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva.

Cuando no sea posible proceder a estas consultas, se deben valorar alternativas razonables, como consultar a expertos independientes, incluidos defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil.

Finalmente, las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos deben realizarse de forma regular: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial; antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial).

3.5. *Procesos de diligencia debida*

Tras la evaluación la empresa debe definir los procesos de diligencia debida que le permitirán prevenir riesgos. De acuerdo con los Principios Rectores la debida diligencia incluye los siguientes aspectos:

- a) Consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. Estas consecuencias se pueden reflejar en la evaluación de riesgos y deberán ser actualizadas de forma regular.
- b) La complejidad de los procesos variará en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.
- c) Se trata de un proceso vivo integrado en la organización, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.
- d) Los impactos potenciales deben de combatirse con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales –los que ya se han producido– deben ser remediados.

La debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, siempre y cuando no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos. Para ello, la gran distribución, las agencias de selección y los

productores de fresas pueden aprobar una batería de medidas y protocolos sobre la base de la evaluación de riesgos:

- I. Código de Conducta que recoja expresamente una referencia sobre los derechos humanos y políticas asociadas.
- II. Manual de prevención de riesgos relacionados con los Derechos Humanos con instrucciones para todas las personas que trabajen en la organización.
- III. Canal de denuncias: entre las medidas más importantes y necesarias destaca el canal de denuncias que permita a cualquier trabajadora denunciar situaciones irregulares sin temor a las represalias. En efecto la empresa puede implantar un canal que puede ir desde la aplicación vía móvil hasta el buzón tradicional de toda la vida.
- IV. Régimen disciplinario: también puede implantar un régimen disciplinario razonable pero estricto para reaccionar ante un posible abuso.
- V. Formación: la empresa puede y debe formar a toda la plantilla. Esta formación debe adaptarse al perfil de las personas que asistan y a sus conocimientos. Recordemos que los estudios citados han constatado en entrevistas que la falta de información y conciencia sobre sus propios derechos es muy elevada en este colectivo. Se trata de personas con un nivel de formación muy bajo que provienen de un entorno precario y rural.
- VI. Designación de una persona responsable de los Derechos Humanos.
- VII. Monitorización: la auditoría interna y externa permite a las empresas conocer la eficacia del sistema y reaccionar ante posibles irregularidades.

Conclusiones

Con independencia del marco regulatorio y su futura modificación, las medidas propuestas por los Principios Rectores pueden suponer una mejora de fácil implementación que mejora la reputación de las empresas y del sector y la situación de las trabajadoras marroquíes. Todas estas medidas se basan en el compromiso de todos los implicados por lo que la cultura empresarial juega un papel esencial. Difícilmente se puede exigir un estándar ético muy elevado a los empleados si el sistema está diseñado desde la discriminación y asentado en el traslado de la precariedad al mercado laboral europeo. Por ello, el cambio en las organizaciones debe plantearse desde arriba para que el mensaje llegue de forma creíble a toda la organización. La sensibilización y el empoderamiento con formación y diálogo permitirían evitar posibles efectos adversos durante la estancia de las trabajadoras en España. En este sentido el aprendizaje del idioma y la integración en las comunidades locales, aunque sea de forma temporal también son indispensables.

Además, la totalidad de la cadena de suministro puede implicarse en el cambio y esto incluye por supuesto un consumo más sostenible en el que los distintos grupos de interés debemos valorar las respuestas que dan las empresas a posibles conflictos y a las denuncias. Un compromiso serio debe incluir además la reacción conjunta y apropiada de autoridades, grupos de interés y consumidores cuando se constaten vulneraciones de los derechos humanos.

Bibliografía

- Djemila, Zeneidi (2017): *Gender, Temporary Work and Migration Management. Global food and utilitarian migration in Huelva, Spain*, Cham: Palgrave MacMillan.
- Jurado Almonte, José Manuel et al. (2016): «La contratación en origen de temporeros marroquíes para los campos españoles como experiencia de codesarrollo», *Cuadernos geográficos* 55, p. 173–194.
- Manolopoulos, Constantinos (2015): *Severe labor exploitation: Workers moving within or into the European Union. State's Obligations and Victim's Rights*, Publication Office of the European Union.
- Márquez Carrasco, María del Carmen e Inmaculada Vivas Tesón (2017): *La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus estados miembros*, Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters.
- Moreno Nieto, Juana (2012): «Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense», *Política y Sociedad* vol. 49, núm. 1, p. 123–140.
- Palacios Gálvez, María Soledad et al. (2012): *Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de fresa de Huelva* [en línea]. Disponible en: <http://www.nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/DiagnosticoTrataHueva.pdf> [Acceso 3 diciembre 2019].
- Palumbo, Leticia y Alessandra Sciarba (2018): *The vulnerability to exploitation of Women migrant workers in agriculture in the EU: The need for a Human rights and Gender based approach*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, PE 604.966–May 2018.
- Schmidt, Gert (2014): «Zur Psychophysik der industriellen Arbeit», en H.P. Müller y Steffen Sigmund edtr., *Max Weber-Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*, Stuttgart-Weimar: Metzler, p. 198–201.

Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual

GEMA TOMÁS

ANA VIDU

RAMÓN FLECHA

1. Introducción

La violencia de género (VG) constituye todavía una realidad desafiante en nuestra sociedad y las perspectivas para superarla están creciendo (ONU Mujeres 2018). La Organización Mundial de la Salud (OMS 2017) estimó que el número de mujeres en todo el mundo que han sufrido algún tipo de violencia física o sexual a lo largo de sus vidas es del 35% (1 de cada 3). De hecho, lo más preocupante es que la edad está disminuyendo constantemente, ya que el 30% de las mujeres entre 15 y 19 años sufren o han sufrido violencia de género en sus relaciones afectivo-sexuales (OMS 2017). La OMS considera la violencia contra las mujeres en su espectro más amplio, particularmente la violencia sexual, como una violación importante de los derechos humanos de las mujeres. La violencia contra las mujeres sigue siendo un gran desafío también en las universidades. Estudios previos han demostrado que la violencia sexual debe abordarse desde diferentes ámbitos, ya que también ocurre en diferentes espacios, como las universidades (Richman et al. 1999). Sin duda, estamos en un momento social histórico considerando no solo el reconocimiento de estos hechos sino también su abordaje y mejora (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018).

Las evidencias en este sentido también han demostrado que la intervención de aquellas personas en una situación de “espectadores o testigos” –conociéndose este concepto como “*bystander intervention*” (Banyard et al. 2005) constituye una de las medidas más eficientes para superar el acoso sexual, por lo que el objetivo de apoyar a las personas testigos (o *bystanders*) es esencial para este propósito. En la misma línea, Estados Unidos fue un país pionero en el tratamiento de la violencia sexual en los campus universitarios. La aprobación en 1972 de la legislación del “Título IX” jugó un papel importante en la movilización del estudiantado contra la violencia sexual en la academia, así como en los casos denunciados posteriormente. El Título IX defiende lo siguiente: “cada estudiante tiene el mismo derecho a la educación, independientemente de su identidad y expresión de género”. Pocos años después, en 1979, una de las primeras denuncias contra un profesor por acoso sexual fue presentada en la Universidad de California, Berkeley. La legislación del Título IX todavía hoy sirve para denuncias sobre violencia sexual dentro de las universidades (Rosenfeld 2008). La administración de Obama reforzó aún más la legislación del “Título IX” a través de políticas más duras, específicamente para abordar la violencia sexual en las universidades (Cox 2018), condicionando por ejemplo la financiación pública a la implementación de dichas políticas.

Teniendo en cuenta las evidencias obtenidas hasta ahora, han sido las redes de apoyo y los movimientos estudiantiles los que han logrado mayores avances para abordar este problema en los campus y en la academia (Clark y Pino 2016). Así, las luchas estudiantiles no solo han arrojado luz sobre el problema, sino que han impulsado la creación de protocolos y legislaciones para abordar y prevenir la violencia de género. Esta es la razón por la cual la consideración del acoso sexual de segundo orden es particularmente pertinente en el contexto universitario, en el que surgió y se desarrolló, para luego ser abordado en otros contextos. Así, el motor que impulsa esta investigación se basa primeramente en la necesidad de contribuir a superar la violencia de género en las universidades y la sociedad en general. Seguidamente, el capítulo también introduce la reflexión sobre mostrar la realidad del SOSH, ese acoso que puede llegar a ser recibido por personas que apoyan a las víctimas (Dziech y Weiner 1990). Aunque las acciones para prevenir y responder a la violencia sexual se han abordado ampliamente en las últimas décadas, el papel del SOSH en la superación de la violencia de género todavía necesita más abordaje. Esto contribuiría a unos contextos universitarios más igualitarios.

El presente estudio discute el conocimiento teórico sobre prevención y mejores prácticas en este sentido, el papel de las redes de apoyo en las universidades, enfocándose en las consecuencias experimentadas por las personas que se atreven a denunciar o apoyar a los y las sobrevivientes. En este sentido, el capítulo pretende dar a conocer el concepto de SOSH, su incidencia en el entorno académico y la relevancia que tiene en relación con los múltiples esfuerzos para abordar la violencia de género en otros ámbitos.

2. Estado de la cuestión

Hace ya años que las cifras sobre agresiones sexuales en contextos institucionales son alarmantes. 1 de cada 5 mujeres son agredidas sexualmente en universidades de EEUU (Krebs y Lindquist 2014). 1 de cada 3 estudiantes chicas y 1 de cada 5 estudiantes chicos fueron quienes supieron por parte de un amigo o amiga, que sus amistades habían sido víctimas de una experiencia sexual no deseada (Banyard et al. 2010). El 88% de las mujeres agredidas sexualmente en los campus universitarios no lo denunciaron (KFF 2015). Según la última Encuesta sobre el Clima en el Campus, realizada por la Asociación de Universidades Americanas (AAU Campus Climate Survey 2019), la tasa general de contacto sexual sin consentimiento, producido mediante fuerza física o incapacidad para consentir, desde que el estudiantado se matriculó en la universidad, fue del 13% (AAU 2019). En relación con las universidades que también participaron en esta misma encuesta en el año 2015 (cuando la tasa se situaba en 27,2%), el porcentaje de contacto sexual sin consentimiento ha subido de 2015 a 2019 en 3 puntos porcentuales para alumnas de grado, 2,4% para postgraduadas y profesionales, y 1,4% para chicos de grado (AAU 2019). En Europa, entre el 12,5% y el 28% del estudiantado universitario fue víctima de VG (Kury et al. 2004).

Con respecto a las consecuencias sufridas por las víctimas de VG, los estudios consideran que en su mayoría se enmarcan dentro de consecuencias físicas y/o psicológicas (Katz et al. 2011). La Organización Mundial de la Salud considera que la VG es un “problema de salud global de proporciones epidémicas” (OMS 2013) que afecta la salud física, mental, sexual y conductual de las mujeres (Preiser y Assari 2008, Guzman et al. 2018). En este sentido, la mayoría de las investigaciones se han centrado en los efectos sobre las víctimas directas y en su empoderamiento (Krebs et al. 2007), basándose en conceptos tales como “*survivors first*” (Choate 2003). Los estudios animan cada vez más a las víctimas a denunciar (Grauerholz et al. 1999), mientras que la protección para quienes apoyan sigue siendo un tema poco abordado. En este punto, las víctimas tienden a experimentar una falta de apoyo

y de redes de solidaridad (Sable et al. 2006). Los movimientos estudiantiles, víctimas que se convierten en activistas, redes de apoyo, están haciendo oír su voz cada vez más, liderando la lucha que, desde hace décadas llevan también algunas personas, hombres y mujeres, siempre apoyando a la víctima, sin mirar para el otro lado; incluso sufriendo duras consecuencias por hacerlo. Comprender el acoso sexual en su sentido más amplio ha llevado a analizar el SOSH y sus implicaciones, tanto para las víctimas como para sus comunidades (Dziech y Weiner 1990). Encarar el SOSH crea conciencia no solo sobre la protección de las víctimas directas, sino también sobre quienes se atreven a apoyarlas. Un estudio (Coker et al. 2016) evaluó el impacto de los resultados de varias medidas y mecanismos universitarios que se fueron implementando para abordar el acoso sexual. Demostraron que los programas basados en el *bystander intervention* son algunos de los más eficientes en abordar el acoso sexual y reducir la VG. En esta línea, y específicamente para priorizar a las víctimas directas, la realidad del SOSH debe abordarse.

En esta línea, el llamamiento a las reformas legales prevalece en diferentes ámbitos de nuestra sociedad actual y existe un acuerdo casi unánime sobre la necesidad de tomar medidas contra el acoso sexual. Aunque la formación de los *bystanders* sea una medida efectiva (Coker et al. 2016), la intervención de esos testigos responde a una situación potencialmente dañina, en la que ellas y ellos mismos deciden intervenir de una manera que pueda llegar a influir positivamente en el resultado. Si no hay protección para ellos y ellas, mayoritariamente, las personas tenderán a no intervenir; incluso si saben cómo hacerlo y están capacitados para ello. Así, el SOSH contribuye a crear conciencia sobre la protección no solo para las víctimas directas sino también para aquellos y aquellas que se atreven a apoyarlas.

La primera definición que se conoce del Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH), fue publicada por Dziech y Weiner (1990), aplicada a los campus universitarios, y respondiendo a la necesidad de implementar mecanismos para superar la violencia de género y los graves efectos que conlleva para las víctimas. Según Dziech y Weiner, el acoso sexual de segundo orden se refiere a: “El sexismo en el campus crea unas víctimas de acoso sexual de segundo orden, aquellos y aquellas que aconsejan, apoyan y se posicionan a favor de las víctimas principales. Estos son los responsables de la acción afirmativa, defensores del pueblo, consejeros, asistentes de decanos –las personas asignadas y generalmente comprometidas a ayudar a las víctimas de acoso sexual” (p. XXIX). Por lo general, esas personas no son víctimas directas de VG, sino víctimas por su solidaridad con otras víctimas, por lo que se les llama víctimas de segundo orden. Dziech y Weiner arrojan luz sobre un tema crucial ya desde aquel momento, discutiendo ampliamente las consecuencias de acosar a la víctima y su entorno. Sin embargo, evidencias posteriores muestran que, ocupar un cargo para proteger a las víctimas (como se supone que deben hacer las instituciones) no necesariamente significa estar de su lado. Por lo tanto, ser *bystander*, no significa apoyar inevitablemente. Incluso en ocasiones, se ha demostrado que los mecanismos informales suelen funcionar mejor para brindar apoyo que los mecanismos formales (Reilly et al. 1992); aunque ambas esferas están conectadas.

En 2017, el concepto de SOSH se publicó por primera vez en España, definiéndose de la siguiente manera: “violencia física y/o psicológica contra personas que apoyan a víctimas de acoso sexual. Algunas personas, grupos e instituciones que apoyan a las víctimas están sujetos a la violencia cuando acompañan a las víctimas en el proceso de denuncia o cuando las defienden de la revictimización como una forma de coacción contra dicho apoyo” (Vidu et al. 2017). Esta definición de SOSH, en línea con la de Dziech y Weiner (1990), pretende recrear su significado en la realidad actual; mientras llena el vacío producido durante estas décadas en la comunidad científica que poco ha analizado el concepto de SOSH; siendo este sustituido por “survivors first” (Choate 2003). Precisamente porque las víctimas son lo

primero, es necesario proteger su apoyo. Es por esto que, todas y todos seguimos avanzando conjuntamente, arrojando nueva luz sobre este fenómeno y llegando a contribuir a la disminución de la violencia de género.

Abordar el SOSH en el contexto académico español empezó a plantearse con el objetivo de proporcionar una explicación científica ante el tratamiento de una de las primeras denuncias por acoso sexual contra el profesor más denunciado y reincidente del país. Después de décadas de silencio institucional, varias víctimas pasaron por el largo y duro proceso administrativo tanto interno como fuera de la universidad, desde que pusieron las denuncias en su facultad hasta que el caso se trató en Fiscalía provincial. La Comisión de Igualdad de ese momento de la universidad, no solo se encargó de "proteger" la institución, es decir, situarse del lado del profesor denunciado como acosador, sino que ejerció diferentes tipos de represalias para silenciar a las víctimas, incluida la revictimización hacia ellas y ellos, y hacia las personas que apoyaron. Las pocas personas que se atrevieron a ponerse del lado de las víctimas recibieron ataques difamatorios y críticas (Valls et al. 2016). El apoyo de las personas que se solidarizaron fue crucial durante todo el proceso, especialmente en los momentos de los interrogatorios con los servicios legales, y los instructores del caso; que en algunos casos también culpaban a las víctimas de lo sucedido. Una vez que se agotó el proceso por la vía universitaria, y los hechos ya habían prescrito (precisamente debido al lento "proceso interno" en la universidad), las denuncias de este caso concreto llegaron a Fiscalía. Detrás de este "proceso interno", estaba la clara intención de que la Fiscalía archivara el caso debido a la prescripción de los casos más graves. Finalmente, esto fue lo que sucedió y el caso fue archivado. Aun así, el informe de la Fiscalía fue favorable para las víctimas, ya que decía claramente que el acoso sexual había existido, incluida una cita de la Decana de ese momento admitiendo que era conocedora de los hechos cometidos por el profesor acusado desde que ella misma era estudiante en esa Facultad. La prensa se hizo eco del caso y varios medios dieron voz a las víctimas (RTVE 2017).

3. Analizando los datos existentes

Desde diferentes perspectivas, han sido diversas las medidas que se han dedicado a la prevención y superación de una de las discriminaciones sociales más elevadas, la violencia de género. Para abordar adecuadamente el concepto de SOSH, llevamos a cabo un enfoque interpretativo exploratorio centrado en la revisión sistemática, teórica, normativa y conceptual de la literatura. También se han tenido en cuenta los discursos actuales existentes en torno al movimiento estudiantil universitario en relación con la violencia sexual en las universidades y su contribución al análisis y superación de esta problemática.

3.1. Revisión de la literatura

Por un lado, realizamos un análisis de la literatura científica existente sobre el tema utilizando bases de datos científicas como: *Web of Sciences*, *Sociological Abstracts*, *Journal Citation Report*. De la extensa información sobre VG, seleccionamos evidencias que hacían referencia directa al acoso de segundo orden como concepto o a las represalias sufridas por personas que actuaban como defensoras de las víctimas directas. Se ha realizado también un estudio del discurso actual a través de la web, los medios de comunicación y los periódicos. En la base del análisis, se consideraron también los discursos y demandas de la movilización estudiantil universitaria en relación con la violencia sexual en la academia. Los movimientos ocurridos en los Estados Unidos pretenden enfatizar una lucha histórica en este sentido, que también inspiró a movimientos estudiantiles en otros lugares unas décadas más tarde (Puigvert et al. 2017). Al realizar una investigación documental, se revisaron también las

regulaciones y vigentes sobre VG para identificar su contenido con respecto a esta realidad dentro del contexto académico. Si bien cómo los juicios de delitos sexuales deben contemplar y proteger los derechos de los demandantes y los demandados todavía es un debate abierto en la comunidad científica (Leahy 2014), lo que aún no se estudia es la protección para quienes apoyan a las víctimas y pueden sufrir represalias por ello.

3.2. *Análisis de los datos*

Para el análisis de datos, se han establecido algunas divisiones clasificatorias, según las categorías de la revisión de la literatura. Estas categorías abarcan los siguientes puntos: 1) crear conciencia sobre el SOSH y sus consecuencias para las víctimas y sus apoyos; 2) analizar el papel de las redes de apoyo en la protección de los y las sobrevivientes. En la elaboración de mecanismos a través de los cuales las luchas sociales llegan a influir en una legislación, se realizó un análisis comparativo del marco normativo y las regulaciones actuales de otros países, comparando las medidas que se aplican en los distintos casos para abordar el acoso sexual y la VG, sobre todo en entorno académico.

3.3. *Marco legal anterior*

El marco inicial de este análisis es la Ley de Eliminación de la Violencia Sexual en el Campus (SaVE) (Shapiro 2013) que fue aprobada en 2013 como parte de la Ley de Violencia contra la Mujer [*Violence Against Women Act*] (VAWA) de la Administración de Obama (Kingkade 2013). SaVE es una enmienda a la Ley Clery que tiene como objetivo: 1) hacer que los casos de violencia sexual en el campus sean más visibles, 2) garantizar los derechos de las víctimas, 3) establecer procedimientos disciplinarios y, 4) exigir programas de prevención universitarios. Sin embargo, según el análisis de Caroline Cox (2018), su aplicación fue más bien baja, dado que el Título IX es el que más se está implementando.

Al pasar de víctimas directas a víctimas de segundo orden, el concepto de víctima de acoso sexual de segundo orden contempla a cualquier persona que se convierta en víctima cuando decida apoyar, ayudar o posicionarse con una víctima directa. En ese sentido, los y las que apoyan deben sentir la seguridad de hacerlo. Este capítulo considera la protección para aquellas personas que pueden ser *bystanders* activos y el posible acoso que puedan recibir debido a su intervención.

4. **Conciencia sobre SOSH y sus consecuencias para las víctimas y sus apoyos**

Muchos estudiantes no denuncian situaciones de acoso sexual que experimentan debido a una posible reacción negativa, por parte de personas de su alrededor, comentarios negativos, miedo a no ser creídos. Siendo conscientes de lo difícil que es denunciar, las víctimas no se atreven a tomar este camino si no son lo suficientemente fuertes como para soportar la potencial culpa que se les puede atribuir. La revictimización (o doble victimización) se entiende como una situación en la cual las consecuencias ya sufridas por las víctimas se multiplican, haciendo que se sientan perjudicadas e incluso culpables por la situación. Preguntas como “¿Qué llevabas puesto?” son situaciones típicas que causan victimización. La lucha en este sentido es persuadir a las víctimas para que denuncien y romper el silencio, así como para que el estudiantado esté dispuesto a hablar sobre este tema. Debido a la culpa de las víctimas, que crea un efecto silenciador en los y las sobrevivientes (Fisher et al. 2000), es común que las víctimas tiendan a preferir negar que algo como una agresión sexual les haya ocurrido. Por lo tanto, la mayoría de los mecanismos se centran directamente en que las víctimas cuenten sus historias (Bird 2002, Racionero et al. 2018). Del

mismo modo, la victimización secundaria tiene el rol de formular un mensaje para otras víctimas para que no denuncien porque eso empeoraría su situación.

Para superar este efecto y generar respuestas de apoyo, deben abordarse tanto el éxito para las víctimas directas y de segundo orden como la protección que contemple y defienda a quienes apoyan a las víctimas. En los campus universitarios, los movimientos estudiantiles ya han demostrado tener un enorme efecto en la lucha contra la violencia de género, no solo al acompañar a los y las sobrevivientes en sus procesos para seguir adelante, sino también al presionar a las instituciones para que actúen contra esta epidemia. El análisis del movimiento estudiantil en este capítulo también es de gran importancia para la construcción y aplicación de leyes, sobre todo a través de la fuerza que estos movimientos ejercen para arrojar luz sobre estas realidades, nombrar las desigualdades sociales muchas veces ya conocidas y exigir leyes para protegerlas.

5. El papel de las redes de apoyo en la protección de las víctimas

Si bien se han realizado investigaciones exhaustivas sobre el tema de la violencia de género en la academia (Charkow y Nelson 2000, Steinberg 1991) y las universidades han implementado mecanismos para prevenir este problema, la investigación centrada específicamente en la movilización de estudiantes contra el acoso sexual pocas veces ha aparecido en la literatura científica hasta el momento. Sin embargo, se ha publicado una extensa literatura sobre movimientos sociales y su poder de transformación, así como los movimientos estudiantiles y su capacidad para generar mejoras universitarias en otros ámbitos (Reid y Dundee 2017). Las luchas actuales y los movimientos estudiantiles en los campus universitarios contra el acoso sexual generan conciencia social sobre la violencia de género, al tiempo que se traduce en la oportunidad social y política necesaria para que una reivindicación social se convierta en ley. A finales de la década de los 80 y principios de los 90, se desarrollaron mecanismos, guías de orientación, programas y oficinas específicas en las universidades norteamericanas como resultado de campañas estudiantiles contra el acoso y gracias al papel de los grupos de apoyo entre iguales, que luego serían reconocidos por diferentes autores (Gold y Villari 2000, Freedman 2013).

La fuerza impulsora detrás de cada acción, queja o mecanismo contra la violencia sexual en las universidades es la solidaridad. La solidaridad y el apoyo enmarcan cada historia contada por víctimas, activistas, profesores o personal de administración y servicios (Valls et al. 2016). Estar del lado de las víctimas, nunca culparlas, escucharlas y ser espectadores activos, todo ello lleva a dar voz y empoderar a las personas valientes en esta lucha. Debido a que la violencia sexual en la academia es un problema de la comunidad, esto involucra a todos y todas, haciendo necesarias las redes de solidaridad. El estudio de Banyard et al. (2010) demostró que la mayoría de las mujeres agredidas, 66% a 87% (Ullman et al. 2008), revelan sus situaciones a una amiga o alguien con quien se sienten cercanas o en quien confían. Por lo tanto, muchas campañas tienen ahora el objetivo de abordar este tipo de situaciones: cómo tratar a un amigo y qué responderle a alguien que cuenta un caso. Confiar en el apoyo de los iguales también puede prevenir o ayudar a los sobrevivientes a enfrentar la victimización (Reilly 1992).

6. Primeros pasos hacia una legislación de la violencia y el acoso sexual

En 1979, un grupo de mujeres en la Universidad de California, Berkeley se atrevieron a ser representantes de una de las primeras denuncias contra un profesor por acoso sexual

en la academia. Su valentía estableció mecanismos y políticas para la acción y prevención, así como redes de apoyo mutuo de sobrevivientes y activistas. En otras palabras, las acciones tomadas por los estudiantes en el campus de UC Berkeley, así como en otros campus universitarios de EE. UU., han dado forma al papel de la movilización estudiantil a nivel mundial y han impactado para siempre las formas en que las instituciones abordan este tema (Benson y Thomson 1982). La academia debe prevenir y responder a todas las denuncias de violencia sexual y proteger a todas las víctimas, durante el proceso de denuncia e incluso cuando la justicia falla. El profesorado y todo el personal deben saber cómo responder al estudiantado que se presentan, especialmente porque para la mayoría de víctimas, sus universidades y los mecanismos que se les ofrece podrían ser su principal recurso de justicia y seguridad.

Siendo la denuncia uno de los primeros pasos para superar este problema, el personal que trabaja en la universidad, en sus distintos ámbitos, también debería animar a la presentación de denuncias (Thorne-Finch 1992). Sin embargo, en las universidades el esfuerzo se ha centrado en desarrollar diversos programas de prevención, así como en una amplia investigación sobre este fenómeno. Actualmente existen comités de igualdad y protocolos de prevención y acción en casos de acoso sexual en la mayoría de las universidades. Son el resultado de un proceso largo y que a su vez se basó en investigaciones científicas que demuestran la necesidad de tales mecanismos en el contexto académico. En la misma línea, las personas a cargo de administrar estas oficinas de igualdad, discriminación y diversidad, así como de implementar los mecanismos vigentes, deben comprometerse con la lucha contra la violencia de género estando del lado de las víctimas.

Los programas universitarios para combatir el acoso proponen preparar a organizaciones y comunidades para implementar estrategias de prevención de cualquier tipo. Alcanzan este objetivo tanto desarrollando información e investigación sobre el tema, así como formando a profesionales que implementan medidas apropiadas para movilizar a testigos de acoso (*bystanders*). Los movimientos de estudiantado y profesorado en UC Berkeley y otros campus universitarios de EE. UU. ya han tenido impacto en la agenda política y en la reformulación de las leyes. Por ejemplo, Obama, como presidente de Estados Unidos y su gobierno, tuvieron en cuenta las movilizaciones en las que participaron las creadoras de la asociación *End Rape on Campus*; lo que condujo al establecimiento de un Grupo de Trabajo (Task Force) específico para abordar este problema, así como mecanismos concretos como las campañas “*It’s on US*” y “*Not Alone*” (Gobierno de EE. UU. 2017)

7. Contribuyendo a la erradicación de la violencia de género a través del SOSH

Los resultados y conclusiones de este capítulo giran en torno a la importancia de incluir el acoso sexual de segundo orden en el análisis del acoso sexual y los diferentes tipos de violencia. La importancia de legalizar el SOSH para la protección de los que apoyan a las víctimas también es evidente. La lucha histórica y actual que tiene lugar en la sociedad contra el acoso sexual crea una conciencia social del problema, que al mismo tiempo se traduce en la oportunidad social y política necesaria para que una reivindicación social se convierta en ley. Según la sociología jurídica, el papel de las personas legisladoras es identificar el punto de conciencia social que genera un movimiento tan fuerte hasta que una cuestión se llegue a legislar. Otra reivindicación pide incluir el SOSH en campañas preventivas, así como dedicar esfuerzos a empoderar no solo a las víctimas directas sino también a quienes las defienden. Se destaca así la estrecha relación entre abordar el SOSH y romper el silencio, tanto como sociedad como a nivel individual. Las redes de solidaridad y las comunidades a las que apoyan tienen un efecto positivo en el empoderamiento de todas las víctimas.

Siguiendo las definiciones mencionadas anteriormente, este capítulo argumenta a favor de la necesidad legal de ser reconocida como víctima, la persona que voluntaria y concienzudamente asiste o protege a las víctimas directas, precisamente para alentar este tipo de comportamiento deliberativo. En esta línea, este estudio apunta no solo a mostrar la importancia de legislar el SOSH sino también a crear conciencia sobre las consecuencias del SOSH, presentando cómo las redes informales sí apoyan a las víctimas. Abogar por una legislación sobre el SOSH significa proteger y empoderar a las víctimas, al mismo tiempo que muestra a personas referentes de casos exitosos, lo que puede animar a otras personas a presentar quejas. Reconociendo que los mecanismos informales funcionan en gran medida en este sentido, no podemos ignorar los efectos positivos de las acciones formales; por ejemplo, en la academia. Las universidades ampliaron sus medidas, se crearon más oficinas y las quejas de los estudiantes siguen creciendo. Algunas universidades se presentan como más seguras porque están recibiendo más denuncias. Este efecto disminuye en los casos en que las personas de la comunidad asisten a formaciones relacionadas con la figura del *bystander*. El estudio realizado por Coker et al. (2016) es relevante por ser la primera investigación longitudinal conocida que demuestra un impacto positivo de los programas de intervención de testigos, después de su legalización. El estudio mostró tanto la importancia de la legislación de los programas de prevención como su naturaleza obligatoria en los campus universitarios. Por lo tanto, las normas o reglamentos para abordar la violencia de género en el campus tienen efectos positivos en su declive. El mismo aspecto se muestra en la investigación de Banyard (2010) que se centra en las amistades de las víctimas y sus apoyos.

7.1. *Proteger a las víctimas del SOSH y empoderar a las víctimas directas*

Los datos estudiados en esta investigación están estrechamente relacionados con la gran cantidad de casos de acoso sexual y la necesidad de reducirlos. Habiendo demostrado que el apoyo es lo que lleva a empoderar a las víctimas y les permite seguir adelante, resulta evidente la necesidad de dedicar esfuerzos para superar el SOSH. Ya que el acoso sexual es un problema que ocurre y es abordado desde diferentes esferas, afrontarlo dentro del contexto académico lleva a una posible aplicación posterior a otras áreas como la política, los medios de comunicación, las escuelas, o la sociedad en general. Si bien la literatura científica tiende a no ser lo suficientemente clara al acotar un perfil de víctima o un perfil de acosador (por ejemplo, en la academia más allá de la relación de poder establecida); donde sí hay acuerdo es en relación a los patrones de apoyo, protección y empoderamiento de las víctimas. Lo que realmente estamos considerando y emprendiendo aquí va más allá del sistema ya comprobado de apoyo a las víctimas a través de instrumentos informales, al resaltar los beneficios de los mecanismos formales. En esta línea, un espacio incómodo de trabajo o estudio crea una barrera para las personas, especialmente para las mujeres, en la academia, los negocios y otros campos como la atención médica.

Responder a las víctimas de SOSH significa hacer que más personas presenten más denuncias, por lo tanto, habilitando su derecho de protección y su acceso a una respuesta justa a su causa; mientras disminuiría la impunidad de los agresores. SOSH da una respuesta a un problema social que actualmente no está debidamente cubierto; y así, restringe la impotencia de las mujeres y la impunidad de los agresores. El debate actual reclama cambios en las leyes y su actualización según el momento social actual. Dentro de este marco, es una evidencia el hecho de que SOSH se está dando. Siguiendo con esta evidencia, legislar el SOSH respondería por tanto a esa necesidad social y contribuiría a disminuir la violencia de género al permitir el acceso a la justicia para las víctimas directas y de segundo orden.

Conclusiones

Si bien se presta mucha atención a las víctimas directas, la realidad de las víctimas de acoso sexual de segundo orden todavía está siendo poco estudiada. Reconocer ampliamente el acoso sexual implica analizar el SOSH y sus implicaciones. Hacer frente al SOSH crea conciencia sobre la protección no solo de las víctimas sino también de quienes se atreven a apoyarlas. Para las denuncias de violencia sexual en las universidades, la falta de respuesta institucional significa una barrera para denunciar. El marco legal actual debe responder a esta deficiencia, incluyendo en la ley la realidad de las víctimas de segundo orden. La intervención de las personas testigos (*bystander intervention*) constituye uno de los mecanismos más efectivos para la acción y prevención de la violencia de género, por lo que la protección de los testigos activos debe ser también una preocupación. Así, este capítulo contribuye a llenar este vacío desde una perspectiva inclusiva y de género.

Los esfuerzos para erradicar el acoso sexual deben considerar el SOSH dentro del contexto legal actual, logrando no solo el empoderamiento y el apoyo para todas las víctimas, sino también contribuyendo a acercar el SOSH al espectro de los estudios de género; una mirada más allá de la realidad actual centrada principalmente en las víctimas. Es a través de este enfoque que se justifican los mecanismos por los cuales una reivindicación social puede convertirse en ley. En consecuencia, las movilizaciones estudiantiles han demostrado ser un movimiento crucial en esta demanda. Además de proteger y empoderar a las víctimas, esta oportunidad social, si se llega a convertir en norma, también podría avanzar hacia la disminución de la violencia de género al generar una solidaridad más activa para las víctimas y quienes las apoyan. Actualmente, la sociedad se enfrenta a un momento de oportunidad histórica para aprovechar este período de rotura del silencio y continuar dando pasos hacia el logro de universidades y espacios sociales más igualitarios.

En 2018, comenzó una movilización social aún mayor, ejemplificada en cierta medida en campañas como #Metoo o #TimesUp, lo que llevó a una generación de rechazo cada vez mayor contra el sexismo y la violencia sexual en todas las áreas, pero, sobre todo, al profundo silencio que existe alrededor de esta realidad. Abordar el SOSH también contribuye a cumplir el Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU, número 5, sobre Igualdad de Género, cuyo objetivo 5.2 incluye eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres (UN-SDG, 2017).

Como los marcos legales conocidos han incorporado el acoso sexual, este capítulo proporciona una contribución pionera sobre la necesidad de contemplar el SOSH en sus aspectos sociales y legales. Este enfoque brinda legitimidad a los movimientos estudiantiles contra la violencia sexual en los campus universitarios y legítima “La Lucha por el Derecho”, en palabras de Ihering (2003, p. 1878), estableciéndola de tal manera que se requiera la lucha social para lograr la existencia de ley. De hecho, nuestra investigación también tiene como objetivo recuperar el sentido con el que se crearon las universidades. La palabra *universidad* en sí misma surgió de *universitas*, indicando una comunidad que denota una posición ciega e indudable en “favor de las víctimas”, que recupera el sentido de nuestra lucha al priorizar el principio de “survivors first”. El enfoque abordado en este capítulo contribuye al futuro de los estudios de género y la creación de una sociedad más igualitaria. Abordar cuestiones de género, como la violencia de género, desde una vertiente socio-legal, constituye una gran oportunidad para demostrar que los estudios jurídicos son útiles para una sociedad más igualitaria y contribuyen a empoderar a las y los sobrevivientes en el camino de superar la violencia de género y las consecuencias cruciales que esta implica.

Bibliografía

- AAU (Association of American Universities) (2019): *Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* [en línea]. Disponible en: <https://www.aau.edu/key-issues/campus-climate-and-safety/aau-campus-climate-survey-2019> [Acceso 17 diciembre 2019].
- Banyard, Victoria et al. (2005): «Revisiting unwanted sexual experiences on campus: a 12-year follow-up», *Violence Against Women* vol. 11, p. 426–446.
- Banyard, Victoria et al. (2010): «Friends of survivors: the community impact of unwanted sexual experiences», *Journal of Interpersonal Violence* vol. 25 no. 2, p. 242–256.
- Benson, Donna y Gregg Thomson (1982): «Sexual harassment on a university campus. The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification», *Social Problems* vol. 29, p. 236–251.
- Bird, Elizabeth (2002): «The Academic Arm of the Women's Liberation Movement Women's Studies 1969–1999 in North America and the United Kingdom», *Women's Studies International Forum* vol. 25 no. 1, p. 139–149.
- Charkow, Wendy y Eileen Nelson (2000): «Relationship dependency, dating violence, and scripts of female college students», *Journal of College Counselling* vol. 3, p. 17–28.
- Choate, Laura Hensley (2003): «Sexual assault prevention programs for college men: An exploratory evaluation of the men against violence model», *Journal of College Counselling* vol. 6, p. 166–176.
- Clark, Annie y Andrea Pino (2016): *We Believe You. Survivors of Campus Sexual Assault Speak Out*, Nueva York: Holt Paperback.
- Coker, Ann et al. (2016): «Multi-College Bystander Intervention. Evaluation for Violence Prevention», *American Journal of Preventive Medicine* vol. 50, no. 3, p. 295–302.
- Cox, Caroline (2018): «Saving Title IX Values: The Campus Save Act As A Critical Tool For Survivors And Allies», *Harvard Journal of Law & Gender* 41, p. 429–450.
- Dziech, Billie y Linda Weiner (1990): *The Lecherous Professor: Sexual Harassment On Campus*, Chicago: University of Illinois Press.
- Fisher, Bonnie et al. (2000): *The Sexual Victimization of College Women. (NCJ 182369), research report*, Washington, DC: US Department of Justice.
- Freedman, Estelle (2013): *Redefining Rape: sexual violence in the Era of Suffrage and segregation*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gobierno de EE. UU. (2016): *EEOC Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues* [en línea]. US Equal Employment Opportunity Commission. Disponible en: https://www.eeoc.gov/laws/guidance/retaliation-guidance.cfm#2._Opposition [Acceso 4 diciembre 2019].
- Gobierno de EE. UU. (2017): *The White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault* [en línea]. The White House. Disponible en: <https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/images/Documents/1.4.17.VAW%20Event.Guide%20for%20College%20Presidents.PDF> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Gold, Jodi y Susan Villari (2000): *Just sex: Students rewrite the rules on sex, violence, activism, and equality*, Lanham: Rowman & Littlefield.
- Grauerholz, Liz et al. (1999): «There's Safety in Numbers. Creating a Campus Advisers' Network to Help Complainants of Sexual Harassment and Complaint Receivers», *Violence Against Women* vol. 5 no. 8, p. 950–977.

- Guzmán, María del Rocío et al. (2018): «Género, Salud y Autocuidado en Académicas Universitarias», *Multidisciplinary Journal of Gender Studies* vol. 7 no. 2, p. 1657–1680.
- Ithering, Rudolf von (2003:1878): *La Lucha por el Derecho*, Biblioteca Virtual Universal.
- Kingkade, Tyler (2013): «College Sexual Assault Victim Advocates Hail VAWA Passage», *Huffington Post* [en línea], March 1, disponible en: https://www.huffingtonpost.com/2013/03/01/college-sexual-assault-vawa_n_2786838.html [Acceso 4 diciembre 2019].
- Katz, Jackson et al. (2011): «The social justice roots of the Mentors in Violence Prevention model and its application to a high school setting», *Violence Against Women* vol. 17 no. 6, p. 684–702.
- KFF (Kaiser Family Foundation) (2015): *Survey of Current and Recent College Students on Sexual Assault* [en línea]. Disponible en: <https://www.kff.org/other/poll-finding/survey-of-current-and-recent-college-students-on-sexual-assault/> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Krebs, Christopher y Christine Lindquist (2014): «Setting the record straight ‘1 in 5’», *TIME.COM* [en línea], December 15. Disponible en: <http://time.com/3633903/campus-rape-1-in-5-sexual-assault-setting-record-straight/> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Krebs, Christopher et al. (2007): *The Campus Sexual Assault (CSA) Study: Final Report*, National Criminal Justice Reference Service, US Department of Justice.
- Kury, Helmut et al. (2004): «The extent of family violence in Europe. A Comparison of National Surveys», *Violence Against Women* vol. 10, p. 749–769.
- Leahy, Susan (2014): «The Corroboration Warning in Sexual Offence Trials: Final Vestige of the Historic Suspicion of Sexual Offence Complainants or a Necessary Protection for Defendants?», *The International Journal of Evidence & Proof* vol. 18 no. 1, p. 41–64.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018): *Sexual Harassment of Women. Climate, Culture, and consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine*, Washington, DC: The National Academies Press.
- OMS (2013). *Violence against women: a 'global health problem of epidemic proportions'* [en línea]. World Health Organization. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2013/violence_against_women_20130620/en/ [Acceso 4 diciembre 2019].
- OMS (2017): *Violence Against Women. Intimate Partner and Sexual Violence Against Women*, fact sheet, World Health Organization, November. Media Centre.
- ONU Mujeres (2018): *Turning promises into action. Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development* [en línea], United Nations. Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Preiser, Brianna y Shervin Assari (2008): «Psychological Predictors of Sexual Intimate Partner Violence against Black and Hispanic Women», *Behavioral Sciences* vol. 8 no. 1, p. 1–16.
- Puigvert, Lidia et al. (2017): «Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact», *Journal of Mixed Methods Research*, Online First.
- Racionero, Sandra et al. (2018): «Transformative Reconstruction of Autobiographical Memories of Violent Sexual-Affective Relationships through Scientific Reading on Love. A Psycho-Educational Intervention to Prevent Gender Violence from Schools», *Frontiers in Psychology* vol. 9: 1996.

- Reid, Adam y Lauren Dundes (2017): «Bystander Programs: Accommodating or Derailing Sexism?», *Behavioral Sciences* vol. 7 no. 4, p. 65.
- Reilly, Mary Ellen et al. (1992): «Tolerance for Sexual Harassment Related to Self-Reported Sexual Victimization», *Gender and Society* vol. 6 no. 1, p. 122–138.
- Richman, Judith et al. (1999): «Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates», *American Journal of Public Health* vol. 89 no. 3, p. 358–363.
- Rosenfeld, Diane (2008): «Concluding Remarks. In Changing Social Norms? Title IX and Legal Activism», *Harvard Journal of Law & Gender* vol. 5, p. 407–422.
- RTVE (2017): *Documentary “Voices against silence”* [en línea], Spanish National TV, May 30. Disponible en: <http://www.rtve.es/alcanta/videos/documentos-tv/documentos-tv-voces-contra-silencio-subtitulado-ingles/4072140/> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Sable, Marjorie et al. (2006): «Barriers to reporting sexual assault for women and men: perspectives of college students», *Journal of American College Health* vol. 55 no. 3, p. 157–162.
- Shapiro, Joseph (2013): «Law Targets Sexual Violence on College Campuses», *NPR* [en línea] March 6. Disponible en: <https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2013/03/07/173657424/law-targets-sexual-violenceon-college-campuses> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Steinberg, Terry Nicole (1991): «Rape on College Campuses: Reform Through Title IX», *J.C. & U.L.* 18, pp. 39–41.
- Thorne-Finch, Ronald (1992): *Ending Silence: The Origins and Treatment of Male Violence Against Women*, Toronto: University of Toronto Press.
- UN-SDG (2017): *Gender Equality Sustainable Development Goal* [en línea], United Nations. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> [Acceso 4 diciembre 2019].
- Ullman, Sarah et al. (2008): «Exploring the relationships of women’s sexual assault disclosure, social reactions, and problem drinking», *Journal of Interpersonal Violence* vol. 23 no. 9, p. 1235–1250.
- Valls, Rosa et al. (2016): «Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings from the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain», *Qualitative Inquiry* vol. 22 no. 13, p. 1519–1539.
- Vidu, Ana et al. (2017): «Second Order of Sexual Harassment – SOSH», *Multidisciplinary Journal of Educational Research* vol. 7 no.1, p. 1–26.

Trata de seres humanos desde una perspectiva de género

MELINA JUAN

1. Introducción

“La trata pone en peligro la dignidad humana y las libertades fundamentales de sus víctimas y no puede considerarse compatible con una sociedad democrática y los valores expuestos en la Convención” (STEDH caso *Ranstev c. Chipre y Rusia* 2010).

A finales del año 2020 se celebrará el vigésimo aniversario del primer instrumento universal que reúne los lineamientos fundamentales del problema mundial de la trata de seres humanos. El “Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata, especialmente de mujeres y niños” que complementa la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional (UN 2000), reconoce la existencia de instrumentos jurídicos internacionales que contienen medidas para combatirla, pero advierte que ninguno de ellos aborda en su integralidad el fenómeno. Es por esta razón que brinda una definición de trata de personas cuyo alcance sea lo suficientemente abarcativo para comprender a todas las personas vulnerables a la trata:

“Por ‘trata de personas’ se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos [...]” (art. 3 del Protocolo, 2000).

La importancia de este documento marca un hito histórico en la lucha contra este flagelo, demostrando que existe un consenso en la comunidad internacional acerca del contenido mínimo de la trata, a la par de que establece diversas finalidades de explotación, todas ellas igualmente graves y configurativas del delito.

Cuando se está ante un supuesto de trata de personas con fines de explotación sexual, el derecho penal moderno debe, de manera ineludible, contemplar los derechos de las víctimas y, en especial, cuando estas víctimas son mujeres (Figueroa 2017, p. 214). La circunstancia de ser mujer y niña en esta modalidad específica de trata conforman causales de vulnerabilidad, vinculándose directamente con la violencia de género, la marginación, la cultura patriarcal, las relaciones de opresión, de dominio y de abuso de la desigualdad estructural. Esto torna obligatoria la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

El presente trabajo adopta una visión victimocéntrica y propone un enfoque comparado sobre el tratamiento que se proporciona a las víctimas en la República Argentina y en el Reino de España. Se analiza la eficacia de los mecanismos existentes en ambos Estados y se esbozan algunas posibles soluciones tendentes a contener esta realidad.

2. La trata de seres humanos: aproximaciones a un fenómeno complejo

2.1. *Algunas consideraciones normativas*

El Código Penal español introdujo el delito de trata de seres humanos en el año 2010 (L.O. 5/2010). Con posterioridad y tras su modificación en el año 2015 (L.O. 1/2015), el tipo penal básico quedó redactado de la siguiente manera:

“1. Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la capture, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes: a) La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad; b) La explotación sexual, incluyendo la pornografía; c) La explotación para realizar actividades delictivas; d) La extracción de sus órganos corporales; e) La celebración de matrimonios forzados.

Existe una situación de necesidad o vulnerabilidad cuando la persona en cuestión no tiene otra alternativa, real o aceptable, que someterse al abuso [...]” (artículo 177 bis C.P., 2015).

España no cuenta con una ley integral que aborde el fenómeno de la trata en todas sus dimensiones y que contemple todos los comportamientos explotativos. Esto afecta directamente el resultado de las investigaciones y del proceso judicial, pero además, y muy particularmente, dificulta la asistencia a la víctima, asumida en los distintos instrumentos de cumplimiento obligatorio por el Estado Español (Directiva 2012/29 /UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de normas mínimas sobre los derechos, apoyo y protección de las víctimas de delitos; Directiva 2004/80/CE del Consejo sobre indemnización a las víctimas de delitos; Directivas 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y protección de las víctimas; Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito, entre otras). Esta ha sido la bandera de lucha de las distintas organizaciones de la sociedad civil españolas¹⁸⁶ que desde hace años exigen a los gobiernos la sanción de una Ley Orgánica, que reúna todas las formas de trata, consolidando el enfoque de atención y protección integral de las víctimas, desde la perspectiva de derechos humanos, género e infancia. Además, se insta a la unidad y coherencia de normas, instrucciones, planes, protocolos que regulan la materia.

¹⁸⁶ La Red Española Contra la Trata de Personas está compuesta por las siguiente entidades: Miembros: Andalucía Acoge, APRAMP, Askabide, Asociación Amar Dragoste, CEAR, CEPAIM, Diaconía, FAPMI, Federación de Mujeres Progresistas, Fundación Amaranta, Fundación APIP ACAM, Fundación Cruz Blanca, Médicos del Mundo, Mujeres en Zona de Conflicto, Oblatas, ONG Rescate, Programa Daniela, Proyecto Esperanza, Themis, Villa Teresita, Womenslinkworldwide, Colaboradoras: ACCEM, ACNUR, Amnistía Internacional, Antena Sur, Cáritas, Cruz Roja, OIM, Red Cántabra, Save The Children y TRABE.

Trata de seres humanos...

A su vez, el Grupo de expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA),¹⁸⁷ en su último informe de 2018 instó a las autoridades españolas a adoptar, con carácter prioritario, un *plan nacional integral* que incluya políticas con el objeto de:

1. reforzar las medidas para combatir la trata con fines de explotación laboral y mejorar la identificación y asistencia de las víctimas de esta forma de trata de manera que participen en ella la sociedad civil, los sindicatos, las inspecciones de trabajo y el sector privado;
2. abordar los casos de todas las víctimas de trata para cualquier forma de explotación, incluidos los matrimonios forzados, mendicidad forzosa, delitos forzados y tráfico de órganos, sin perder de vista la perspectiva de género en la trata y la especial vulnerabilidad de los menores;
3. dar prioridad a la identificación de víctimas de la trata entre los solicitantes de asilo y migrantes irregulares.

A su turno, Argentina en el año 2008 sancionó la ley N° 26.364 de “Prevención y Sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas”, modificada por la ley N° 26.842 en 2012, donde introdujo el artículo 145 bis al Código Penal, que define el tipo penal básico de la trata de la siguiente manera:

“Será reprimido con prisión de cuatro a ocho años, el que ofreciere, captare, trasladare, recibiere o acogiere personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países, aunque mediare el consentimiento de la víctima”.

De la lectura de la norma pueden extraerse algunas consideraciones importantes:

1. No surgen de la letra del artículo las distintas finalidades de explotación. Aquellas se encuentran contempladas en la ley N° 26.364. Se entiende por explotación la configuración de cualquiera de los siguientes supuestos:
 - a) “Cuando se redujere o mantuviere a una persona en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad;
 - b) Cuando se obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados;
 - c) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos;
 - d) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido;
 - e) Cuando se forzare a una persona al matrimonio o a cualquier tipo de unión de hecho;
 - f) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos” (art. 2 ley 26.364, conf. ley 26.842).
2. La norma ha eliminado los medios comisivos como elementos configurativos del tipo penal. Ello no es casual puesto que tras los intensos debates parlamentarios que

¹⁸⁷ GRETA es el encargado de supervisar la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (Varsovia, 2005).

tuvieron lugar en el marco de la modificación de la ley (Senado de la Nación 2011), se decidió que valerse del “engaño, fraude, violencia, amenaza o cualquier otro medio de intimidación o coerción, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, o concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre la víctima” para quebrar la voluntad de la víctima y así lograr su explotación, debían configurar circunstancias agravantes.

3. Otra novedad que aporta la reforma operada en el año 2012 está relacionada con el consentimiento otorgado por víctimas adultas. La norma prevé que haber consentido la explotación no exime de responsabilidad penal, civil o administrativa a autores, partícipes, cooperadores e instigadores (art. 2 *in fine* de la ley N° 26.364 conf. N° 26.842).

Si bien no desconocemos el carácter disruptivo y controversial que provoca esta modificación, entendemos que la decisión ha sido la acertada, puesto que exhibe el avance en las consideraciones que existen en torno a la victimización y a lo que implica estar o haber estado sometida a una situación explotación. Los argumentos jurídicos, procesales y fácticos (utilizados en el debate unos, y de creación personal otros) que sustentaron este cambio pueden resumirse en los siguientes:

En primer lugar, la persona mayor de edad presenta –en principio– plena capacidad para otorgar su consentimiento válido y disponer de su integridad física. No obstante, los expertos entienden que muy difícilmente se pueda “consentir la propia explotación” (Senado de la Nación 2011). Esto se debe a que ninguna persona –que se encuentre en plena libertad para decidir– autorizaría a un tercero a explotarla, cosificarla, ultrajarla, vulnerándole sus derechos fundamentales. En ese caso, el consentimiento estaría viciado puesto que tal elección no se corresponde con la de un sujeto en ejercicio de su libertad plena. Esto mismo sostiene el máximo tribunal penal argentino que, en reiterada jurisprudencia ha afirmado:

“[...] Se encuentra implícito en la naturaleza del bien jurídico tutelado (libertad) que no es posible otorgar consenso para ser considerado un objeto o una cosa y formar parte del mercado de bienes y servicios. Se trata de la esencia de lo humano, cuya propia explotación no puede ser consentida por el sujeto sin afectación de la condición de persona, de su libertad como bien que le es inherente [...]” (CFCP causa *Taviansky* 2015).

Caso contrario, estaríamos en presencia de una acción tolerada por el legislador. Si la víctima mayor de edad se presentase a las autoridades y manifestase haber dado su consentimiento para ser explotada, no se atribuirían responsabilidades puesto que la acción resultaría atípica. No habría delito. Es decir, ella podría manifestar que era su anhelo someterse a explotación y el órgano jurisdiccional tendría que tolerar esta conducta, simplemente por la mera razón de que la supuesta libre decisión provino de una persona adulta. Resulta ilógico e irrazonable pensar que por haber alcanzado la edad de 18 años tales conductas –a todas luces ilícitas– no se persigan y sancionen.

Las consecuencias que derivan de ello podrían englobarse en dos grupos: la carga de la prueba recaerá en la persona victimizada; y el tratante saldrá fortalecido, producto de la impunidad lograda al no ser perseguida su actividad delictiva.

Respecto de la primera, en la práctica, la víctima adulta tiene que probar que no prestó su consentimiento para ser tratada. Es decir, debe aportar elementos probatorios que den testimonio de su victimización. Aquí surgen otros problemas más profundos vinculados con la autopercepción de su condición como víctima. La gran mayoría no se considera “víctima”, desconoce o no asume su calidad de tal por temor a sus victimarios, a perder su fuente de ingresos o porque no cuenta con una alternativa a esa realidad.

También existen casos donde las personas victimizadas en realidad consideran que ellas eligen someterse a los designios de otro, en este aparente ejercicio de libertad personal. Entienden que el optar por este medio de subsistencia no puede significar una restricción o afectación de sus derechos, por el contrario, ellas conciben que así se empoderan.

No obstante, desde una perspectiva jurídica, la autoevaluación de la víctima de su vivencia no puede asimilarse a un análisis sobre su supuesto consentimiento para ser explotada. El análisis jurídico no puede recaer en esta víctima estructuralmente vulnerable.

Cabría preguntarse qué sucede con esta persona adulta que no pudo probar que no estaba dentro de sus planes de vida convertirse en una víctima de trata. Primero, insisto, debe auto percibirse como víctima. Suponiendo que se supera ese obstáculo, debe demostrar la ilicitud de la conducta: atestiguar las veces que lo soliciten los diversos agentes (policiales, judiciales, sociales), individualizar a quienes intervinieron en el proceso de su captación aportando datos concretos de las personas de los tratantes, domicilios, números de teléfonos, la presencia de otras posibles víctimas, testigos, acreditar lesiones, amenazas, etc. Pero si no pudo documentar ninguna de tales circunstancias, o si la prueba reunida no fue suficiente para la investigación, la causa se trunca, el tratante no será juzgado y la víctima no recibirá la asistencia que le permita iniciar el proceso de recuperación.

Vale destacar, además, que la víctima que decide emprender este camino del proceso judicial, lo hace completamente atemorizada, intimidada por los tratantes que amenazan su integridad personal y la de su familia. Además, se ven desesperanzadas, no confían en las entidades sociales, miran con recelo el actuar de la justicia y muy especialmente, temen a las fuerzas y cuerpos de seguridad. Y tienen sus fundamentos: por ejemplo, la policía, que debería velar por la seguridad de la población y por la suya en realidad forman parte de la red, o les brinda protección a los delincuentes. Esto genera una pérdida de credibilidad absoluta sobre la institución y la ayuda que podrían esperar de ella. No resulta sobreadundante destacar que muchas de estas personas victimizadas tuvieron contactos previos con la policía que no han hecho más que incrementar su desconfianza y recelo con la institución (detenciones por actos ligados al ofrecimiento sexual en la vía pública, extorsiones y abuso de poder, órdenes de expulsión si son extranjeras, etc.). Esto no hace más que reforzar la posición de los tratantes, que bien pueden manipularlas o amedrentarlas para que declaren a su favor o recordarles que quienes deben protegerlas, en realidad son parte de su padecimiento. En cualquier caso, el resultado es el mismo: son exonerados de cualquier responsabilidad y, a los ojos de las víctimas, son “intocables”.

Claramente, con la redacción anterior de la norma peligraba la persecución y sanción de los delincuentes (respuesta penal) pero muy especialmente, la asistencia integral de la que es acreedora la persona vulnerada, favoreciendo de esta manera que estas u otras redes o autores individuales vuelvan a violentarla, librando a la víctima a un estado de total desprotección (no recibirá respuesta penal, pero tampoco asistencial del Estado). Esto también comporta una forma de violencia institucional.

Por último, la irrelevancia del consentimiento otorgado por la víctima en cuanto a la ausencia de efectos jurídicos relativos a la exoneración de responsabilidades penales es una corriente que viene observándose en la legislación comparada latinoamericana, donde países como Colombia y el Estado Plurinacional de Bolivia también castigan al delincuente que realiza actos de trata incluso con el consentimiento de la víctima (ley N° 985 y ley N° 263).

2.2. *El elemento determinante: la vulnerabilidad*

El fenómeno de la trata se desarrolla dentro de un marco específico con víctimas especialmente singulares (Aboso 2013, p. 70–71). Esto se debe a que el tratante prefiere individuos que por factores económicos, sociales, ideológicos y geopolíticos presentan un mayor grado de vulnerabilidad y, por tanto, son más propensos a ser victimizados. La vulnerabilidad puede ser física, psicológica, emocional, relacionada con la familia, social o económica (Convenio CE 197, 2005).

Mencionábamos que esto adquiere virtualidad en la medida que esa elección, adoptada de forma supuestamente libre, en realidad no emana de un sujeto en pleno goce de su libertad. Por el contrario, cuenta con una estrecha gama de opciones entre las que puede elegir, opciones poco valoradas socialmente, precarias, con remuneraciones muy bajas y en economías sumergidas. En muchos casos, existe un alto grado de manipulación y violencia psíquica lo que genera que la víctima considere que no tiene otra opción más que someterse al abuso/explotación. Es decir, tolerar la explotación se convierte, en ocasiones, en la única salida. A todas luces, esto le impide negociar en el plano de igualdad en el cual se encontraría un verdadero sujeto libre.

Por ello sostenemos que el elemento de la vulnerabilidad es determinante. Las víctimas de trata, previo a ser captadas, se encuentran inmersas en un contexto de vulnerabilidad estructural donde sus derechos más básicos están insatisfechos, lo que las convierte en potenciales víctimas permeables, más proclives a aceptar la propuesta del tratante. Éste, que se nutre de la vulnerabilidad ajena, les promete una alternativa de vida mejor, con posibilidades de movilidad social e inserción en economías consolidadas.

Las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad (2008) consignan que pueden constituir causas de vulnerabilidad la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad, entre otras. Además, explica que “en condición de vulnerabilidad” se encuentra “la víctima del delito que tenga una relevante limitación para evitar o mitigar los daños y perjuicios derivados de la infracción penal o de su contacto con el sistema de justicia, o para afrontar los riesgos de sufrir una nueva victimización”. Es decir, factores como la pobreza, fundamentalmente feminizada o la pauperización del trabajo, son determinantes, pero también la desigualdad social, la ausencia de educación, el racismo, la xenofobia, los estereotipos culturales y tradiciones locales que dejan en situación de vulnerabilidad a determinados colectivos de la sociedad, en especial, las mujeres. Villacampa Estiarte (2010) añade la discriminación sexual, que deja a las mujeres en situación de inferioridad y mayor vulnerabilidad en muchos países de origen, la globalización económica capitalista, las catástrofes, los conflictos armados y entornos sociales marcados por la guerra o la violencia, al igual que el marco político en que se desarrolla la potencial víctima, de manera que se prefiere un Estado ausente o corrupto, con tolerancia a ciertas actividades marginales (Aboso 2013, p. 31–32).

En muchas ocasiones no es necesario siquiera el uso de la fuerza, amenazas u otros medios que anulen la voluntad. El plan es perfecto: las futuras víctimas aceptan, “consintiendo” la explotación, simplemente porque no tienen otra opción viable que les permita sobrevivir. Su realidad es tan desesperante que, en cuanto se les presenta una salida, por más perjudicial—incluso peligrosa—que sea, su propia realidad contextual las lleva a tener que acceder a la oferta.

La Comisión Europea de los Derechos Humanos, en ocasión de informar en la que resultó la primera sentencia condenatoria por violación al artículo 4 del *Convenio Europeo* para

la Protección de los *Derechos Humanos* y de las Libertades Fundamentales, en un sentido amplio (extendiéndose al concepto de trata de personas del Protocolo de Palermo), expuso:

“La trata de seres humanos es una de las más urgentes y complejas cuestiones de derechos humanos que enfrentan los estados miembros del Consejo Europeo [...] Es evidente que hay un riesgo de que las mujeres jóvenes que entren en Chipre con visas de ‘artistas’ puedan ser víctimas de la trata de seres humanos [...] Estas mujeres son oficialmente contratadas como bailarinas de cabaret, pero sin embargo a menudo se espera que también trabajen como prostitutas [...] y pueden encontrarse en una posición vulnerable al rechazar las demandas de sus empleadores o clientes [...]”.

2.2.1. El género como causal de vulnerabilidad. Sus implicancias en el tipo de explotación

La trata de personas es un fenómeno que se asienta sobre la base de la cosificación del ser humano a quien el tratante convierte en una “mercancía”, en bienes destinados a ser comprados y vendidos (STEDH, *Ranstev c. Chipre y Rusia*), generando para el explotador sustanciosos beneficios económicos. Es, ni más ni menos, el comercio de seres humanos con el fin de su explotación.

La gran rentabilidad de la práctica deviene de las propias características del delito: la explotación de un mismo ser humano puede prolongarse por tiempo indeterminado, hasta que al explotador le deja de ser rentable, en cuyo caso, puede deshacerse de él y adquirir otro. Esto se traduce en la obtención de ganancias de forma permanente por un costo mínimo (Benítez Ortúzar 2014, p. 17). Las estadísticas dan cuenta de ello: entre 2012 y 2017, 89 millones de personas fueron sometidas a alguna forma de esclavitud moderna (OIT 2017), y sólo en Europa, el negocio reditúa hasta tres mil millones de dólares al año (UNODC).

La Directiva 2011/36/UE en su artículo 1, introduce por primera vez la necesidad de abordar el fenómeno desde una perspectiva de género. Esto implica adoptar medidas que sean sensibles al género, que consideren el distinto impacto que tienen las normas contra la trata en mujeres y en hombres (González Cano 2019, p. 210).

Datos recogidos por la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito dan cuenta que las dos terceras partes de las víctimas de trata detectadas en el mundo son mujeres (de las cuales, un porcentaje de víctimas pertenece al colectivo trans)¹⁸⁸ y que el 79% de las personas víctimas de trata lo son con fines de explotación sexual. En Europa, unas 140.000 mujeres se encuentran atrapadas en situación de violencia y degradación por motivos de explotación sexual, y una de cada siete de las mujeres en situaciones de prostitución ha sido esclavizada a consecuencia de la trata de personas (UNODC).

Cuando se habla de trata con fin de explotación sexual, las estadísticas colocan por encima a las mujeres y niñas respecto de las víctimas de género masculino, que son seleccionados para trabajar en situaciones extremas en el sector agrario (Informe OEA, 2009). A esta trata sexual se la suele identificar con una mujer que debe satisfacer sexualmente a un hombre a cambio de un precio. Parte del pago de ese “servicio” es retenido por el explotador en concepto de abono de una deuda preexistente, habitación, alimentos, documentación, etc. (SAP Oviedo 3815/2018 de 13 de noviembre). Todo ello forma parte del subsistema que se conoce como circuito prostibulario, que representa el destino por

¹⁸⁸ Por ejemplo, el Informe de Situación Argentina 2011 publicado por RED Alto el Tráfico y la Trata, afirma que el 4% de las víctimas pertenece al colectivo trans.

excelencia de las víctimas que son captadas con el propósito de someterlas a explotación sexual (OIM 2006).

Los informes bianuales que presentan las Naciones Unidas revelan el elevado número de mujeres que son víctimas de trata en la modalidad sexual. En el último reporte (UNODC 2018), se detectó que en Sudamérica el 82% del total de víctimas de trata eran mujeres, de las cuales el 31% eran niñas. En la Europa central, aproximadamente 4 de cada 5 víctimas de trata detectadas fueron mujeres. En términos de tendencias, en comparación con el informe global anterior (UNODC, 2016), la proporción de víctimas infantiles detectadas en el centro y sudeste de Europa —especialmente de niñas—, se encuentra en aumento, mientras que la de hombres está disminuyendo.

Las estadísticas de mujeres y niñas tratadas con fines sexuales son alarmantes. El 93% (en Europa occidental) y el 96% (en Sudamérica) de estas víctimas son mujeres y niñas.

En Argentina, una de las mayores preocupaciones que genera la persecución de esta modalidad delictiva radica en que los espacios donde usualmente se llevaban a cabo estas conductas han sido sustituidos por otros que presentan un mayor grado de clandestinidad, dificultando su detección. Tradicionalmente, algunos de esos centros contaban con habilitación municipal para funcionar como whiskerías, cabarets y/o *night clubs*, que encubrían el comercio sexual. En la actualidad, y a consecuencia de la fuerte persecución del delito, los tratantes se han visto obligados a copar nuevos espacios (sitios más ocultos y discretos), obstaculizando la investigación policial, el rescate y asistencia de sus víctimas. A partir de la coyuntura, se impusieron los *privados*, que consisten en pisos, departamentos donde entre tres y cuatro mujeres en situación de prostitución alegan “trabajar por su cuenta”, sin encargados ni jefes, organizados por ellas mismas y adoptando, de facto, las características de una “cooperativa”. Lo cierto es que detrás de esta máscara la realidad es que muchas de ellas sí son víctimas de la trata sexual. Otro formato novedoso lo constituyen las casas de masajes o centros de estética, donde bajo la fachada de una actividad comercial lícita, se esconde a mujeres víctimas. La estrategia suele dar resultados, porque entre las actividades sexuales efectivamente realizan masajes. Incluso suelen exhibir en el local el título de masoterapeuta perteneciente a alguna de ellas. Una vez más, esto complica la investigación ya que en muchos casos tal panorama de aparente licitud puede llevar a confusión, por lo que es imperativo que la prueba recabada sea contundente para poder rebatir los argumentos de defensa que planteen los abogados de los responsables.

Este cambio conductual y de reestructuración no es exclusivo del país latinoamericano. En España también se observa que la estructura se ha convertido en una más compleja y selectiva. Maqueda Abreu (2000) aporta algunos ejemplos: saunas, clubes, salones de masajes, servicios de acompañantes, bares, etcétera. También repara en la modificación operada en la demanda de servicios sexuales, que se ha tornado más variada, prefiriendo mujeres extranjeras y en gran medida, exóticas.

Según el Plan Integral de Lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015–2018 de España, durante las inspecciones realizadas en 2014, 13.983 personas se encontraban en riesgo de hallarse en situación de trata de seres humanos y/o de explotación sexual, resultando la gran mayoría mujeres detectadas en clubes de alterne. Jordana Santiago (2015) reproduce los datos de Eurostat que consignan que más del 65% de las víctimas sufre explotación sexual en prostitución callejera, en *red light districts* o en burdeles, clubs y bares de *striptease*, industria pornográfica, servicios de *escorts* o saunas.

Para finalizar, sin perjuicio de lo resaltado en este apartado, donde la trata con fines de explotación sexual afecta en su mayoría a mujeres y niñas, y es la modalidad de explotación

por excelencia a la que se las somete, no se agota en ella. La trata laboral también prefiere a las mujeres y a las niñas para la realización de trabajos altamente feminizados como el empleo del hogar, los matrimonios forzados y el cuidado de otras personas.

3. España y Argentina en el abordaje del problema. buenas prácticas

En consonancia con las obligaciones asumidas por ambos Estados, en su calidad de garantes y responsables de la protección de los derechos humanos de las personas bajo su jurisdicción, señalaremos brevemente algunos de los derechos reconocidos expresamente por España y Argentina a las víctimas de la trata. Asimismo, las principales medidas adoptadas en este camino de la lucha contra la trata con el análisis de los resultados de su implementación.

3.1. *La situación en Argentina*

Argentina cuenta con una ley integral contra la trata N° 26.364 (modificada por ley N° 26.842) de “Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas”. En su título II, que reglamenta el Decreto Presidencial N° 111/2015, se indica un catálogo de derechos que debe reconocérsele a toda víctima de trata. Ellos son: trato digno; información sobre los derechos que le asisten en su idioma y en forma accesible a su edad y madurez; la formación laboral y ayuda en la búsqueda de empleo; asesoramiento legal y patrocinio jurídico gratuito; protección eficaz; permanencia en el país o retorno voluntario a origen; y finalmente, deber de asistencia –en sentido amplio–. El Decreto establece que el primer contacto con la víctima de trata tiene que ser llevado por profesionales especializados. En la misma línea, el Protocolo N° 94/2009 de Actuación para el tratamiento de las víctimas de trata (UFASE 2009) recomienda el deslinde de incumbencias. Esto implica que ningún funcionario involucrado en la persecución penal o en el juzgamiento debe desempeñar un rol asistencial. También exhorta a mantener la menor cantidad de interlocuciones posibles con la víctima (las múltiples intervenciones impiden establecer lazos de confianza y de reconocimiento, ambos fundamentales para comenzar con el proceso de recuperación de la víctima). Se especifica la necesidad de realizar una entrevista individual de manera previa a la intervención de actores judiciales en un ámbito reservado; abandonar el centro de explotación y trasladar a la víctima hacia un ámbito seguro.

Otro logro se consiguió con la implementación del Sistema Sincronizado de denuncias sobre delitos de trata, que funciona a través de la línea telefónica “145”. Según datos oficiales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Argentina, desde el año 2012 hasta diciembre de 2017 se realizaron 12.315 denuncias a la línea 145. La puesta en marcha de este sistema fue un punto angular en las investigaciones penales del fenómeno en Argentina. Una de las tantas dificultades en la persecución del delito es el bajo nivel de denuncias, principalmente por el temor a sufrir represalias. El espíritu de su implementación es fomentar la denuncia, sin que el denunciante sienta el miedo de recibir un castigo o venganza en caso de ser identificado. Con ello, ha sido un absoluto acierto otorgarle al denunciante la posibilidad de exponer los hechos de forma anónima. Es el silenciamiento de los testigos y víctimas, junto a la clandestinidad, lo que permite la perpetuidad de conductas delictivas como éstas, por lo que contar con este canal seguro y discreto que funciona las 24 horas, posibilita dar inicio a investigaciones que, de otro modo, podrían no iniciarse.

Por último, en Argentina, la reforma operada por la ley N° 26.842 introdujo una norma procesal que regula las condiciones de recepción del testimonio de la víctima de trata. Dispone que, cuando fuere posible, las declaraciones de las víctimas de los delitos de trata serán recibidas en una sala Gesell, disponiéndose la grabación de la entrevista en soporte

audiovisual, a fin de evitar que se repita su celebración en sucesivas instancias judiciales. Estas precauciones son razonables, en especial por el grave daño (psíquico, físico, sexual) que ha sufrido la víctima en manos de su tratante. El cuadro traumático que afecta, naturalmente, su calidad de vida y su salud, le impide procesar la experiencia vivida. Con ello se produce un efecto de disociación que puede ocasionar que presente dificultades para recordar lo ocurrido o relatarlo, por lo que es menester no cuestionar su credibilidad. Es, justamente, producto del proceso de despersonalización, que puede mostrarse indiferente o apática, lo que lleva a la errónea apreciación de que miente (Luciani 2015, p. 125).

“Vinculado con dicho status especial, cabe tener en cuenta, la profunda conmoción que genera sobre las psiquis de las víctimas, el recuerdo del suceso que intentan olvidar, generalmente como mecanismo de defensa. La exposición a constantes declaraciones [...] es ciertamente [...] una nueva victimización [...] el peligro cierto que implica ‘actualizar nuevamente sus traumáticas experiencias, pudiéndose provocar la manifestación de antiguas sintomatologías y producir un efecto de ‘retraumatización’ como una nueva mortificación y padecimiento psicológico [...] constituiría una verdadera ‘revictimización’, entendiéndose como tal a la renovación del sufrimiento que implica ser sujeto pasivo de un ilícito –agravado en este caso por su naturaleza sexual– y ser obligada a exponerlo narrativamente una y otra vez [...]” (CNCP causa *Sánchez*, 2015).

No se ignora que existe un conflicto de intereses entre las necesidades de la investigación penal y el bienestar emocional de la víctima. Así, habrá que buscar un equilibrio entre la preocupación por lograr el éxito de la investigación y evitar la doble victimización con preguntas de su pasado reciente que puedan provocarle un padecimiento no deseado. El resultado que surja de esta ponderación de intereses debe siempre arrojar como respuesta que se prioriza la preservación de la integridad y coadyuvar a la restitución de su identidad como persona ante cualquier otro posible beneficio (Luciani 2015, p. 126).

Sin perjuicio de que España no cuenta aún con una ley orgánica en materia de trata, sí posee un abultado marco normativo en derechos reconocidos a sus víctimas. Así, la Directiva 2004/80/CE sobre indemnización a las víctimas de delitos que establece el derecho de las víctimas de delitos en la Unión Europea a acceder a una indemnización justa y adecuada por los perjuicios sufridos, con independencia del lugar de la Comunidad Europea en que se haya cometido el delito.

La Directiva 2012/29/UE, por su parte, fija las normas mínimas sobre los derechos, apoyo y protección e indemnización de las víctimas de delitos, cuya relevancia radica en reconocer a las víctimas a ser tratadas de manera respetuosa, sensible y profesional, sin discriminación de ningún tipo. En todos los contactos con una autoridad competente que actúe en el contexto de procesos penales, y cualquier servicio que entre en contacto con las víctimas, como los servicios de apoyo a las víctimas o de justicia reparadora, se deben tener en cuenta la situación personal y las necesidades inmediatas, al mismo tiempo que se respetan plenamente su integridad física, psíquica y moral. También fija la necesidad de protegerlas frente a la victimización secundaria y reiterada, teniendo derecho a recibir apoyo adecuado para facilitar su recuperación y contar con un acceso suficiente a la justicia.

La Directiva 2011/36/UE, sustitutiva de la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, prevé que las víctimas de trata deben recibir apoyo y protección antes, durante y una vez finalizados los procedimientos criminales contra sus explotadores. Aquí ya de manera específica se asientan los derechos que tienen las víctimas de la trata. Establece que se les debe prestar asistencia y apoyo antes de que empiece el proceso penal, en el transcurso del mismo y durante un período de tiempo suficiente después de finalizado. La asistencia y el apoyo prestado deben incluir, al menos, un conjunto mínimo de medidas necesarias para

permitir a la víctima recuperarse y escapar de los tratantes. Ello debe realizarse sobre la base de una evaluación individual teniendo en cuenta las circunstancias, el contexto cultural y las necesidades de la persona afectada. Se debe prestar asistencia y dar apoyo a una persona en cuanto existan indicios razonables para suponer que ha podido ser objeto de la trata de seres humanos, y con independencia de su voluntad de intervenir como testigo. En los casos en que la víctima no resida legalmente en el Estado miembro en cuestión, la asistencia y el apoyo deben prestarse de forma incondicional, al menos durante el tiempo que fija la ley. En caso necesario, debe seguir prestándose asistencia y apoyo durante un período apropiado después del proceso penal, por ejemplo, si la víctima recibe tratamiento médico como consecuencia de un daño físico o psicológico grave resultante del delito o si su seguridad corre peligro debido a sus declaraciones en el marco del citado proceso penal.

Por fortuna, España también cuenta con disposiciones procesales que habilitan a recibir el testimonio de una persona que se encuentre en una condición “gravosa o perjudicial” a declarar mediante el sistema de videoconferencia (artículos 325 y 731 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y art. 229.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial). Sobre la validez de esta prueba preconstituida, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha expuesto que no se lesionan los derechos reconocidos en el art. 3 de la Convención Europea de Derechos Humanos cuando se incorporan declaraciones que tuvieron lugar durante la instrucción. Ello, siempre que exista una causa legítima que impida la declaración en el juicio oral y se haya respetado el derecho de defensa (STEDH caso *Kostovski*, 1989). A su turno y en idéntico sentido, el Tribunal Supremo español ha zanjado la cuestión, consignando que en los procesos por trata de personas debe recurrirse a la preconstitución de la prueba del testimonio de la víctima:

“[...] constituye una norma de experiencia que en los delitos de trata de seres humanos la presión sobre los testigos-víctima sometidos a la trata y explotación es muy intensa, por lo que el recurso a la prueba preconstituida debe ser habitual ante la muy probable incidencia de su desaparición, huida al extranjero e incomparecencia al juicio oral, motivada ordinariamente por el temor a las eventuales consecuencias de una declaración contra sus victimarios [...]” (STS Sala Segunda 53/2014).

Conclusiones

La trata compromete los derechos fundamentales, por ello resulta imprescindible abordarla desde una perspectiva de derechos humanos tendiente a adoptar políticas que contemplen un panorama total, valorando que la víctima es sujeto de derechos y no un mero instrumento útil a los efectos del proceso.

Adopción de un enfoque de género. Esto es, que todas las medidas que se adopten e implementen en materia de trata de seres humanos tengan presente cómo afectarán a las mujeres y cómo a los hombres.

Enfoque de infancia. El interés superior del menor de edad deberá primar y valorarse en todas las actuaciones con niños, niñas y adolescentes. A tal fin, deben respetarse sus derechos y garantías, entre los que destacan:

- a) derecho a ser informado, oído y escuchado, a que su opinión sea tenida en cuenta y a participar en el proceso de acuerdo con la normativa vigente;
- b) derecho a la intervención de profesionales cualificados y expertos;

- c) a la participación de un defensor judicial y del Ministerio Fiscal en defensa de sus intereses;
- d) a la valoración del riesgo;
- e) los recursos de acogida deben evaluar sus necesidades específicas concretas e individuales que le permitan el ejercicio de sus derechos fundamentales, a un ambiente sano, a su desarrollo, educación, salud, etc.

La trata de personas no distingue edad, raza, género ni nacionalidad. No obstante, ser menor de edad, y ser mujer constituyen causales que agravan su contexto de vulnerabilidad. Esto permite que los tratantes identifiquen mejor a sus potenciales víctimas, puesto que el negocio de la trata sexual demanda un elevadísimo número de mujeres y niñas, sea cual fuere su origen, por el mercado cambiante que demanda cada vez mujeres más jóvenes y exóticas destinadas a cumplir con las órdenes de su explotador.

La modalidad de trata con fin de explotación sexual de mujeres y niñas constituye una forma de violencia contra la mujer. El ejercicio de lo que puede llamarse “actividad” en prostitución no es la expresión de la libertad sexual de la mujer, sino que está relacionada con la violencia, la marginación, cultura patriarcal, dificultades socioeconómicas, relaciones de opresión, de dominio, abuso de la desigualdad estructural. Su supuesto consentimiento no proviene de un sujeto libre, por el contrario, la persona se encuentra cercenada en su capacidad de determinación y decisión.

En la medida que las víctimas no se asumen como tales y no son conscientes de su situación, los Estados deben comprometerse a tomar todas las precauciones necesarias y estar alertas frente a las consecuencias que supone el despojo de su capacidad de decisión, sustitución de identidad, cosificación, situaciones que conducen a la generación de mecanismos de adaptación y supervivencia. Así es que se torna imperativo generar el proceso de recuperación, reflexión y fortalecimiento de su autonomía.

El cumplimiento de los derechos por parte de los Estados puede reducir el peligro de que las víctimas sean captadas. Esto supone que deben identificarse las debilidades sociales de las que se valen los tratantes, y destinar recursos públicos para atender estas situaciones con el objeto de contener este flagelo que atenta contra la libertad y dignidad de las personas.

Bibliografía

- Aboso, Gustavo Eduardo (2013): *Trata de personas. La criminalidad organizada en la explotación laboral y sexual*, Buenos Aires: B de F.
- Asamblea General de Naciones Unidas (2000): *Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional del año 2000 y Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Aprobada por Resolución 55/25 de la Asamblea General de Naciones Unidas el 15 de noviembre de 2000, suscrita en Palermo, Italia, en diciembre del año 2000.*
- Asamblea General de Naciones Unidas (1979): *Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180.*
- Benítez Ortúzar, Ignacio Francisco (2014): «Criminalidad organizada y ‘trata de seres humanos’ con fines de explotación sexual en España» [en línea], en J.J. González Rus edtr., *La criminalidad organizada*, Valencia: Tirant Lo Blanch. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320715880_IGNACIO_FRANCISCO_BENITEZ_ORTUZAR_CRIMINALIDAD_

ORGANIZADA_Y_TRATA_DE_SERES_HUMANOS_CON_FINES_DE_EXPLORACION_SEXUAL_LA_CRIMINALIDAD_ORGANIZADA_pp_13_-_53_2013 [Acceso 30 octubre 2019].

- Cámara de Senadores de la Nación (2011): *Versión taquigráfica de la 10° reunión, 8° sesión ordinaria 31/8/2011* [en línea], disponible en: <http://www.senado.gob.ar/parlamentario/sesiones/31-08-2011/10/downloadTac> [Acceso 30 octubre 2019].
- Consejo Permanente de la OEA (2009): Comisión de Seguridad Hemisférica. Segunda reunión de autoridades nacionales en materia de trata de personas. *Informe de la República Argentina sobre trata de personas*. Buenos Aires, OEA/Ser.K/XXXIX.2. RTP-II/doc.5/09 rev. 9.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994): Belem do Pará.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (2005): *Convenio N° 197*, Varsovia.
- Figueroa, Ana María (2017): *El derecho de género. Violencia contra las mujeres y trata de personas*, Buenos Aires: Ediar.
- González Cano, María Isabel (2019): «Algunas reflexiones sobre los nuevos paradigmas de la tutela procesal de la víctima del delito de trata», en M.P. Martín Ríos y J.S. Martín Santos edtr., *La tutela de la víctima de trata: una perspectiva penal, procesal e internacional*, Barcelona: Bosch Editor, p. 207–241.
- GRETA (2018): *Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Spain, Second Evaluation Round* [en línea], Consejo de Europa. Disponible en: <https://rm.coe.int/greta-2018-7-frg-esp-en/16808b51e0> [Acceso 30 octubre 2019].
- Informe del Defensor del Pueblo de España (2012). *La trata de seres humanos en España: víctimas invisibles* [en línea]. Disponible en: <http://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/2012-09-Trata-de-seres-humanos-en-Espa%C3%B1a-v%C3%ADctimas-invisibles-ESP-Resumen.pdf> [Acceso 30 octubre 2019].
- Jordana Santiago, Mirentxu (2015): «La lucha contra la trata en la UE: los retos de la cooperación judicial penal transfronteriza», *Revista CIDOB d'Afers Internacionals* [en línea] 111, p. 57–77. Disponible en: https://www.cidob.org/.../57-78_MIRENTXU%20JORDANA%20SANTIAGO.pdf [Acceso 30 octubre 2019].
- Luciani, Diego Sebastián (2015): *Trata de personas y otros delitos relacionados*, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Maqueda Abreu, María Luisa (2000). «El tráfico de personas con fines de explotación sexual», *Jueces para la democracia* [en línea] 38, p. 23–29. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=174827> [Acceso 30 octubre 2019].
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, *Plan Integral de Lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015–2018* [en línea]. Disponible en: http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/planActuacion/planContraExplotacionSexual/docs/Plan_Integral_Trata_18_Septiembre2015_2018.pdf [Acceso 30 octubre 2019].
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2017): *Global Estimates of Modern Slavery* [en línea], Ginebra: OIT. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf [Acceso 30 octubre 2019].
- Organización Internacional para las Migraciones (2006): *Estudio exploratorio sobre trata de personas con fines de explotación sexual en Argentina, Chile y Uruguay*.

Sitio oficial del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Argentina, disponible en: <http://www.jus.gob.ar/noalatrata.aspx>

Sitio oficial de las Naciones Unidas, disponible en: www.unodc.org/toc/es/crimes/humantrafficking.html

Villacampa Estiarte, Carolina (2010): «El delito de trata de personas: análisis del nuevo artículo 177 bis CP desde la óptica del cumplimiento de compromisos internacionales de incriminación», *AFDUDC* [en línea] 14, p. 819–865. Disponible en: http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/8302/AD_14_2010_art_41.pdf?jsessionid=A8C70C381F648AAADEB40F9D1E5FA67D?sequence=1 [Acceso 30 octubre 2019].

XIV Cumbre Judicial Iberoamericana (2008): *Reglas Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad*, Brasilia.

Normativa

Argentina

Decreto N° 111/2015, Buenos Aires, *B.O.* 28/01/2015.

Directiva 2004/80/CE sobre indemnización a las víctimas de delitos.

Directiva 2011/36/UE, sustitutiva de la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Ley 26.364, *B.O.* 30/04/2008, modificada por Ley N° 26.842, *B.O.* 27/12/2012.

Bolivia

Ley N° 263 de 31 de julio de 2012, Asamblea Legislativa Plurinacional del Estado Plurinacional de Bolivia.

Colombia

Ley N° 985 de 26 de agosto de 2005, Congreso de Colombia.

España

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, *BOE* núm. 101, de 28 de abril de 2015.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Ref. *BOE-A-2015-3439*.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Ref. *BOE-A-2010-9953*.

Jurisprudencia

Argentina

Cámara Federal de Casación Penal, Sala IV. Causa nro. 400654/2008, *Taviansky, Ana Alicia y Olivera, Verónica s/ recurso de casación*, rta el 29/12/2015, reg. Nro. 2551/15.

Cámara Nacional de Casación Penal, Sala III. Causa nro 91017032, *Sánchez Jorge Daniel y otros s/ recurso de casación*, rta.10/7/15, reg.1201/15.

Trata de seres humanos...

España

SAP Oviedo 3815/2018, de 13 de noviembre.

STS Sala Segunda 53/2014, de 4 de febrero.

Internacional

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos caso *Kostovski c. Holanda*, 20/11/1989.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos caso *Ransev c. Chipre y Rusia*, 7/1/2010.

CUARTA PARTE
Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención

MAIALEN ABOITIZ CAZALIS

1. Introducción: la violencia contra las mujeres en el trabajo

La violencia contra las mujeres supone un problema social que perdura debido a las desigualdades sociales existentes y que se dirige a las mujeres por el mero hecho de serlo. La Plataforma de acción de Beijín aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, mantenida en septiembre de 1995 dice así: “La expresión de violencia contra la mujer se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.

Por tanto, la violencia contra las mujeres abarca diferentes tipos de conductas; entre otras la violencia de género en el lugar de trabajo. Esta violencia, igual que la definición general de violencia de género, se entiende como: “conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional” y se manifiesta en dos formas diferentes: el acoso sexual y el acoso sexista (Díaz-Aguado y Martínez 2002, p. 11).

Es preciso señalar que estos hostigamientos no tienen únicamente como víctimas a las trabajadoras, los hombres también pueden sufrirlo; aunque considerando que la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas para prevenir y combatir el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en espacios públicos y vida política en la Unión Europea, (2018/2055 (INI)) indica que alrededor del 90% de las víctimas de acoso sexual que se dan en la Unión Europea (UE de ahora en adelante) son mujeres; y que el 55% de las mujeres han sufrido este tipo de conductas a manos de otros trabajadores o superiores varones, está claro el carácter discriminatorio de género de las mismas. Por su parte, “el acoso moral no se presenta tan claramente como una manifestación discriminatoria en el trabajo”, no obstante, tanto el Parlamento Europeo, como la doctrina demuestran que en este caso también suelen ser las mujeres las más propensas a sufrirlo (Pérez 2009a, p. 148).

En definitiva, el acoso sexual y sexista que las trabajadoras sufren en el ámbito laboral está directamente relacionado con los estereotipos sociales y las relaciones de poder arraigadas en la sociedad; siendo conductas que perpetúan la inferioridad social de las mujeres y el control de las mismas en el trabajo (Pernas 2000, Bosch y Ferrer 2009).

Por ello, y debido a los daños en la salud que generan y a la complejidad de dichas manifestaciones de la violencia, han sido muchos los esfuerzos de crear normas para tipificar, prevenir y sancionar los actos de acoso sexual y por razón de sexo, pero, por desgracia, esta lacra no ha sido eliminada. Más aún, no se sabe cuál es la extensión real del problema en

cuestión, puesto que sindicatos como UGT estiman que el 65% de los casos de acoso sexual laboral no se denuncian debido a la falta de medidas efectivas, sensibilidad social y al miedo a sufrir represalias o a ser despedidas de las víctimas.

Además de la falta de datos reales sobre la cantidad de personas que se ven afectadas por el hostigamiento sexual y sexista, los sindicatos reconocen que la creciente informatización y digitalización del trabajo, las nuevas formas de organización laboral y las actuales presiones laborales han contribuido al aumento de los niveles de acoso laboral y a invisibilizar y dificultar la detección del problema en cuestión. Por ello, es preciso establecer medidas que se adapten a la situación actual y que sean efectivas a la hora de erradicar o gestionar este tipo de conductas (European Trade Union Confederation 2017). En esta línea, el presente capítulo analiza el acoso sexual y por razón de sexo, desde la perspectiva de la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo, con el objetivo de presentar propuestas de actuación para superar los efectos de dicho acoso, así como abordar la cuestión de las responsabilidades; ambos temas serán también tratados en el manuscrito.

2. Análisis conceptual del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

A lo largo de los años, se han legislado normas para eliminar la discriminación que las mujeres sufren en el ámbito laboral y, concretamente, han sido numerosos los intentos de normativizar, prevenir y sancionar el acoso en el ámbito de la UE.

En lo referente al acoso sexual, en 1986 se reconoció la relevancia comunitaria del tema y se realizó un estudio para estimar su incidencia real y las posibles actuaciones (Pérez 2012). A partir de entonces, la Comunidad Europea, (y posteriormente la UE), empezó a adoptar medidas al respecto: tanto no vinculantes¹⁸⁹ como vinculantes,¹⁹⁰ “siendo la más conocida, completa y útil hasta el momento, a pesar de carecer de efecto jurídico vinculante, la Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompaña” (Pérez 2009a, p. 149).

Sin embargo, la preocupación comunitaria sobre el acoso sexista o por razón de sexo ha sido más reciente. Se podría decir que la primera referencia al mencionado tipo de hostigamiento se realiza en la Resolución del Parlamento Europeo de 20/09, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. No obstante, no fue hasta la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre¹⁹¹ que se incluyeron ambos conceptos: tanto el de acoso sexual, como

¹⁸⁹ Por ejemplo: La Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, (DO C 157 de 27 de julio de 1990); Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, (DO L 49 de 24 de febrero de 1992).

¹⁹⁰ Por ejemplo: Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, (DO L 039 de 14 de febrero de 1976); Directiva 2002/73/CEE 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, (DO núm. L 269 de 5 de octubre de 2002), donde se introdujeron los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo; 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, (DOUE 373, de 21 de diciembre de 2004).

¹⁹¹ Directiva 2002/73/CEE 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

el de acoso por razón de sexo. Dichos términos han sido incorporados en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁹² que está en vigor, y se ha vuelto a reiterar en ellos en la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión.

En España, en 1989 se reconoció por primera vez la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, en la Ley 3/1989.¹⁹³ La mencionada normativa introdujo modificaciones en el ordenamiento español; entre otros, supuso un cambio en el artículo 4.2. del Estatuto de Trabajadores¹⁹⁴ de aquella época. Este artículo establece el derecho básico de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluidos los planes y acciones que favorecen mayor empleabilidad. En mencionado cambio introdujo lo siguiente en el apartado e): “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”. Posteriormente el mencionado artículo fue introducido de la misma manera en el Real Decreto Legislativo 1/1995.¹⁹⁵

En su época la Ley 3/1989 tenía muchas carencias en comparación con la normativa comunitaria, puesto que no definía el acoso sexual (y mucho menos el acoso por razón de sexo), no explicaba cuáles son las tipologías de dicho acoso, no establecía ninguna obligatoriedad sobre las medidas preventivas a tomar y tampoco imponía las medidas sancionatorias necesarias para aquellas empresas que no trataran el tema (Pérez 2009b). Además, existía un problema de enfoque, ya que en la mencionada ley se relacionaba el acoso sexual con la dignidad y no con la discriminación de género; tampoco se introdujo como razón de despido disciplinario en el artículo 54.2. del Estatuto de Trabajadores que estaba en vigor (Quesada 2009).

A pesar de la falta de definición y concreción de los actos que constituían el acoso sexual o acoso por razón de sexo, los tribunales analizaban casos de violencia de género en el ámbito laboral. Aun así, en un principio, los tribunales sobre todo trataban los casos de acoso sexual como una violación del derecho a la dignidad, no como actos de discriminación por razón de sexo o género (Pérez 2009b).

En 2007 entró en vigor la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007¹⁹⁶ (de ahora en adelante LOIEMH), mediante la cual se pretendía incorporar al ordenamiento español la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE. Esta ley estableció, por primera vez, una definición clara del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la legislación española (Quesada 2009); además, cambió el enfoque de la problemática, puesto que determinó que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debían de considerarse como actuaciones discriminatorias, “con todas las repercusiones de esta calificación en materia de

acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, (DO L 269 de 5 de octubre de 2002).

¹⁹² 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.

¹⁹³ Ley 3/1989 de 3 de marzo sobre Maternidad e Igualdad de Trato de la Mujer Trabajadora (BOE 57, de 8 de marzo de 1989).

¹⁹⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 64, de 14 de marzo de 1980).

¹⁹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 75, de 29 de marzo de 1995).

¹⁹⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 71, de marzo de 2007).

procedimientos jurisdiccionales de tutela mucho más desarrollados y adecuados en este caso que el de violación de la dignidad” (Pérez 2012, p. 130).

En la actualidad, en el ámbito de la UE no existe una definición unificada de qué ha de entenderse como acoso sexual laboral y de los tipos de conductas que abarca, de modo que no es de extrañar que las definiciones expuestas en el artículo 7 de la LOIEMH difieran de las recogidas en el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE; siendo la disparidad más relevante la eliminación de la palabra *indeseable* en la definición de acoso sexual de la LOIEMH. Mediante dicha semejanza se quería eliminar del ordenamiento español la posibilidad de que se evaluara la actitud de la víctima al analizar si un acto es o no acoso, puesto que exigir que se enfrente a la situación de violencia constituye un exceso de prueba de carga para la víctima (Urrutikoetxea 2014, Pérez 2009b).

A pesar de todos los avances realizados en cuanto a determinar qué ha de entenderse como acoso sexual y sexista, estos “constituyen fenómenos complejos cuya aprehensión completa en términos jurídicos presenta una grave dificultad”, y, en la práctica, suelen ser difíciles de diferir (Pérez 2009b, p. 148, Pérez 2012, p. 123). Algunos autores¹⁹⁷ defienden que el acoso por razón de sexo abarca más acciones discriminatorias, puesto que al contrario que en el acoso sexual el acosador no tiene que tener una intención sexual; otros entienden que la diferencia no reside en la intencionalidad, sino que en el acoso sexual se realizan acciones ofensivas (de contenido sexual o erótico), mientras que en el caso del sexista la diferencia sexual es la razón o la herramienta de dicho acto (Urrutikoetxea 2014).

En lo referente a este tema, cabe mencionarse que “la jurisprudencia de los tribunales españoles está marcada mayoritariamente por el principio de que el elemento subjetivo de la intencionalidad del autor de esta conducta, de causar un daño o destruir a la víctima, o incluso de haber causado ya de forma efectiva, resulta esencial para poder calificar la conducta como acoso”, ya que entienden que “la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar suspendida a la indignación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control”. Este hecho dista de la definición establecida por la LOIEMH, puesto que esta establece que la conducta debe tener por objeto o consecuencia o el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona (Velázquez 2019).

En contraposición con la tendencia que hasta ahora ha seguido la jurisprudencia española, el nuevo Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso entiende que con ella se “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”; por tanto, la ratificación del mencionado Convenio deberá suponer una ruptura con la tendencia que se ha mantenido hasta ahora, dejando de lado la intencionalidad y centrándose en los hechos (Velázquez 2019, p. 125).

Debido a la dificultad de diferenciar cada acoso, de detectar el hostigamiento sexista y la tendencia a normalizar ciertas conductas machistas, son muchas las sentencias¹⁹⁸ que dejan de lado el acoso por razón de sexo y/o que cofunden dichos actos con el acoso sexual o con el *mobbing* (Bodelón 2011).

¹⁹⁷ Entre otros: Fundación Mujeres, 2010; Pérez 2007; STSJ de Galicia de 21 de abril de 2014 (JUR\2014\208356).

¹⁹⁸ Véase: STSJ de Andalucía de 22 de julio de 2008 (STSJ AND 13393/2008).

Por consiguiente, el Parlamento Europeo ha reiterado en la necesidad de elaborar un marco europeo de regulación del acoso laboral, sin embargo, no se ha acordado nada al respecto. De hecho, recientemente en el Informe sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión (2018/2055 (INI) recalca de nuevo la necesidad de que se incluya una definición exhaustiva y actualizada del acoso; ya que entiende que no solo hace falta aclarar la terminología, sino que, además, las definiciones existentes no se adaptan a la situación actual.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la incorporación de las nuevas tecnologías ha generado nuevas formas de relacionarse tanto en el ámbito privado como en el público, siendo cada vez “más habitual este tipo de comunicación entre empresas y personas trabajadoras a la hora de la ordenación de la actividad productiva, así como también entre las propias personas trabajadoras” (Romero 2019, p. 226). La normalización de estas vías de comunicación y el mal uso que ciertas personas hacen de las mismas ha generado diferentes escenarios de acoso sexual o sexista laboral que no se preveían hasta el momento ni en la normativa laboral, ni en las definiciones ofrecidas del acoso. A pesar de ello, la jurisprudencia ya ha dictado sentencias de acoso laboral en el marco del “ciberacoso”.¹⁹⁹

3. Efectos del acoso sexual y el acoso por razón de sexo: empobrecimiento y daños en el bienestar de las trabajadoras

Los acosos sexuales y sexistas suelen tener efectos perjudiciales tanto para la persona que los padece, como para el acosador y la empresa en sí; además, refuerzan las discriminaciones de género existentes en la sociedad.

En lo referente al trabajador afectado, este tipo de violencias generan múltiples efectos sobre su salud, las cuales se diagnostican como *trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo*, pudiendo ser de tres tipos: emocionales y psicológicos, psicósomáticos y daños en la vida privada. Se ha comprobado que entre otras cosas generan ansiedad, tensión, ira, depresión, disminución de la capacidad de concentración, insomnio, daños musculares y cualquier tipo de estrés laboral; encima, más de la mitad de las personas que sufren este tipo de conductas suelen tener un cuadro depresivo leve que requiere de la necesidad de atenciones de profesionales sanitarios; por lo cual, tienen un alto riesgo de suicidio (Pérez 2007, European Commission 1998).

Si bien el acoso sexual y sexista afecta tanto a mujeres como a hombres que son acosados/as, no lo hace de igual manera. Se ha analizado que las mujeres tienden a ser más sensibles al acoso, puesto que, a diferencia de los hombres, las trabajadoras suelen tener que lidiar con otras condiciones de trabajo que pueden generar estrés laboral (tales como otras formas de discriminación, un nivel de autonomía menor, falta de control, la denominada *doble jornada laboral*, etc.), (Moreno y Báez 2010). Así pues, las mujeres no solo son más propensas a sufrir dichas violencias, sino que, debido a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres tanto en la sociedad como en el trabajo, ellas son más sensibles a los mencionados acosos y sufren mayores consecuencias.

Además de atentar contra la salud de los trabajadores/as, este tipo de acosos disminuyen la autoestima y la capacidad de relacionarse de la víctima, generando que dicho

¹⁹⁹ Tales como: STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2012 (JUR\2012\297124); STSJ del País Vasco de 13 de mayo de 2014 (JUR\2014\230183); STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2017 (JUR\2017\17976).

trabajador/a sea menos productivo, o que tenga mayor nivel de absentismo; esto, disminuye sus posibilidades de acceso a la formación profesional y sus probabilidades de promoción. En ciertos casos, las víctimas dejan definitivamente su empleo, perjudicando así su trayectoria profesional y generando que estas personas (en su mayoría mujeres) queden en riesgo de pobreza (Fundación Mujeres 2010, Bosch y Ferrer 2009, Casas 2002, European Commission 1998). De modo que, este tipo de violencia, al igual que la violencia de género que sufren las mujeres por parte de su pareja o expareja, genera efectos físicos, psicológicos, sociales y económicos, que dejan en evidencia el papel que tal violencia juega como factor de empobrecimiento (Espinar 2003).

El hostigamiento sexual y por razón de sexo también afecta la salud del acosador, aunque en menor medida que a la víctima. A causa del hostigamiento, el que ejerce la violencia puede padecer de angustia, síntomas depresivos, ansiedad o baja autoestima; lo cual puede afectar al rendimiento laboral, a un mayor abuso de sustancias, etc. Muchas veces la falta de autoestima o el hecho de sentirse amenazado por las capacidades laborales de la víctima puede ser la causa de que el acosador inicie su ataque (Román et al. 2013).

En lo referente a la empresa, los casos de acoso generan un ambiente tenso que dificulta el trabajo en equipo y el debido funcionamiento de la empresa, puesto que disminuye el rendimiento de la plantilla y la productividad, aumentan los costes por bajas laborales etc. En resumidas cuentas, el impacto del hostigamiento supone a la empresa y a la Seguridad Social un incremento de los costes sociales (Pérez 2009b, Casas 2002).

4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: responsabilidades de establecer medidas de prevención

Han sido muchas las organizaciones internacionales que han afirmado que el acoso sexual y por razón de sexo son riesgos laborales que afectan a la salud de quienes lo sufren, entre otros: la Organización de las Naciones Unidas (de ahora en adelante ONU) en la Estrategia de Nairobi;²⁰⁰ la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y la OIT.

En lo referente a las medidas de prevención, cabe destacarse el Código de Prácticas de Conducta de la Comisión Europea de 1992²⁰¹ que realizó propuestas para prevenir el acoso sexual tanto en las empresas públicas como privadas. Este Código es complementario a la Directiva 2002/73/CEE y tiene como objetivo principal prevenir los casos de acoso, pero al mismo tiempo dispone de procedimientos que podrían aplicarse para encauzar los sucesos que no se han podido evitar.

Recientemente, se ha adoptado el Convenio 190 de la OIT, cuyo artículo 4.2. establece que todos los que ratifiquen el mencionado Convenio deberán de: “prohibir legalmente la violencia y el acoso; velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; establecer mecanismos de control de la aplicación y del seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; prever sanciones; desarrollar herramientas,

²⁰⁰ Entre otros, la Organización de las Naciones Unidas (de ahora en adelante ONU) en la *Estrategia de Nairobi* indica que hay que mejorar las condiciones laborales de las mujeres, y que, por tanto, entre otras cosas, hay que establecer medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

²⁰¹ Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (*DO L* 49 de 24 febrero de 1992).

orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; y garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes”, entre otros. Por consiguiente, si España opta por ratificar el mencionado convenio deberá de incorporar cambios normativos.

Actualmente, en el ordenamiento estatal, la Constitución española deja claro el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y, además, en su art. 40.2. indica que los poderes públicos deberán velar por la seguridad e ingenie en el trabajo. El desarrollo de los derechos que se reconocen en la Constitución se realiza mediante el Estatuto de Trabajadores²⁰² (de ahora en adelante ET) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁰³ (de ahora en adelante LPRL).

Por una parte, el artículo 4.2. del ET establece que los trabajadores/as tienen derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales que vele por su integridad física; es más, uno de los apartados del mencionado artículo indica específicamente que tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Del mismo modo, en el artículo 19 del ET menciona la obligación que el empleador tiene de impartir formación en materia de prevención, para que dicha protección sea efectiva.

Por otra parte, cabe mencionarse que la LPRL no hace ninguna mención específica al acoso sexual y sexista; sin embargo, el hecho de no mencionarla no significa que no la considere como riesgo laboral, puesto que tampoco trata de forma concreta ningún otro riesgo. A pesar de ello, está claro que es un riesgo derivado del trabajo, de hecho, la doctrina laboralista considera incuestionable que la prevención del acoso entre de lleno en las obligaciones de protección del empresario (Montoya 2009, Pérez 2012).

Ante la falta de normas específicas en la LPRL, los criterios que han de tenerse en cuenta son los generales, es decir, los establecidos en los artículos 14 y 15 de esa misma norma, donde se recoge la obligación legal del empleador de establecer medidas efectivas y suficientes para combatir cualquier tipo de riesgo que pueda perjudicar la salud de los trabajadores/as, tales como los acosos que venimos señalando. Siguiendo esa línea, la jurisprudencia ha reiterado en varias ocasiones la obligación de evaluar y prevenir la violencia de género derivada de los mencionados artículos.²⁰⁴

Para cumplir con esta obligación legal, las empresas deberán de seguir lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997²⁰⁵ y analizar las características personales del trabajador/a. Este es un factor muy importante, debido a que muchas veces los empleadores alegan la subjetividad de la víctima para defender su posición y no establecer las medidas pertinentes. En más de un caso, la empresa se ha resguardado en los trastornos psicológicos que la víctima presentaba, (derivados de la violencia a la que se enfrentaba), para invalidar su testimonio y no establecer medidas frente al acoso; perpetuando así la violencia sufrida (Pérez 2009b).

²⁰² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255 de 24 de octubre de 2015).

²⁰³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 269, de 10 de noviembre de 1995).

²⁰⁴ Por ejemplo: STS de 20 de septiembre de 2007 (nº recurso 3326/2006).

²⁰⁵ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (BOE 27, de 31 de enero de 1997).

Asimismo, el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público²⁰⁶ (de ahora en adelante EBEP) también incluye el derecho a ser protegidos/as ante este tipo de conductas, puesto que dice así: “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

Además de las mencionadas leyes, la LOIEMH también habla sobre la prevención en su artículo 48, al igual que promueve que se establezcan procedimientos para denunciar o reclamar en caso de haber sufrido algún tipo de acoso. Además de eso, en su artículo 46.2. habla sobre la posibilidad de establecer medidas para evitar el acoso sexual y sexista en los Planes de Igualdad. Ha de tenerse en cuenta que, hasta ahora, tan solo tenían obligación legal de desarrollar un plan las empresas de más de 250 trabajadores/as, las que tenían un convenio que así lo indicaba y las empresas obligadas por la autoridad laboral; lo cual afectaba a muy pocas empresas. Es más, en 2011 menos del 12% de las empresas estatales contaba con algún plan de igualdad, y según CCOO, en la práctica estos documentos se acordaban de forma unilateral por parte de la empresa, por lo que no se aplicaba el artículo 48.1. de la LOIEMH. Por si esto fuera poco, no había obligación alguna de registrar los planes de igualdad, por lo que solo había 14 registrados.²⁰⁷

Todo esto ha generado que hasta ahora la figura de los planes de igualdad se haya implantado en pocas empresas y que constituyeran un conjunto de documentos de buenas prácticas y no de medidas efectivas y adecuadas para erradicar la discriminación laboral que sufren las mujeres; asimismo, carecían de presencia y de carácter incisivo para tratar de cuestiones tan importantes (Sierra 2017, Saldaña 2011).

En este sentido, el Real Decreto Ley 6/2019²⁰⁸ ha supuesto un avance, puesto que gracias a las modificaciones que ha incorporado en la LOIEMH de ahora en adelante serán más las empresas que tengan la obligación legal de acordar Planes de Igualdad (todas aquellas de 50 o más trabajadores/as), del mismo modo incorpora la obligación legal de registrar dichos planes en un específico.

A pesar de las claras mejoras que se han incorporado mediante el RD ley 6/2019, aún existe la incertidumbre de la efectividad real que puedan tener los planes, puesto que hasta ahora ha sido muy escasa. Es más, como esta ley legisla expresamente la obligación de prevenir el acoso en las empresas, hecho que no se realiza en la LPRL, existe el riesgo de que se entienda que la obligación de prevenir el acoso deriva de la LOIEMH y no de la LPRL, pudiendo no establecerse medidas tan efectivas como las aplicadas en el resto de los riesgos laborales. Ha de tenerse en cuenta que la LOIEMH, al contrario que la LPRL favorece la implantación de estas medidas frente a un régimen sancionatorio (Valpuesta 2007).

Debe de tenerse en consideración que el artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (de ahora en adelante LISOS) califica como muy grave el incumplimiento de establecer medidas preventivas para el acoso sexual y el acoso sexista, aunque no de igual manera, puesto que establece claras diferencias entre ambos: en los casos de acoso por razón de sexo se condiciona que las empresas serán sancionadas siempre que conozcan la situación y no establezcan medidas necesarias para impedirlo, mientras que en los casos de acoso sexual no. Teniendo en cuenta que el objetivo de implantar medidas de

²⁰⁶ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (*BOE* 261 de 31 de octubre de 2015).

²⁰⁷ Para más información: <https://www.youtube.com/watch?v=Vye08YKFFes> [Acceso 30 octubre 2019].

²⁰⁸ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

prevención es evitar las situaciones de riesgo opino que el empleador debe establecer las medidas pertinentes a *priori* y no a *posteriori*.

Respecto a la cuantía de la sanción, “los efectos disuasorios de la prevista en la LISOS resultan suficientes si se considerase el acoso como infracción muy grave de las normas de prevención”, ya que, según el artículo 40 de LISOS podrían ascender hasta los 819.780€; aunque no sería tan suficiente si se entiende como infracción en materia de relaciones laborales, donde la multa podría ascender a 182.515€ (Pérez 2012, p. 131). He aquí de nuevo la necesidad de que la obligación se vincule con la LPRL para que las sanciones aplicadas sean realmente proporcionales a las sanciones que se establecen por otros riesgos laborales.

5. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: medidas de actuación

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el artículo 48.1. de la LOIEMH establece que las empresas deben implantar procedimientos específicos para denunciar y/o reclamar el acoso sexual y sexista. Por consiguiente, y a pesar de que la prevención de los riesgos mencionados sea más relevante, las empresas deberán tratar de forma paralela la actuación frente a los casos que no se han podido evitar; tratando de que estas sean lo más objetivas y respetuosas con la privacidad de la víctima posibles (Fundación Mujeres 2010).

Actualmente, la forma más recomendada para gestionar estos casos de violencia son los Protocolos (Fundación Mujeres 2010). Un protocolo es “el instrumento documental mediante el que las empresas establecen los criterios, cauces y procedimientos que deben seguirse en su organización en función y aplicación de sus propios principios, valores y objetivos” (Martín 2012, p. 57–58). Este instrumento ha de ser aplicable a toda la plantilla, a los puestos directivos, a las subcontratas que se realicen o incluso a los trabajadores de las ETTs que estén ofreciendo sus servicios en la empresa (Pérez et al. 2011).

En estos documentos se suelen establecer dos procedimientos para tratar el tema dependiendo de la gravedad del asunto: el informal y el formal (Martín 2012). En ambos se pretende eliminar o actuar frente al acoso con la mayor brevedad posible, para resolver el problema y evitar su reaparición, sin embargo, hay ciertas disimilitudes: en formal se realiza una investigación exhaustiva de los hechos, por tanto, su duración es mayor y debido a ello, muchas veces se establecen medidas provisionales como las de alejamiento (Pérez et al. 2011).

En ese marco, son muy interesantes las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen, como el teletrabajo, ya que la empresa puede proponer una solución de alejamiento temporal. No obstante, ha de tenerse en cuenta que si esta medida es ofrecida a la víctima en vez de al victimario puede comportar efectos negativos; “la separación física y laboralmente a la víctima debe ser la última de las soluciones de carácter reparador que la empresa debe ofrecerle, salvo que sea ella misma la que lo solicite para alejarse del ambiente en el que ha sufrido el acoso” (Romero 2019, p. 221).

Todo protocolo debe establecer un régimen sancionador para los casos de acoso, donde se establezcan las sanciones que se aplicaran dependiendo del acto realizado (Pérez et al. 2011). Organismos como Emakunde proponen una lista de actos con sus respectivas sanciones; en ese sentido defiende que realizar una lista cerrada de los actos que componen cada acoso posibilita el hecho de que ciertas conductas no sean consideradas como tal, y hay que tener en cuenta que debido a las nuevas tecnologías las relaciones laborales están

cambiando; además, teniendo en consideración la complejidad del asunto y que se entrelazan muchos factores, creo que es imposible concretar en este aspecto.

Los protocolos no se utilizan únicamente para establecer medidas de actuación frente a los hostigamientos que mencionamos, sino que además se utilizan como herramientas para prevenir el problema.²⁰⁹ Es cierto que tener documentos para dar respuestas a los diferentes casos que aparezcan puede servir para reforzar la postura de rechazo que la empresa tiene frente a estas violencias y que podría ejercer un trabajo de sensibilización; no obstante, los protocolos no pueden dar respuesta a la magnitud del problema, eso es algo que hay que realizar desde la PRL.

Conclusiones y propuestas para la erradicación del acoso sexual y sexista laboral

El paradigma de las relaciones laborales está cambiando a gran velocidad debido a la incorporación y el uso creciente de las nuevas tecnologías, es por ello, que debemos establecer un marco regulador que se ajuste a cualquier variación que se pueda dar en un futuro. En consecuencia, creo que es preciso formar un concepto concreto universal y actualizado del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para ello, y siguiendo lo recogido en el Convenio 190 de la OIT de 2019, sería interesante ampliar la terminología y definir la violencia y el acoso en sus distintas formas, incorporando a su vez el derecho del trabajador/a a su protección tanto en la ET como en EBEP (Velázquez 2019). Ya que este tipo de violencias se enmarcan en lo que entendemos como *violencia contra las mujeres*, debido a lo cual, están interrelacionadas con cualquier otro tipo de discriminaciones que se puedan dar en el ámbito laboral, tales como: la brecha salarial, la dificultad que las mujeres tienen para acceder a los puestos de trabajo, etc. Luego, para entender el fenómeno del acoso sexual y sexista es preciso comprender qué es la violencia, y más concretamente la violencia de género.

En relación a este tema, el ordenamiento español realizó un claro avance mediante la LOIEMH, intentando contextualizar el acoso sexual y sexista en el marco de la desigualdad que sufren las mujeres; sin embargo, dicho enfoque no ha sido incorporado ni en la LPRL, ni en el EBEP.

Siguiendo con la terminología o con lo que ha de entenderse como acoso, creo que ha de dejarse de lado la tendencia que hasta la actualidad ha tenido la jurisprudencia estatal, ya que la intencionalidad del que produce la actuación no debería de determinar que el mencionado acto constituya o no un acoso; puesto que la falta de conciencia y normalización de las actuaciones sexistas es muy extensa, y entonces serán muchos los acosos que pueden darse sin cierta intencionalidad. Por la mencionada razón, defiendo que se debería de recuperar lo regulado en la LOIEMH y apostar por la línea de lo establecido en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

Está claro que los trabajadores/as tienen derecho a ser protegidos por todos los riesgos que se puedan presentar en la empresa. Para hacer efectivo ese derecho hay que realizar cambios en el planteamiento, no solo en la terminología del acoso sexual y sexista sino en las medidas y el enfoque de las mismas; dado que las acciones que se han venido

²⁰⁹ Véase la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

incorporando han sido poco efectivas; de hecho, solo el 8,3% de las mujeres que ha sufrido este tipo de acosos considera que la empresa estableció medidas suficientes para prevenirla (Inmark 2006). Este aparente fracaso puede deberse a ciertos factores:

1. Por una parte, el acoso sexual y sexista se está tratando mayormente en el plano de los Planes de Igualdad, (y cada vez más en el de los Protocolos de actuación), dejando de lado la obligación legal existente de la empresa para evaluar la situación y prevenir las conductas siguiendo lo establecido en la LPRL; obligación que cabe recordar tienen todos los empleadores, no como el deber de establecer planes. El enfoque de la LOIEMH sobre los planes no es del todo erróneo, pero actualmente carecen de suficiente presencia para tratar temas de tal importancia y complejidad, siendo simplemente documentos de buenas conductas que como mucho pueden servir para sensibilizar en cierta medida a la plantilla.
2. Por otra parte, las medidas sancionadoras que se están aplicando tanto a las empresas que incumplen la normativa de prevención de riesgos, como a la persona que ejerce este tipo de violencias, como las cuantías de indemnización son escasas, a pesar de que estas conductas estén reconocidas como muy graves en nuestro ordenamiento; de manera que cabe cuestionarse si cumplen el principio de proporcionalidad (Pérez 2012). Este hecho, junto con la tendencia que el empleador tiene de entender las medidas de seguridad como un gasto y no una inversión, genera que en las empresas le den poca relevancia al tema, y que como resultado la prevención que se realice sea escasa, inadecuada o nula.
3. Por último, cabe mencionarse que al ser riesgos de carácter psicosocial pueden afectar de manera diferente a cada persona, y eso ha de tenerse en cuenta en la prevención, sin embargo, no se hace. De hecho, muchas veces se trata el acoso en general, sin tener ni siquiera en cuenta que los acosos sexuales y sexista tienen unas características, connotaciones y consecuencias propias (UGT 2018).

Para hacer efectivo el derecho a la protección y erradicar el acoso sexual y sexista es preciso que se traten estos riesgos con la misma importancia que el resto, puesto que sus efectos a largo plazo son muy graves, pudiendo suponer el suicidio de la persona que lo padece. Actualmente, al igual que otros muchos riesgos psicosociales, como son más difíciles de detectar y como sus efectos no se ven tan fácilmente, existe una tendencia de quitarles importancia. En efecto, el hecho de que la prevención de los acosos mencionados se realice mediante planes y no mediante la PRL podría ser el reflejo de la mencionada infravaloración. A esta subestimación ha de sumarle que las violencias expuestas son tipos de violencias de género, y que existe una tendencia sistemática de normalizar los actos que la componen; por consiguiente, son aún más difíciles de detectar y de prevenir. En este sentido, existe una necesidad inminente de que los gobiernos realicen campañas de concienciación con perspectiva de género dirigidas a las empresas, donde se exponen los graves efectos del acoso sexual y sexista, y se les hace ver que prevenir dichos actos es una inversión tanto económica como social para ellos. Del mismo modo, la empresa debe de impartir formación entre su plantilla para concienciarles de este hecho; lo cual ayudaría a evitar y a generar herramientas para detectar este tipo de conductas.

Para realizar la PRL ha de tenerse en cuenta lo establecido entre los artículos 3 y 7 de la LPRL, y más concretamente, hay que poner en foco en que este tipo de conductas se sustentan en las relaciones de poder existentes en la sociedad, por consiguiente, no pueden ser tratados como el resto de los riesgos derivados del trabajo; puesto que tal y como se ha mencionado anteriormente, estos tipos de acoso no pueden entenderse como un fenómeno aislado. Es cierto que al igual que en el resto de los riesgos han de cumplirse los principios

de acción preventiva, donde ha de observarse que factores influyen en la misma; aunque, en este caso los factores a analizar son transversales y generales. Por tanto, las medidas de prevención que cada empresa debe de establecer pueden ser muy dispares, pudiendo suponer desde una necesidad reestructuración del lugar de trabajo (por ejemplo, generando lugares de trabajo de concepto abierto), de la forma de realizar actividades grupales, (por ejemplo, estableciendo grupos mixtos y equitativos a la hora de trabajar en equipo), o hasta medidas para combatir otro tipo de discriminaciones que fomentan que en el ambiente laboral se normalicen comportamientos de acoso hacia las mujeres, (por ejemplo, cambiando el acceso al empleo, las formas de promoción, etc.).

Además, para hacer efectivo el derecho de protección el ordenamiento español debería de incorporar el artículo 10 g) del Convenio 190 de la OIT, puesto que establece un derecho de resistencia de los trabajadores ante situaciones de riesgo grave e inminente por violencia y acoso, incorporando que los estados deberán garantizar el derecho del trabajador/a de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias, siempre que tenga motivos razonables para considerar que se encuentra en una situación de riesgo. Mediante dicha medida, se protegería del despido a las víctimas que por causa del acoso que sufren tienen un nivel alto de absentismo, al igual que otorgaría un derecho a los trabajadores/as que presencian un ambiente hostil (ya sea porque una de sus compañeras sufre algún tipo de violencia, o debido a que percibe factores de riesgo de las mismas), a protegerse; obligando así a las empresas a investigar los motivos de dicho comportamiento antes de despedirles.

Debido a la importancia del asunto y a la gravedad de sus consecuencias, el empleador debería de analizar incluso los factores más insignificantes, dando prioridad a la obligación que tiene de prevenir dichas conductas frente a la responsabilidad de tratarlas. Así pues, la elaboración de protocolos debe tener menos relevancia en la empresa que las medidas preventivas; en este sentido se entiende que los protocolos nunca pueden ser comprendidos como la única medida de prevención existente en la empresa, ya que, a pesar de desarrollar un trabajo de sensibilización, esta no es suficiente para tatar la violencia laboral.

Siguiendo esta línea, la negociación colectiva también puede ser una buena herramienta que complementa el proceso de PRL puesto que la Constitución española le otorga la función de regular las condiciones laborales y es accesible para toda la plantilla que compone la empresa, además, la LOIEMH también insiste que las medidas para evitar el hostigamiento sexual y por razón de sexo se realice negociando con la representación del personal; hecho que muchas veces no se hace. Es subrayable que la mayoría de los convenios colectivos realiza alguna referencia al acoso sexual, no tantos al sexista, pero, “el lamentablemente insuficiente conocimiento tanto por parte de las víctimas como, al parecer, de los interlocutores sociales sobre el significado del concepto de violencia de género y de otro, la posibilidad de que multitud de situaciones sean calificables tanto de acoso sexual como de acoso sexista, hacen imprescindible definir con claridad y amplitud suficiente tanto el concepto de acoso sexual como el acoso moral”; así pues, el hecho de que los convenios colectivos incorporen en un listado de incumplimientos contractuales sancionables el acoso sexual y sexista no es suficiente (Pérez 2012, p. 139). En relación con lo expuesto, defiende que para que los convenios colectivos sean mínimamente efectivos, deberían de introducir una definición y poner ejemplos para que el personal sea consciente de ello.

Para finalizar, ha de destacarse de nuevo la importancia que las medidas de prevención del acoso sexual y sexista suponen en la erradicación de las violencias y desigualdades que sufren las mujeres. Al igual que influye en que se reduzca la feminización de la pobreza.

Bibliografía

- Bodelón González, Encarna (2011): «Acoso sexual y por razón de sexo», en A. Rubio coord., *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, p. 49–67.
- Bosch, Esperanza y Victoria Ferrer (2009): «El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 6, p. 46–49.
- Casas, Elisenda (2002): *Acoso sexual en el trabajo* [en línea]. Disponible en: <https://www.asepeyo.es/> [Acceso 30 octubre 2019].
- Díaz-Aguado, María José y Rosario Martínez (2002): *Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres*, Presidencia de la Unión Europea.
- Espinar, Eva (2003): *Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex-pareja sentimental* [tesis doctoral]. Universidad de Alicante.
- ETUC (European Trade Union Confederation) (2017): *Violencia de género en el trabajo y en el hogar: un asunto sindical* [en línea]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en> [Acceso 9 noviembre 2019].
- European Commission (1998): *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, U.E. Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Fundación Mujeres (2010): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid: Gobierno de España, Ministerio de Igualdad.
- Inmark (2006): *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*, Madrid: Instituto Social de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martín, Ana (2012): «Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de intervención pública», en A. Rubio y J. Gil edtr., *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo*, Madrid: Dykinson, p. 27–72.
- Montoya, Alfredo (2009): «El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico», en C. Sánchez dir., *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Pamplona: Aranzadi, p. 59–73.
- Moreno, Bernardo y Carmen Báez (2010): *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pérez, Teresa (2007): «La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales* 91, p. 175–203.
- Pérez, Teresa (2009a): *Guías de negociación sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Pérez, Teresa (2009b): *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete: Bomarzo.
- Pérez, Teresa (2012): «La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales», *Lan Harremanak* 25, p. 123–154.
- Pérez, Teresa et al. (2011): *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*, Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

- Pernas, Begoña (2000): «Las raíces del acoso sexual en el trabajo», en C. Heredero dir., *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, Madrid: Ediciones UNED, p. 23–24.
- Quesada, Rosa (2009): «El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva», en C. Sánchez dir., *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Pamplona: Aranzadi, p. 185–207.
- Román, Emma et al. edtr. (2013): «Acoso y nuevas tecnologías», *Revista gallega de psiquiatría y neurociencias* 12, p. 148–152.
- Romero, Ana María (2019): «Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones», *IUS Labor* 1, p. 210–232.
- Saldaña, Eva (2011): «El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas», *Temas Laborales* 108, p. 85–113.
- Sierra, Elisa (2017): «El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas», *Lan Harremanak* 38, p. 204–228.
- UGT (2018): *Guía: Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Urrutikoetxea, Mikel (2014): *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Albacete: Bomarzo.
- Valpuesta, Rosario (2007): *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Velázquez, Manuel (2019): «El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* 437–438, p. 119–142.

Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género

MARIEL GÁNDARA GARCÍA
AITZIBER MUGARRA-ELORRIAGA²¹⁰

1. Introducción

El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, para lo cual establece entre sus metas “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”, así como “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”, (Naciones Unidas, Asamblea General 2015, p. 20). En atención a lo señalado por B. Hernández, la violencia contra la mujer se refleja “como máxima expresión de discriminación por razón entre hombres y mujeres (sic)”, violencia que, acorde con Hernández, también “pervive entre la juventud y la población escolar española”, (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y De Miguel 2015, p. 3), y que al respecto, Hernández y Doménech (2017) refieren como “muy presente en mujeres de 16 a 24 años” (p. 48).²¹¹ Estas cifras desmienten la hipótesis de que la violencia de género es un fenómeno que afecta a las personas adultas pero que las nuevas generaciones están creciendo en un contexto nuevo, lo que plantea un nuevo reto para evitar la reproducción de estas conductas (tanto de víctimas como de victimarios) en estas nuevas generaciones.

En España se han venido generando experiencias educativas en temas de igualdad de género que, a diferencia de otras, incorporan la metodología o herramienta pedagógica del Aprendizaje-Servicio (ApS). A través de estas experiencias los estudiantes aprenden sobre temas relacionados con la igualdad de género, al mismo tiempo que brindan un servicio a la comunidad relativo a dichos temas. El objetivo de este capítulo es mostrar algunas de estas experiencias, focalizadas en adolescentes y jóvenes, al entender que estos proyectos ApS pueden ser un potencial instrumento para involucrar a la adolescencia y juventud ante el reto

²¹⁰ Esta investigación se ha realizado con el apoyo del Programa de Ayudas para la Formación de Personal Investigador de la Universidad de Deusto.

²¹¹ En Hernández y Doménech 2017 se realiza un comparativo de datos de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015* realizada en mujeres residentes en España. En cuanto a los casos de violencia psicológica emocional y violencia psicológica de control de alguna pareja o expareja a lo largo de su vida y en los últimos 12 meses, los porcentajes son mayores en el grupo de mujeres de 16 a 24 años de edad que con respecto al grupo de 16 o más años. Para el caso de violencia física y/o sexual de alguna pareja, que han tenido alguna vez en la vida, si bien el porcentaje para el grupo de 16 a 24 años es menor, las autoras refieren tomar en cuenta “que las chicas de 16 a 24 años, por su edad, llevan menos años de relaciones de pareja por lo que tiene sentido que la incidencia de la violencia sufrida a lo largo de la vida sea menor. En consecuencia, es aconsejable examinar junto a la anterior la incidencia de esta violencia en los últimos doce meses” (p. 51-52). En cuanto a la violencia de control, Hernández y Doménech (2017) refieren que “a menudo es la primera expresión de una relación violenta” (p. 57).

de la desigualdad de género. Al respecto, nos centraremos principalmente en experiencias premiadas en los premios Aprendizaje-Servicio organizados por la Red Española de Aprendizaje-Servicio y otras entidades, dado su reconocimiento y por mostrar diferentes aspectos descriptivos de las mismas. Lo anterior, no sin antes introducir al lector sobre el Aprendizaje-Servicio, abordándolo, por un lado, desde el *aprendizaje* que pueden desarrollar adolescentes y jóvenes al involucrarse activamente en un proyecto de ApS. Y, por el otro, desde la vinculación entre distintos agentes a causa de un *servicio* a la comunidad, reflejo de proyectos que más adelante se abordan.

2. El aprendizaje-servicio

No existe una definición única del Aprendizaje-Servicio. En España, una de las definiciones mayormente aceptadas (Mugarra y Martínez 2018, p. 491) es la de Puig y Palos (2006) que lo definen como “una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado en el que los participantes se forman al trabajar sobre necesidades reales del entorno con el objetivo de mejorarlo” (p. 61), siendo la vinculación entre la teoría y la práctica una de sus fortalezas (Opazo et al. 2016, p. 76).

En una experiencia de ApS, los estudiantes son los protagonistas del proyecto que se realiza, como nos recuerda una de las inspiradoras del ApS en castellano Nieves Tapia (2008) al señalar que “el aprendizaje servicio es una propuesta de aprendizaje activo, y por lo tanto son los estudiantes, más que los docentes, quienes deben protagonizar y hacer propias las actividades” (p. 41–42). No obstante, la labor del docente es trascendental. Acorde con Martín (2009), su intervención no pasa prioritariamente por explicar contenidos a los estudiantes (entre otras cuestiones), sino por ser responsable “de alentar la autonomía, la toma de decisiones y de garantizar espacios para la reflexión y la crítica” (p. 121), siendo para Deeley (2016) un “imperativo ético” el que esté preparado para guiar y apoyar a sus estudiantes cuando sea necesario, donde “el aprendizaje-servicio estará en entredicho si los profesores no son conscientes de cómo facilitar mejor el aprendizaje efectivo y qué implica realmente dicho aprendizaje, especialmente en relación a las impredecibles experiencias de los alumnos en las prácticas” (p. 34, 58). Y a su vez, el docente ha de contar con el apoyo educativo de su centro (García 2019, p. 19).

Acorde con Palos (2015) no hay dos experiencias de ApS que sean iguales, “ni [que] sigan una secuencia estricta en sus fases y tareas”, por cuestiones como el contexto, los involucrados, las necesidades a atender, los objetivos y el desarrollo de las actividades. No obstante, “para asegurar algunos de los elementos básicos de todo proyecto de aprendizaje servicio, podemos establecer cinco grandes etapas que a su vez comprenden diversas tareas, con una gran flexibilidad en su secuencia: idear, planificar, realizar y seguir, evaluar, cerrar y difundir” (p. 103).

Ahora bien, en relación con el *aprendizaje*, un elemento considerado como esencial e irremplazable en el ApS es la reflexión (Jacoby 2014, p. 27). A través de ésta los estudiantes toman conciencia “de lo que hacen, pero también de lo que sienten, del porqué y el para qué de los conocimientos que adquieren y las destrezas que desarrollan, cuestionándose si estos saberes les permiten realizar o no un servicio de calidad” (De la Cerda 2015, p. 55). Así, para De la Cerda, la reflexión no sólo contribuye a relacionar el aprendizaje y el servicio, sino que además “multiplica los aprendizajes ya que permite que los jóvenes analicen las emociones que les ha proporcionado la experiencia y puedan mirar críticamente la realidad y dotar de sentido personal y social el conjunto de la actividad” (p. 55). Y coincide con Rubio (2011) en

que la reflexión es considerada como un eje transversal del proceso de ApS (p. 37), a incorporar “antes, durante y después de la actividad, tanto a nivel individual como a nivel de grupo y de entidades colaboradoras” (De la Cerda 2015, p. 57). Sobre la reflexión, es relevante la profundización en los aspectos a cuidar y guiar en los procesos reflexivos, cuidando que no se generen por parte de los estudiantes percepciones inadecuadas sobre las necesidades comunitarias o sobre el servicio que se brinda, como las señaladas en Eby (1998).

Así pues, no sólo se trata de los conocimientos del contenido curricular que los estudiantes van adquiriendo en el curso, sino además de los conocimientos, habilidades y valores que pueden adquirir o desarrollar al poner dichos conocimientos en práctica en un contexto real, interactuar e involucrarse con la comunidad, brindar el servicio, así como al reflexionar sobre las actividades en comparación con sus experiencias personales y lo que se ha aprendido del entorno.

Respecto a los efectos del ApS en los estudiantes, encontramos referencias de efectos positivos en su desarrollo social, personal, académico, cívico, ético y vocacional, destacando las dimensiones personal y social (Furco y Root 2010). En cuanto a estos dos últimos campos, Furco (2005) señala un impacto principalmente en las siguientes áreas: “autoestima, ‘empoderamiento’, conducta prosocial, motivación y compromiso con las actividades” (p. 24). Si bien Furco (2005) refiere sobre resultados positivos en los seis campos, también advierte sobre la calidad de la investigación y a cuestiones a tener en cuenta, señalando, insuficiencia de estudios de diseño experimental, dificultades para realizarlos; dificultad de comparación de estudios por diferentes definiciones del ApS; disparidad de metodologías para evaluar efectos; muchos estudios basados en apreciaciones de estudiantes y profesorado; muestras de tamaño reducido que dificultan lograr una generalización; necesidad de estudiar el contexto para una buena evaluación; falta de datos longitudinales (efectos a largo plazo); etc. (p. 24–25). Así, el autor refiere la presencia de diversos estudios que analizan diferentes cosas, sugiriendo replicar o repetir los buenos estudios, aplicándolos en diferentes contextos “para ver si se obtienen los mismos resultados” (p. 25).²¹²

De los seis campos previamente señalados, Furco y Root (2010) señalan como destacables los resultados de cuatro áreas, mostrándose efectos positivos en cuanto a rendimiento académico, involucramiento en la escuela y el aprendizaje, habilidades sociales y personales, y responsabilidad cívica y ciudadanía (p. 16–18).²¹³ No obstante, los mismos

²¹² Los estudios analizados por los autores abarcan estudiantes de distintos niveles educativos, incluyendo el de primaria. Al respecto, se ha de considerar que el nivel educativo de éstos puede variar los resultados de los estudios (Celio et al. 2011, p. 166). Por otro lado, se ha de considerar que son estudios extranjeros.

²¹³ En Furco y Root (2010) se expone cómo de 68 estudios, de ApS en ‘K-12’ (Estados Unidos), sólo el 25% pudo producir “posible evidencia” y “fuerte evidencia” en atención a ciertas condiciones de investigación. Los resultados que se exponen son en relación a los estudios que produjeron dicha evidencia (p. 16).

En sesión de conferencia, Furco (2019a) señala efectos positivos en los campos cívico, desarrollo de carrera, personal, social y académico. En cuanto a los dos primeros refiere que, si bien hay resultados positivos en ciertos estudios, hay otros en los que el ApS no marca una diferencia, contando por ende con resultados mixtos (19:40). En cuanto a los campos personal y social, sigue destacándolos, señalando que “estos son los resultados que en forma más constante son positivos” (22:27). Y en el académico, “los resultados son mixtos, pero mayormente positivos” (21:24), donde, respecto a los efectos académicos, Furco (2019^a, 2019b) refiere como argumento a favor del ApS, el conectar a éste con factores de mediación y a éstos con el desempeño académico, de lo cual, “los alumnos que no están tan motivados, que no están tan comprometidos, que no tienen una autoestima tan alta, pueden verse ayudados por el ApS para tener un mejor desempeño académico” (Furco 2019b, 1:17), y en aquellos que sí están altamente motivados/comprometidos, que tienen muy alta autoestima, el ApS puede ser útil pero no marcar gran diferencia, según refiere (1:28). En relación a esto, ver Furco 2005 y Furco y Root 2010 para mayor referencia. Es de señalar que, sobre los efectos positivos, no podemos precisar qué estudios son los que Furco considera (es decir, si considera estudios más recientes o de otro tipo con respecto a los señalados en Furco 2005; Furco y Root 2010). Las citas textuales son respecto a la traducción del video.

autores recomiendan fortalecer la evidencia, sugiriendo: contar con mayores estudios experimentales,²¹⁴ brindar información que permita valorar a otros si la experiencia de ApS califica como de alta calidad, replicar estudios de alta calidad, así como el enfoque en efectos más probables²¹⁵ (p. 18–19). Si bien Furco y Root (2010) refieren sobre la necesidad de mayor investigación experimental, para poder establecer con firmeza el valor del ApS, también refieren que debieran ser acogidas todas las formas de investigación, a medida que se continúa explorando éste²¹⁶ (p. 19).

Por su parte, el meta-estudio de Celio et al. (2011) refiere efectos positivos en cuanto a ciertas actitudes, conducta social, así como en rendimiento académico (p. 178).²¹⁷ Si bien los autores señalan que su análisis cuenta con características que aumentan la confiabilidad del hallazgo de que los participantes en ApS pueden beneficiarse de varias formas, refieren limitaciones en su análisis, entre éstas, el hecho de que demasiados estudios se basan en los autoinformes de estudiantes;²¹⁸ haciendo recomendaciones para futuros estudios (p. 176–178).

Para el caso específico español, de una revisión hecha a distintas experiencias universitarias de ApS, Ruiz-Corbella y Manjarrés (2018) señalan de las competencias disciplinares²¹⁹ más mencionadas, a competencias de las categorías personales, interpersonales y éticas,²²⁰ ubicando en una cuarta categoría a las espirituales y, con respecto a las cognitivas y metacognitivas, las autoras señalan que “poco a poco van destacándose la estrecha relación de estos proyectos con el aprendizaje del contenido de cada asignatura” y “se afianzan las competencias metacognitivas”. (p. 104–105).

Para Deeley (2016) si bien “hay muchas reivindicaciones de los beneficios del aprendizaje-servicio, (...) las espinosas cuestiones del cómo y por qué esto ocurre no son explícitamente evidentes” (p. 34); falta de claridad también referida en relación a qué factores se asocian con una mayor efectividad de los programas²²¹ (Celio et al. 2011, p. 165). Aunado

Ver Furco 2005, 2019a, 2019b, Furco y Root 2010, para mayor referencia de lo señalado en este apartado II, incluyendo lo que comprenden los respectivos campos, áreas y efectos.

²¹⁴ Ver sugerencias de Furco y Root (2010, p. 18) ante imposibilidad práctica o ética de los estudios experimentales.

²¹⁵ Los autores hacen referencia de un enfoque en resultados más probables derivados de la participación en experiencias ApS; donde, si lo que se busca es demostrar la mejora del rendimiento académico por el ApS, refieren el enfoque en resultados más probables, como por ejemplo en el involucramiento académico, que consideran puede ser una mejor forma que conduzca a producir evidencia más sólida, y en caso de que se recabe evidencia sólida de una mejora en involucramiento académico por el ApS, el vincular a la misma con otra evidencia que asocie el mayor involucramiento académico con un mayor rendimiento académico. Consúltese Furco y Root 2010 para mayor referencia.

²¹⁶ Referencia en cuanto al ApS en *K-12*.

²¹⁷ El meta-estudio de Celio et al. (2011), comprendió 62 estudios involucrando a 11.837 estudiantes. Los resultados están principalmente asociados a niveles de *high school* y *college*, donde los efectos positivos en estudiantes participantes en ApS son en comparación con grupos de control. (p. 171, 174–176). Ver estudio para mayor referencia.

²¹⁸ En relación con los autoinformes de los estudiantes, Celio et al. (2011, p. 177) brinda ejemplos en cuanto a la relevancia de que los resultados se documenten con información más objetiva, la posibilidad de sesgos en la información por dar respuestas “socialmente deseables” y sobre diferencias entre la intención que se informa y el comportamiento. También recomiendan complementar los autoinformes con información de otros (profesores, observadores independientes, etc.).

²¹⁹ Genéricas o transversales de la titulación (Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018, p. 104).

²²⁰ La categorización empleada y las competencias pueden consultarse en Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018 (p. 104). En la página 105, misma fuente, se detalla sobre las espirituales, cognitivas y metacognitivas.

²²¹ El estudio explora ciertos elementos de la lista *K-12 Service-Learning Standards for Quality Practice* (tales como, reflexión, involucramiento con la comunidad, vinculación al currículum, etc.), en cuanto a si el uso de éstos se asocia con mejores resultados, concluyendo el estudio que el uso de ciertos elementos parece estar asociado (p. 166–167, 178). Remítase a Celio et al. 2011 para mayor referencia.

a los comentarios de Furco (2005) relacionados con la calidad de la investigación y otros aspectos a tener en cuenta, se han identificado otras referencias, tales como la presentación de inconsistencias en hallazgos en ciertas áreas (Celio et al. 2011, p. 165–166), así como sobre la complejidad de la evaluación de competencias curriculares (Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018, p. 107). En Steinberg, Bringle y Williams (2010) se refiere sobre la acumulación de evaluaciones de cursos específicos con implicaciones limitadas para otros cursos, así como para una práctica más amplia, viendo éstos necesario que más investigación cuente con intervenciones y resultados vinculados a la teoría en formas sistemáticas (p. 18). Por otro lado, cabe señalar la mención de Deeley (2016) en cuanto a los estudios de Jones (2002) y Jones et al. (2005) respecto a que “brindan una perspectiva crítica, reconociendo que no todos los alumnos necesariamente se benefician del aprendizaje-servicio”, y que, por otro lado, “también demuestran que los resultados de este no siempre pueden predecirse” (p. 33).

Para el caso español, en específico el universitario, Ruiz-Corbella y Manjarrés (2018), refieren que “son escasos los trabajos focalizados en investigar la evaluación de las competencias que se pretenden desarrollar en este tipo de proyectos y, menos aún, la evaluación de resultados de aprendizaje de competencias académicas entendiendo por estas principalmente las curriculares” (p. 98). En relación con ello, recogen referencias en cuanto al rigor y exhaustividad en las evaluaciones de los proyectos de ApS, entendiendo las autoras que “no existe una única fórmula para la evaluación”, siendo lo idóneo la atención de múltiples factores (actores, espacios, estrategias e instrumentos), (p. 103), viendo éstas la necesidad de “complementariedad en el seguimiento de la evaluación en estos programas” (p. 115). Ruiz-Corbella y Manjarrés (2018) recogen argumentos de otros autores para analizar la relevancia de la evaluación de las competencias curriculares, señalando, entre otras cuestiones, el ser relevante por aportar datos objetivos respecto a “la efectividad, (en términos de coste-beneficio), del ApS logrando resultados de aprendizaje en coherencia con los objetivos académicos”; porque “identifica buenas y malas prácticas para mejorar el diseño y práctica futura de los programas de ApS, en base a medidas estandarizadas comparables entre instituciones y disciplinas”; así como por sumar al campo de la investigación, al aportar resultados (p. 106–107).²²²

Para Furco (2019a) en los últimos 5 a 10 años ha habido un gran aumento en la investigación del ApS, habiendo cada vez más académicos y profesionales involucrados en ApS (9:34). No obstante, señala sobre la falta de rigor en varias investigaciones, haciendo un llamado a realizar mejores investigaciones (10:25).

Así, se brindan algunas referencias en torno al tema de los efectos del ApS en estudiantes, no obstante, las mismas no son exhaustivas, por lo que se ha de realizar un mayor análisis al respecto, lo que, por no ser objeto del capítulo, no se profundiza. Es de recalcar que estos efectos se mencionan en lo general (abarcando distintas experiencias de ApS), y no específicamente en cuanto a proyectos de ApS con perspectiva de género, lo que habrá de considerar en su análisis; pero que, como vemos más adelante, ya se están realizando proyectos ApS para abordar cuestiones sobre igualdad de género, planteando la necesidad de mayor investigación al respecto.

Es de señalar que, en España, el ApS ha tenido una “muy buena acogida” por el profesorado²²³ (Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018, p. 98), y se ha venido dando un fuerte impulso en torno al mismo como se refiere más adelante.

²²² Ver Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018 para mayor referencia.

²²³ En relación con la acogida del ApS por el profesorado, Ruiz-Corbella y Manjarrés (2018, p. 97-98) señalan que, de una búsqueda documental en dos bases de datos (Ciencias Sociales) con producción

En cuanto al *servicio*, dado que a través del ApS se busca brindar un servicio a la comunidad, la construcción de alianzas “es inherente a la definición de proyectos APS” (Puig et al. 2007, p. 216). Puig et al. (2007) señalan sobre el “buscar socios que conozcan las necesidades de la comunidad y mejor aún, que sean entidades que ya estén implicadas en servicios donde la participación del alumnado sea pertinente para aplicar los conocimientos adquiridos y para fortalecer la acción propia de la entidad” (p. 216). Lo anterior, si se considera que: son los miembros de las entidades “quienes mejor pueden definir las tareas de servicio coherentes con las necesidades reales del colectivo al que se dirigen o de las actividades a las que se dedican” (Martín 2009, p. 123); las relaciones de colaboración sólidas requieren contar con los valores de “responsabilidad, corresponsabilidad, compromiso mutuo, cooperación e interdependencia” (Graell 2015, p. 68); en cuanto a colaborar ahí donde la participación de los estudiantes sea pertinente, si se considera que las entidades dedican recursos para estos proyectos, como el tiempo, que podrían estar destinando a otras actividades (Eby 1998, p. 5).

De encontrar la institución educativa un “aliado”, la vinculación partirá “de un acuerdo de cooperación que ha de favorecer a las dos partes” (Puig et al. 2007, p. 217), dependiendo el desarrollo del proyecto de su voluntad de cooperación (Puig et al. 2007, p. 217). Previo a la adopción y vinculación del ApS, dichas partes han de conocer y analizar: los objetivos y alcances del proyecto y sus formas de evaluación; las implicaciones o posibles implicaciones del mismo en los involucrados, incluyendo las cuestiones logísticas y administrativas del proyecto,²²⁴ entre otras; normativa, políticas y procedimientos aplicables; áreas o personas a las que se involucrará; posibles limitaciones o retos en el proyecto;²²⁵ los distintos recursos a requerir; posibles obstáculos; cómo se abordarán todas estas cuestiones, entre otros aspectos.

Para Puig et al. (2007) cuando la vinculación se construye de forma correcta y recíproca, “los procesos de APS pueden suponer una ayuda” para la entidad social, tanto en la realización de su misión, como en la oportunidad de sensibilizar a la ciudadanía sobre lo que hace, lograr mayor visibilidad (p. 27). Así, más allá de la atención de la necesidad que se define en el proyecto (apoyo a la misión de la entidad), también está la oportunidad de que la propia entidad social pueda realizar una labor educadora en los estudiantes (Puig et al. 2007, p. 27, 219); extendiéndose la corresponsabilidad educativa a éstas (Puig et al. 2007, p. 219). En relación con lo aquí señalado, es de considerar las referencias de Jacoby (2014, p. 166) y Furco (2019a), en cuanto a haber una mayor evidencia con respecto a los efectos del ApS en los estudiantes que en los de la comunidad, señalándose en su momento, el reto en el Servicio, de tener un mismo nivel como el que se le ha brindado al Aprendizaje, en cuanto a expertise, rigor y análisis (Eby 1998, p. 8). Dado el enfoque del capítulo en adolescentes y jóvenes, viéndose a éstos/as desde la perspectiva de quienes brindan el servicio, no se profundiza respecto a los efectos del Servicio en la comunidad, (receptores del servicio); siendo esencial su análisis para determinar la efectividad de estos proyectos para los involucrados.

científica, se encontraron con cerca de 600 referencias en torno a proyectos ApS, desde el 2006 (todos los niveles educativos).

²²⁴ Que abarcan, entre otros aspectos, cuestiones de responsabilidad, gestión de riesgos, aprobaciones, acuerdos y otra documentación, aspectos legales, cuestiones relacionadas con confidencialidad y propiedad intelectual, requerimientos de salud y seguridad, cuestiones a considerar del centro o del sitio comunitario, capacitación a estudiantes, etc. A modo de ejemplo, véase Jacoby 2014, p. 109-111, 146, 207-216.

²²⁵ A modo de ejemplo, Eby (1998) hace referencia a cuestiones relacionadas con el nivel de experiencia de profesorado y estudiantes en temas que se relacionen o deriven del servicio; restricciones por cuestiones de responsabilidad y seguridad; restricción en tiempo de los estudiantes, ajustar actividades conforme a objetivos del curso (p. 5).

Así, el ApS abre un espacio de encuentro entre estudiantes (en este caso adolescentes y jóvenes), centros educativos y entidades²²⁶ con miras a “mejorar el entorno y aprender de la experiencia” (Graell 2013, p. 281), de tal forma que las partes involucradas “puedan trabajar juntas, acordando ideas y coordinando planes de acción, para alcanzar objetivos comunes que beneficien a todas las partes” (Puig et al. 2007, p. 27), mejorándose entre sí y aprendiendo una de la otra (Aranguren 2018, p. 121). No obstante, los involucrados han de tener presente que los objetivos de servicio pueden no alcanzarse acorde a lo planteado en el diseño del proyecto debido a posibles obstáculos como deserciones, imprevistos o la imposibilidad de llevarlo a término (Puig et al. 2007, p. 217), por lo que, para la gestión de dichos obstáculos, Puig et al. (2007) sugieren practicar la resiliencia durante su proceso de implantación, viendo necesaria la creación de vínculos para el apoyo²²⁷ (p. 217). Además de lo anterior, se ha de tener cuidado en no causar afectaciones a las entidades o a miembros de la comunidad, como las señaladas en Eby (1998). Puig et al. (2007) señalan que “para que la implantación del proyecto APS no produzca efectos indeseados, hay que analizar bien cuáles son las expectativas de la entidad y además conocer bien a los alumnos: qué son capaces de afrontar y qué tipo de servicio pueden realizar” (p. 216–217).

En España los inicios del ApS se remontan a 2002 y desde 2005 se han venido creando redes y grupos para su promoción y fortalecimiento (Batlle 2013). Acorde con Batlle (2013), el primer sector en movilizarse por éste fue el social, el segundo el educativo, lográndose posteriormente “despertar el interés de la Administración pública” (p. 31). En cuanto a redes, se cuenta con la Red Universitaria de Aprendizaje-Servicio [ApS(U)] conformada en 2010 para “fortalecer la colaboración y el intercambio de experiencias de ApS, difundir los proyectos educativos y sociales basados en esta metodología, promover la investigación y apoyar los procesos de institucionalización del ApS en las universidades españolas” (Red Universitaria de Aprendizaje-Servicio s.f.). Por otro lado, existe una red de ApS que incluye además del universitario otros niveles educativos: se trata de la Red Española de Aprendizaje-Servicio (RedApS), la cual acorde con Red Española de Aprendizaje-Servicio (s.f) fue formalmente constituida en 2010, cuenta con 17 grupos territoriales de Comunidades Autónomas, y “tiene como misión difundir el aprendizaje-servicio; potenciar la colaboración entre los grupos territoriales y representarlos frente a otras instituciones de carácter supralocal” (párr. 1, 3, 7). Por otro lado, “el respaldo de numerosas reuniones científicas en torno a esta metodología y su inclusión en los congresos de innovación docente avalan su fuerza y la rapidez de su inclusión en los más variados escenarios” (Ruiz-Corbella y Manjarrés 2018, p. 98). Cabe señalar, respecto al ámbito universitario, la aprobación de un documento técnico en el marco de la Comisión de Sostenibilidad de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) en 2015 titulado *Institucionalización del Aprendizaje-Servicio como estrategia docente dentro del marco de la Responsabilidad Social Universitaria para la promoción de la Sostenibilidad en la Universidad* a través del cual se propone “la institucionalización del ApS en las universidades españolas para impulsar la sostenibilización curricular, contribuir al desarrollo de una sociedad más justa y mejorar los aprendizajes académicos y sociales que favorecen el desarrollo competencial de los estudiantes” (p.3). De lo anterior, se puede apreciar el impulso que ha venido teniendo el ApS en España.

Desde 2015, la RedApS en colaboración con otras entidades otorgan anualmente los premios Aprendizaje-Servicio para reconocer experiencias de ApS y la labor de los centros educativos y entidades sociales que lo incorporan (Editorial Edebé, Red Española de

²²⁶ En el entendido de que las mismas “reciben o vehiculan el servicio a la comunidad” (Puig et al. 2007, p. 27).

²²⁷ “Las alianzas se convierten en cómplices que brindan el apoyo requerido a través de la intercomunicación afectiva, que es la base del crecimiento humano” (Puig et al. 2007, p. 217).

Aprendizaje-Servicio y Ministerio de Educación y Formación Profesional, s.f., párr. 1, 3–4). Al respecto, desde 2017, la RedApS ha brindado un premio con enfoque en género denominado “Premio Igualdad de Género”, y son esos proyectos premiados los que se describen a continuación en atención al objetivo de este capítulo.

3. Experiencias de ApS en temas de igualdad de género

3.1. Experiencias de ApS premiadas por la RedApS

3.1.1. Premio Igualdad de Género 2017, Tejiendo en Violeta (IESO Vía de la Plata 2017):²²⁸

El proyecto *Tejiendo en Violeta* se desarrolló en el marco del programa *Hacia el Buen Trato desde la Acción Comunitaria en Casar de Cáceres. El Calendario Violeta*, “un ejemplo de buena práctica de RED Municipal para trabajar por la Igualdad y contribuir a la erradicación de la violencia de Género” (“Trabajo en red”, párr. 5). Dicho programa inició en el curso escolar 2014–2015, recibiendo la comunidad educativa de Casar en 2015 formación en ApS (Marco del proyecto, párr. 1–2). Entre los objetivos específicos del programa se señala: “avanzar en un proyecto comunitario para sensibilizar y educar al alumnado en igualdad y en la prevención de la violencia de género, con los centros educativos, junto con sus familias y la comunidad local, con la participación del Ayuntamiento”; “desarrollar proyectos de Aprendizaje Servicio Solidario en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género” (párr. 4).

Para el caso específico del centro educativo IESO Vía de la Plata de Casar de Cáceres, éste desarrolló el proyecto de ApS *Tejiendo en Violeta* –proyecto que resultó ganador– “en colaboración con el Ayuntamiento de la localidad, Alcalde, Colegio Público ‘León Leal Ramos’, Centro de Mayores, Biblioteca local y familias” (“Trabajo en red”, párr. 1). El proyecto realizado de febrero a junio de 2017 (“Calendario y descripción”, párr. 1), constó de tres actividades:

Un pequeño paso para el Ayuntamiento, un gran paso para la Igualdad: Estudiantes de PMAR realizaron un análisis sobre “el grado de reconocimiento público de las mujeres en el callejero del pueblo” (“Sinopsis del proyecto”, párr. 1), identificando su escasez. En atención a ello, se elaboró una propuesta al Ayuntamiento para tener calles con nombres referentes a mujeres socialmente relevantes, lo que condujo a nuevas calles a tener por nombre “Clara Campoamor, Las Sinsombrero y el Rincón de la Igualdad” (párr. 2).

Dime en qué trabajas y te diré tu género: Derivado de una reflexión en clase por alumnado de 3º de ESO respecto a si ciertas cualidades para desempeñar ciertos trabajos se relacionan con el género (“Sinopsis del proyecto”, párr. 4), dichos alumnos recabaron la opinión de alumnado de 3º de primaria de un colegio y de personas mayores del Centro de Día, “para sensibilizar y educar en igualdad de género (...) y promover un cambio de actitudes” (párr. 5).

Así nos lo contaron: Estudiantes de 2º de ESO entrevistaron a mujeres de sus familias de distintas generaciones a fin de conocer su posición actual, evolución personal y social,

²²⁸ La información en este apartado 3.1.1 proviene de documento sobre el proyecto *Tejiendo en Violeta* del IESO Vía de la Plata (Casar de Cáceres) presentado en 2017 a los premios Aprendizaje-Servicio organizados por la RedApS y otras entidades. Documento recuperado de <https://redaps.files.wordpress.com/2017/12/84-tejiendo-en-violeta1.pdf> [Acceso 24 septiembre 2019]. La información en este apartado no contiene opinión de las autoras sobre el proyecto. En este apartado, los números de párrafos son en atención a las secciones del documento enunciadas.

dificultades presentadas en su vida por ser mujeres, aspectos tanto positivos como negativos, etc., realizándose un video para compartir la experiencia con resto de alumnado y explicárselo al de 1º de ESO (“Sinopsis del proyecto”, párr. 6–9). Se tuvo momentos de convivencia para visionar y charlar “para seguir avanzando en Igualdad” (“Actividades de aprendizaje”, párr. 3).

El proyecto requirió de recursos humanos, tecnológicos, materiales, así como de salidas a distintos espacios, para su desarrollo.²²⁹ Entre las necesidades educativas a desarrollar, se mencionan como competencias claves a trabajar, la digital, social y cívica, la comunicación lingüística y el sentido de iniciativa y espíritu emprendedor (“Necesidades educativas”, párr. 2).

De los inconvenientes presentados, “algunos difíciles”, se señala una superación favorable de los mismos (Evaluación del proyecto, párr. 7). Una dificultad manifestada fue la compaginación de horarios para realizar encuesta y para “exposición de resultados y de concienciación” (párr. 8). En cuanto a las mayores satisfacciones, una de ésta fue “la buena disponibilidad de todas las entidades implicadas” (párr. 9). Se señala entusiasmo y disponibilidad por parte de alumnado, profesorado, personas mayores y resto de agentes (párr. 6).

En la evaluación del proyecto, participaron todos los agentes involucrados, “dando especial relevancia a la realizada por el alumnado que lo ha desarrollado” (Evaluación del proyecto, párr. 1). Los estudiantes reflexionaron sobre lo vivido, evaluaron los resultados del servicio y los aprendizajes obtenidos y se plantearon retos a futuro (párr. 2). Asimismo, “se han utilizado técnicas de recogida de datos, preferentemente la observación directa (motivación, participación, asistencia, habilidades...), y se han realizado entrevistas al alumnado, al profesorado implicado y a las familias... Se ha cumplimentado un registro anecdótico para evaluar a todas y cada uno de los y las agentes participantes en el Proyecto” (párr. 5). “Teniendo en cuenta la información recogida, los objetivos han sido ampliamente alcanzados” (párr. 6).

En cuanto a los resultados del proyecto, en específico de los indicadores cuantitativos, se contabiliza la participación de unos 100 estudiantes de ESO del IESO Vía de la Plata, 60 estudiantes del CP León Leal Ramos, 20 docentes del Centro Educativo, 50 ciudadanos/as de la localidad, 10 organizaciones sociales y colaboradores/as, 30 mujeres mayores y “comunidad local de Casar, que se beneficiará de los resultados del Proyecto”²³⁰ (Evaluación del proyecto, párr. 11). En términos cualitativos, se exponen como resultados, en los estudiantes, la adquisición de valores y mayor sensibilización²³¹ para la igualdad de género, así como un cambio de actitudes en éstos, tales como mayor tolerancia y solidaridad y menos conflictos. Se hace referencia de una formación en temas relacionados con actividades del Calendario Violeta y el proyecto ApS. En cuanto al profesorado y organizaciones sociales involucradas, se refiere un enriquecimiento tanto personal como profesional. Con respecto a otros involucrados, se menciona una mayor sensibilización en familias del alumnado local y el municipio para la igualdad de género y en contra de la violencia respectiva; y, en cuanto a la corporación local, concienciación en igualdad de género y “reconocimiento y visibilización de las mujeres y lucha contra las violencias machistas”. (Evaluación del proyecto, párr. 12).

²²⁹ En la sección “Recursos necesarios” se enlistan dichos recursos.

²³⁰ De la parte de indicadores cuantitativos del documento consultado no nos es posible definir si a la comunidad se le refiere sólo como beneficiaria o también como participante.

²³¹ También se refiere mayor sensibilización contra la violencia de género. Remítase a los indicadores cualitativos para mayor referencia.

Finalmente, es de señalar, que información sobre el proyecto se remitió a la prensa local para su publicación (Celebración y difusión, párr. 2).

3.1.2. Premio Igualdad de Género 2018, Otras Miradas. Educando en Igualdad y prevención de la Violencia de Género (CP Príncipe de Asturias et al. 2018)²³²

El proyecto *Otras Miradas. Educando en Igualdad y prevención de la Violencia de Género* supuso “un marco de trabajo conjunto” entre 13 centros de Gijón²³³ que “partiendo de unos mínimos comunes, han sabido desarrollar propuestas de trabajo diferenciadas” (p. 3). Fue desarrollado de septiembre de 2017 a junio de 2018 en distintas fases: difusión de convocatoria a centros educativos, período de inscripción de los centros a la misma, desarrollo de bloques de contenidos sobre temáticas de género, diseño y desarrollo de la experiencia de ApS, celebración conjunta y evaluación final del proyecto (p. 12).

Así, los 13 centros educativos se involucraron en el desarrollo de experiencias de ApS “que incidan en la promoción de valores de igualdad entre mujeres y hombres como uno de los pilares básicos para la erradicación de la violencia de género” (p. 2), partiendo de la necesidad “de que la igualdad y la prevención de la violencia de género formen parte del proyecto educativo de cada uno de nuestros centros, pero tratando que traspase los muros de la institución escolar y se extienda por toda la comunidad” (p. 4). Se buscó que los estudiantes fuesen “agentes activos” respecto a prácticas de igualdad y prevención de violencia de género, así como desarrollar en ellos competencias tales como sociales y cívicas, sentido de iniciativa y espíritu emprendedor, aprender a aprender, comunicación lingüística, entre otras (p. 6–7). Por otro lado, se refiere, que las acciones de servicio se centran principalmente en “sensibilizar a la población; denunciar, defender y reivindicar; compartir saberes; captar fondos y ayudar a personas vulnerables” (p. 4).

Previo al diseño del proyecto, además de formación en ApS, el profesorado recibió sesiones formativas en temas de igualdad, prevención de violencia de género, etc., que trasladó a sus estudiantes para una reflexión conjunta, y, a partir de ello, éstos se involucraron de forma activa en el proyecto (p. 2, 7). Para el desarrollo del proyecto en su contexto particular, “se dinamizaron varios talleres dirigidos al alumnado que buscaban reflexionar desde distintas posibilidades expresivas en torno a la desigualdad de género” (p. 8). Por su parte, “las entidades sociales participaron en sesiones de trabajo con el profesorado y dinamizaron varios encuentros con el alumnado para trasladar información relacionada con la temática del proyecto” (p. 9).

En cuanto a la colaboración con otras entidades (además de las sociales), dos piezas claves fueron la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón y el Centro del Profesorado y de Recursos (CPR) de Gijón-Oriente, los cuales organizaron sesiones formativas para los docentes y facilitaron recursos humanos y técnicos (p. 9). El Grupo Promotor de Aprendizaje-Servicio de Asturias apoyó en el diseño de los proyectos ApS, y a través de la Unión de Comerciantes del Principado de Asturias se pudo difundir información de algunas iniciativas (p. 2, 9). Se llevaron a cabo reuniones de coordinación entre los agentes

²³² La información en este apartado 3.1.2 proviene de documento sobre el proyecto *Otras Miradas. Educando en Igualdad y prevención de la Violencia de Género* del CP Príncipe de Asturias, CP Federico García Lorca, CP Miguel de Cervantes, CP Ramón de Campoamor, IES Padre Feijoo, CP G.M. de Jovellanos, CP Montiana, COL La Corolla, COL Patronato San José, IES Montevil, IES N° 1, IES Emilio Alarcos, CIFP Hostelería y Turismo, presentado en 2018 a los premios Aprendizaje-Servicio organizados por la RedApS y otras entidades. Disponible en: <https://redaps.files.wordpress.com/2019/06/143-otras-miradas.pdf> [Acceso 24 septiembre 2019]. La información en este apartado no contiene opinión de las autoras sobre el proyecto.

²³³ Los centros referidos en nota al pie anterior (CP Príncipe de Asturias et al. 2018).

involucrados (p. 9). Así, se refiere la realización del servicio en colaboración con las entidades involucradas²³⁴ (p. 9). En relación a lo anterior, se menciona que “los aprendizajes que han desarrollado los centros han venido dados, no solo por la formación inicial, sino también por la oportunidad para el intercambio de experiencias y saberes entre los centros implicados y para el establecimiento de iniciativas de trabajo en red” (p. 3).

Entre las acciones de servicio realizadas en mayo de 2018 por los distintos centros educativos, en su entorno más cercano están: homenaje al Consejo de Mujeres de Gijón, elaboración de cómic, “programación en la radio escolar y en la emisora Onda Cero con entrevistas a mujeres relevantes”, campaña para desmontar roles y estereotipos sexistas, *flashmob* sobre igualdad entre la comunidad educativa, audiovisual sobre experiencias profesionales y de vida de mujeres, “publicación de una colección de postales y cuentos mínimos sobre las mujeres que nombran al callejero de Gijón”, juegos cooperativos para estudiantes de primaria buscando “mejorar las habilidades sociales y conseguir un reparto igualitario de roles”, “ponencias a mujeres de familias monoparentales”, talleres sobre música y género para estudiantes de secundaria de un mismo centro, charlas de mujeres deportistas a estudiantes, audiovisual conformado por entrevistas hechas a mujeres relacionadas con el sector de hostelería y turismo, entre otras acciones (p. 5–6, 12). Estudiantes de cada centro presentaron su proyecto respectivo en su institución, realizándose posteriormente una celebración conjunta entre involucrados de los centros para el intercambio de experiencias, la cual estuvo abierta a la ciudadanía de la localidad (p. 9–10). Cabe señalar, que medios de comunicación difundieron información sobre el proyecto en distintas ocasiones, así como también, la difusión del proyecto por parte de los centros y el CPR (p. 10–11).

Mediante este proyecto conjunto participaron alrededor de 3.000 estudiantes de distintos niveles educativos y en cuanto a los recursos empleados están los humanos, materiales y técnicos y económicos (el Ayuntamiento de Gijón y el CPR de Gijón-Oriente fueron los principales financiadores) (p. 12–13).²³⁵ La evaluación del proyecto se realizó en dos fases: la primera comprendió una reflexión sobre el proyecto hecha por los grupos de trabajo de cada centro tomando como referencia preguntas en cuanto a organización, formación, acompañamiento, metodología, impacto²³⁶ y propuestas de mejora (p. 13–14). La segunda fase comprendió las conclusiones en cuanto a dichos rubros, alcanzadas en reunión “a la que asistieron las personas coordinadoras de cada proyecto junto al resto de los agentes que participaron en todo el proceso” (p. 14), señalándose lo siguiente:

²³⁴ En la página 9 del documento del proyecto se enuncian las entidades colaboradoras.

²³⁵ Mayor referencia de los recursos en páginas 12 y 13.

²³⁶ En este rubro, por ejemplo, las preguntas de referencia son en relación a la presencia de cambio en los comportamientos de los estudiantes, así como respecto a la repercusión en el centro, el entorno más inmediato y la ciudadanía (p. 14).

Tabla 1.- Acciones del proyecto: Otras miradas. Educando en igualdad y prevención de la violencia de género

Rubro	Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Organización	“Implicación y diversidad del profesorado”, “colaboración con agentes externos” y “fases bien delimitadas”.	“Agrupamiento e implicación del profesorado”, mayor relación entre centros, contar con una sesión informativa previa donde se aclare el proceso, mejora en la organización del encuentro conjunto final.
Formación	“Formación de calidad, variada y pertinente”.	Organización, adaptación de la formación “a cada etapa y conocimientos”, profundización en ApS, “ajustar y concentrar la formación” e “introducir el tema de ‘la violencia de género en la adolescencia”.
Acompañamiento	“Muy bien”.	“Acompañamiento en ApS e Igualdad desde el principio del proyecto en cada centro”.
Metodología	Proyectos “que evolucionan a lo largo del curso”.	“Posibilidad de realizar proyectos intercentros” y “formación entre iguales”.
Impacto	“Se nota una mayor sensibilidad en el alumnado participante en los proyectos”.	Continuidad, “mayor implicación de los medios de comunicación y visibilidad”.

Fuente: Elaboración propia derivada de la página 14 del documento del proyecto citado en este apartado.

3.2. Otras experiencias en materia de igualdad de género

En adición a lo anterior, a continuación, se mencionan brevemente otras experiencias de ApS relacionadas con violencia de género, que no forman parte del premio de Igualdad de Género de la RedApS.

- *Punto y Aparte a la violencia de género* (Riquelme 2018): “Campaña de concienciación para evitar la violencia de género y educar en igualdad” realizada por alumnos de 1º y 2º de Bachillerato del IES Ruiz de Alda (San Javier), contando con la colaboración del Ayuntamiento de San Javier, la Concejalía de Juventud, Igualdad y Servicios Sociales, el CAVI Mar Menor y Decathlon San Javier. La campaña que

inició en dicho centro educativo “llegó al municipio y de ahí se hizo visible en la Región de Murcia”. (párr. 5–6)

- *Campanya de sensibilització sobre la violència masclista a les xarxes socials* (Batlle, s.f.): Alumnas de la Facultad de Educación, Psicología y Trabajo Social de la Universidad de Lleida realizaron un video para sensibilizar en redes sociales sobre la violencia machista. Esto se realizó dentro de una asignatura donde participó el Centro Dolors Piera de Igualdad de Oportunidades y Promoción de las Mujeres.

- *II Ed. del Proyecto EXEQUO: por los derechos de las víctimas de violencia de género* (R. Merino, comunicación personal, 10 de abril de 2019): En el marco del Proyecto EXEQUO de la Fundación Fernando Pombo se elaboraron informes sobre aspectos legales de violencia de género. Los informes se realizaron en la anterior Clínica jurídica UNIR-Fundación Fernando Pombo (ahora Clínica jurídica UNIR). Entre los temas abordados está la violencia psicológica, filiación y violencia de género, entre otros. Varios de los informes resultantes fueron publicados.

- Proyecto ApS (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya 2018): Estudiantes de primer curso de Enfermería de la Universitat de Vic (UVic) analizaron el Protocolo de Violencia Machista del Hospital Universitario de Vic, comparándolo con otros protocolos. Tras la asistencia a seminarios impartidos por profesionales expertos (psicólogos, antropólogas, enfermeras...), el alumnado realizó propuestas de mejora sobre trato humano y acompañamiento a las víctimas durante su tratamiento en dicho centro, las cuales fueron presentadas y discutidas con profesionales de dicho hospital, y que “han servido como base para desarrollar materiales para la sensibilización, junto con el alumnado de diseño del Centro Universitario de Diseño Bau, adscrito a la UVic”. Parte de los resultados de la colaboración entre estos grupos de alumnos se reflejaron en una exposición. (párr. 3–5).

Así, estamos presenciando la realización de proyectos de ApS en temáticas relacionadas a la igualdad de género, tal como la prevención de la violencia de género, pero esto no queda ahí, también se están generando recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en proyectos de ApS (en distintos aspectos o rubros del mismo), donde por ejemplo en síntesis del documento *Ledesma Marín, Nieves (2019). “La perspectiva de género en el aprendizaje-servicio solidario”, Universidad Pública de Navarra* se incluye el evaluar “la competencia del alumnado para detectar, analizar y superar el sexismo” (Ledesma, comunicación personal, 11 de marzo de 2019). Por su parte, la Comisión Igualdad de Género-APS de la Red Estatal del Aprendizaje-Servicio (es decir, la RedApS) ha generado en 2019 el *Decálogo ApS e Igualdad de género* para promover la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de ApS, en aspectos como análisis, necesidades, servicio, aprendizaje, participación, reflexión, lenguaje, impacto... En cuanto a este último, el decálogo refiere sobre la evaluación del proyecto “con indicadores de género, que permitirán hacer evidentes, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, entre chicos y chicas y comprobar sus transformaciones con el Proyecto, tanto desde un punto de vista externo (impacto del servicio prestado) como interno (modificación de actitudes y conductas, participación equilibrada, etc.)” (Comisión Igualdad de Género-APS de la Red Estatal del Aprendizaje-Servicio 2019).

Conclusiones

El ApS se refleja como una oportunidad para que adolescentes y jóvenes puedan realizar acciones en temáticas relacionadas con la igualdad de género que les permita vincular sus aprendizajes, habilidades y valores con acciones para el beneficio de la comunidad. En determinados casos, también supone un espacio para que centros educativos y entidades se encuentren e interactúen con adolescentes y jóvenes en cuanto a estas temáticas, con miras a que los contenidos que éstos abordan, su activa participación en el proyecto de ApS, la colaboración, y el intercambio de ideas y reflexiones, contribuyan a la atención de sus necesidades –presentes y/o futuras– que puedan relacionarse con estos temas. Al respecto, el ApS brinda un espacio para explorar la corresponsabilidad educativa en dichas temáticas, apoyándose tanto profesorado como estudiantes en profesionales especialistas en materia de género. Así, el ApS puede ser un potencial instrumento para involucrar a la adolescencia y juventud residente en España ante el reto de la desigualdad de género.

Así, estamos siendo testigos del desarrollo de experiencias de ApS en España que involucran temáticas relacionadas con la igualdad de género, tales como la prevención de la violencia de género. Ya se están desarrollando estos proyectos, habiendo experiencias en las que participan diversos agentes, y que, con acciones como el *Decálogo APS e Igualdad de género* para incorporar la perspectiva de género en los proyectos ApS, se muestra la intención de impulsar este tipo de prácticas, así como de medir efectos relacionados con este tipo de experiencias en temas de género.

Pero también está el compartir –en la medida de lo posible, respetando las confidencialidades necesarias–, difundir y recopilar este tipo de experiencias; para lo cual, se han de aprovechar los canales existentes, como los grupos territoriales en ApS, las redes nacionales relacionadas con la materia e incluso internacionales como podría ser el caso del Observatorio Europeo de Aprendizaje-Servicio en la Educación Superior (EOSLHE), así como en revistas indexadas, actas de congresos y otros medios, que permitan a los investigadores, centros educativos, entidades y otros interesados, profundizar en dichas experiencias, incluyendo, en sus efectos (contemplando las posibles diferencias a causa del contexto).

No obstante lo anterior, también se trata de brindar una información más crítica y objetiva de estos proyectos, donde se perciba un mayor rigor y exhaustividad en la evaluación, que conduzca a identificar si se trata de proyectos de alta calidad así como los efectos y elementos asociados a los mismos, con miras a la mejora de las experiencias ApS y al fortalecimiento de la evidencia en el campo de la investigación, que apoye la atracción de grupos de interés en la participación, el impulso de estas experiencias ApS así como su sostenibilidad. Para ello, se considera importante la colaboración de profesorado, centros educativos, entidades..., con redes, investigadores y profesionales expertos en la materia (tanto de ApS como en temas de género), a fin de guiar a aquéllos en la aplicación de elementos o prácticas con miras a mejorar los proyectos, en fortalecer las evaluaciones de las experiencias ApS, retroalimentarse y enriquecer los conocimientos, así como para promover un mayor involucramiento por parte del campo de la investigación (tanto en el aprendizaje, como en el servicio) en este tipo de proyectos.

Así es como consideramos que se puede mejorar la calidad e impacto de los proyectos de Aprendizaje-Servicio en clave de igualdad de género, con miras a una mayor contribución en el cambio de actitudes en nuestros adolescentes y jóvenes que aún siguen reproduciendo comportamientos de desigualdad que retroalimentan la violencia de género. Esta es la humilde contribución que el Aprendizaje-Servicio puede hacer para luchar contra esta lacra.

Bibliografía

- Aranguren, Javier (2018): «Persona y pobreza. Reflexión sobre un posible problema ético de la metodología de aprendizaje servicio», *RIDAS, Revista Iberoamericana de Aprendizaje Servicio* 5, p. 110-122 (DOI10.1344/RIDAS2018.5.8).
- Batlle, Roser (2013): *El aprendizaje-servicio en España: El Contagio de una revolución pedagógica necesaria*, Madrid: Editorial PPC.
- Batlle, Roser (s.f.): *Equidad de género* [blog]. Disponible en: <https://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/experiencias/equidad-de-genero/> [Acceso 6 marzo 2019].
- Celio, Christine et al. (2011): «A Meta-analysis of the Impact of Service-Learning on Students», *Journal of Experiential Education* 34(2), p. 164–181.
- Cerda, Maribel de la (2015): «Una experiencia significativa incluye participación, cooperación, reflexión y reconocimiento», en J.M. Puig coord., *11 ideas clave. ¿Cómo realizar un proyecto de aprendizaje servicio?*, Barcelona: Graó, p. 47–64.
- Comisión Igualdad de Género-APS de la Red Estatal del Aprendizaje-Servicio (2019): *Decálogo APS e Igualdad de género* [en línea]. Disponible en: <https://www.aprendizajeservicio.net/decalogo-aps-e-igualdad-de-genero/> [Acceso 4 noviembre 2019].
- CP Príncipe de Asturias et al. (2018): *Otras Miradas. Educando en igualdad y prevención de violencia de género* [en línea]. Disponible en: <https://redaps.files.wordpress.com/2019/06/143-otras-miradas.pdf> [Acceso 24 septiembre 2019].
- CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (2015): *Institucionalización del Aprendizaje-Servicio como estrategia docente dentro del marco de la Responsabilidad Social Universitaria para la promoción de la Sostenibilidad en la Universidad* [en línea]. Disponible en: <http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Recomendaciones%20y%20criterios%20tecnicos/2.%20APROBADA%20INSTITUCIONALIZACION%20ApS.pdf> [Acceso 14 noviembre 2019].
- Deeley, Susan (2016): *El Aprendizaje-Servicio en educación superior. Teoría, práctica y perspectiva crítica*, trad. S. Alcina, Madrid: Narcea.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y Verónica de Miguel Luken (2015): *Percepción de la Violencia de Género en la Adolescencia y Juventud* [en línea], Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Disponible en: http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2015/pdf/Libro20_Percepcion_Social_VG_.pdf [Acceso 11 noviembre 2019].
- Eby, John (1998): *Why Service-Learning Is Bad. Service Learning, General. Paper 27* [en línea]. Disponible en: <https://digitalcommons.unomaha.edu/slceslgen/27> [Acceso 14 noviembre 2019].
- Editorial Edebé et al. (s.f.): *Premio Aprendizaje Servicio ¿Qué es el premio?* [en línea]. Disponible en: <https://aprendizajeservicio.com/que-es-el-premio/> [Acceso 23 septiembre 2019].
- Furco, Andrew (2005): «Impacto de los proyectos de aprendizaje-servicio», *Actas del 7mo. Seminario Internacional “Aprendizaje y Servicio Solidario”* [en línea], Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología; Unidad de Programas Especiales; Programa Nacional Educación Solidaria, Aprendizaje y servicio solidario en la Educación Superior y en los sistemas educativos latinoamericanos, p. 19–26. Disponible en: http://www.clayss.org.ar/seminario/antiores/actas/2005_Actas7.pdf [Acceso 15 junio 2019].

- Furco, Andrew (2019a): *El Estado de la Investigación de A-S: ¿Hacia dónde vamos desde aquí?* [sesión de conferencia, video, parte 1]. V Jornada de Investigadores sobre Aprendizaje-Servicio, Buenos Aires, 28 de agosto de 2019. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=jzNzKDFhzO4> [Acceso 14 noviembre 2019].
- Furco, Andrew (2019b): *El Estado de la Investigación de A-S: ¿Hacia dónde vamos desde aquí?* [sesión de conferencia, video, parte 2]. V Jornada de Investigadores sobre Aprendizaje-Servicio, Buenos Aires, 28 de agosto de 2019. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=1GS_9HxkOw8&ct=25s [Acceso 14 noviembre 2019].
- Furco, Andrew y Susan Root (2010): «Research Demonstrate the Value of Service Learning», *Phi Delta Kappan* 91(5), p. 16–20.
- García, Ángela (2019): *Service Learning and Responsible University Social Innovation in the Project Hiri Lagunkoiaak – Ciudades Amigables – Friendly Cities 4 All* (Tesis doctoral), Bilbao: Universidad de Deusto.
- Graell, Mariona (2013): «Espacios que favorecen los proyectos de aprendizaje servicio», en L. Rubio et al. coord., *Universidad y sociedad. Experiencias de aprendizaje servicio en la Universidad* [en línea], Barcelona: Universitat de Barcelona (Institut de Ciències de l'Educació), p. 280–285. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/46344> [Acceso 11 noviembre 2019].
- Graell, Mariona (2015): «Los centros educativos y las entidades sociales deben establecer relaciones de colaboración», en J.M. Puig coord., *11 ideas clave. ¿Cómo realizar un proyecto de aprendizaje servicio?*, Barcelona: Graó, p. 65–75.
- Hernández Oliver, Blanca e Inés Doménech del Río (2017): «Violencia de género y jóvenes: incomprensible pero real», *Metamorfosis. Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud* 6-Junio, p. 48–61.
- IESO Vía de la Plata (2017): *Tejiendo en Violeta* [en línea]. Disponible en: <https://redaps.files.wordpress.com/2017/12/84-tejiendo-en-violeta1.pdf> [Acceso 24 septiembre 2019].
- Jacoby, Barbara (2014): *Service-learning Essentials: Questions, Answers, and Lessons Learned*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Jones, Susan (2002): «The Underside of Service Learning», *About Campus*, September/October, p. 10–15.
- Jones, Susan et al. (2005): «Getting Inside the ‘Underside’ of Service Learning: Student Resistance and Possibilities», en D.W. Butin edtr., *Service-Learning in Higher Education. Critical Issues and Directions*, Basingstoke: Palgrave.
- Ledesma Marín, Nieves (2019): *La perspectiva de género en el aprendizaje-servicio solidario*, Universidad Pública de Navarra.
- Martín, Xus (2009): «La pedagogía del aprendizaje servicio», en J.M. Puig coord., *Aprendizaje Servicio (ApS). Educación y compromiso cívico*, Barcelona: Graó, p. 107–126.
- Mugarra, Aitziber y Asier Martínez de Bringas (2018): «La Clínica Jurídica Loiola: un proyecto de lucha por la justicia social», *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 8(4), p. 488–503. Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-0955> [Acceso 22 mayo 2019].
- Naciones Unidas, Asamblea General (2015): *Resolución 70/1 de la Asamblea General “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” A/RES/70/1 (25 de septiembre de 2015)* [en línea]. Disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf [Acceso 14 noviembre 2019].

- Opazo, Hector et al. (2016): «A review of the situation of service-learning in higher education in Spain», *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 17(1), p. 75–91.
- Palos, Josep (2015): «Los proyectos de aprendizaje servicio siguen etapas bien establecidas y han de estar abiertos a cambios imprevistos», en J.M. Puig coord., *11 ideas clave. ¿Cómo realizar un proyecto de aprendizaje servicio?*, Barcelona: Graó, p. 103–114.
- Puig Rovira, Josep María y José Palos Rodríguez (2006): «Rasgos pedagógicos del aprendizaje-servicio», *Cuadernos de Pedagogía* 357, p. 60–63.
- Puig, Josep María et al. (2007): *Aprendizaje servicio. Educar para la ciudadanía*, Madrid/Barcelona: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia/Octaedro.
- Red Española de Aprendizaje Servicio (s.f.): *Quiénes somos* [en línea]. Disponible en: <https://aprendizajeservicio.net/about/> [Acceso 13 noviembre 2019].
- Red Universitaria de Aprendizaje Servicio (s.f.): *Inicio* [en línea]. Disponible en: <https://redapsuniversitaria.wixsite.com/apsuniversidad> [Acceso 23 septiembre 2019].
- Riquelme, Francisco (2018): «Punto y Aparte a la violencia de género», *Nuestro Proyecto de Aprendizaje Servicio* [blog]. Disponible en: <http://franciscoriquelme.com/punto-y-aparte-a-la-violencia-de-genero-nuestro-proyecto-de-aprendizaje-servicio/> [Acceso 6 marzo 2019].
- Rubio, Laura (2011): «ApS: aterrizaje entre teoría y práctica», *Aula de Innovación Educativa* 203–204, p. 34–37.
- Ruiz-Corbella, Marta y Ángela Manjarrés (2018): «La evaluación por competencias en los proyectos de Aprendizaje-Servicio», en M. Ruiz-Corbella y J. García-Gutiérrez edtr., *Aprendizaje-Servicio: los retos de la evaluación*, Madrid: Narcea, p. 97–116.
- Steinberg, Kathryn et al. (2010): *Service-learning research primer* [en línea]. Scotts Valley, CA: National Service-Learning Clearinghouse. Disponible en: <http://hdl.handle.net/1805/4577> [Acceso 17 noviembre 2019].
- Tapia, María Nieves (2008): «Calidad académica y responsabilidad social: el aprendizaje servicio como puente entre dos culturas universitarias», en M. Martínez edtr., *Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las universidades*, Barcelona: Octaedro, p. 27–56.
- Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya (2018): *El alumnado de primero de Enfermería de la UVic propone mejoras para la atención a las violencias sexuales* [en línea]. Disponible en: <https://www.uvic.cat/es/noticias/el-alumnado-de-primero-de-enfermeria-de-la-uvic-propone-mejoras-para-la-atencion-a-las> [Acceso 7 marzo 2019].

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género

NORMA RIAÑO DÍAZ

1. Introducción

Los Códigos de Conducta son unos instrumentos jurídicos nacidos del contexto social y económico en el que nos encontramos. Nacen de la denominada responsabilidad social que viene determinada por los compromisos que adquieren las empresas, públicas o privadas, entre las que se encuentran las nuevas inquietudes y expectativas, los criterios sociales y la transparencia. Estos instrumentos definen comportamientos basados en la ética y en la integridad, promoviendo así el respeto, la tolerancia y el compañerismo.

Por ello, es muy conveniente abarcar mediante estos instrumentos jurídicos la prevención de la violencia de género, al tratarse de un tema actual, del que la sociedad y particularmente las empresas se están concienciando cada vez más. Además, desde las últimas décadas se ha venido trabajando en la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, tanto a nivel europeo, como a nivel nacional. Ejemplo de ello, a nivel europeo, son la Resolución de 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer, en el cual el Parlamento Europeo solicitó a los Gobiernos nacionales, a los comités sobre igualdad de oportunidades y a los sindicatos que llevaran a cabo campañas concertadas de información para crear una conciencia adecuada de los derechos individuales de todos los miembros de la fuerza laboral; o el dictamen del Comité consultivo de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres de 20 de junio de 1988, que recomendó de forma unánime que se adoptasen una recomendación y un código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo que cubran el acoso de ambos sexos (92/131/CEE). A nivel nacional, son reseñables la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social, destacando en Euskadi la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Aunque se deduce de lo anterior que los Códigos de Conducta y la prevención de violencia de género en el ámbito laboral son temas cada vez más recurrentes por parte del legislador y de las empresas, muchas de estas últimas aún no han implementado un Código de Conducta exclusivo para esta materia. Por ello, por medio de este artículo se intenta focalizar la importancia de poder tener un único instrumento legal con todos los aspectos y conceptos importantes para plantear y desarrollar esa prevención. Y para ello, es necesario establecer una estrategia a la que vamos a dar la forma de Código de Conducta.

Según la Real Academia Española, en su segunda acepción, la palabra “*estrategia*” significa, “*arte, traza para dirigir un asunto*”. Por tanto, es objeto principal de este breve análisis, el estudio de las estrategias para prevenir la violencia de género y, en concreto, en sus vertientes de sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.

2. Los códigos de conducta como instrumento válido para la prevención

El instrumento jurídico al que nos vamos a referir como Códigos de Conducta carece de una única denominación conceptual y así, pueden ser igualmente llamados códigos de buenas prácticas o códigos tipo y deben ser valorados con mayor intensidad para la prevención y solución de cuestiones éticas, sociales y de actualidad, como es el tema central que nos ocupa, la prevención de la violencia de género.

Centrando o planteando la referida problemática, los Códigos de Conducta debieran dar una respuesta o solución a la sensibilización, la concienciación y educación como vías para lograr el fin que es la prevención.

Una de las primeras cuestiones que nos debemos plantear es quiénes son los destinatarios de esa sensibilización, de esa concienciación y de esa educación. A simple vista, podíamos focalizar y ceñirnos al presunto agresor. Pero debemos preguntarnos si sería suficiente con pretender sensibilizar, concienciar y educar sólo a quien es potencialmente un agresor o si, por el contrario, hay que ampliar ese núcleo de análisis y extenderlo a toda la sociedad en su conjunto.

También es de interés valorar qué perfil tienen las mujeres, posibles víctimas de violencia de género, y cuál tienen los agresores. En cuanto a la mujer, tanto la catedrática Laurenzo (2008) como Osborne (2009) defienden que hay criterios distintos que hay que tener en cuenta para valorar la incidencia, como son la posición social de la familia, el estatus económico, el nivel cultural, la pertenencia a minorías étnicas, el consumo de alcohol o drogas, la condición de inmigrante trabajador y las características psicológicas de los miembros del grupo familiar.²³⁷

Lo primero que nos lleva a seguir reflexionando es que, si pretendemos llegar a todas las posibles víctimas, a todos los posibles agresores, y de un modo más general o amplio, a toda la sociedad, es que el instrumento jurídico del que nos sirvamos para esa prevención que queremos materializar debe ser flexible, participativo, sencillo en su redacción y comprensión.

Así, partiendo de lo ilimitado de la problemática, nos obligamos a ganar en flexibilidad, siendo este uno de los motivos por los que los Códigos de Conducta son un instrumento válido, ya sea desde el punto de vista preventivo como organizativo.

En los Códigos de Conducta se pueden plasmar diferentes proyectos innovadores y a la vez pueden ser textos válidos para la adaptación de las necesidades concretas del perfil de la mujer. Es decir, que confeccionados a partir de una serie de criterios que a continuación se exponen y desarrollan, resultarán *ad hoc* para cumplir una serie de fines generales como es el de sensibilizar, concienciar y educar y, en definitiva, para lograr el concreto fin que es prevenir la violencia de género.

Fondo y forma de los Códigos de Conducta resultan adecuados, por tanto, en una primera aproximación de la prevención. Vamos a entender que la obra que naciera de las reflexiones fuera un negocio jurídico, destacando la importancia del propósito práctico.

Siguiendo a de Castro y Bravo, “el negocio jurídico es un instrumento de la autonomía privada, en tanto en cuanto establece una regla de conducta” (de Castro y Bravo 1985, p. 54). Es precisamente éste el objeto y objetivo que nos proponemos, establecer reglas de conducta que nos sirvan para prevenir. Para lograrlo, partimos del principio básico de que

²³⁷ Laurenzo Copello 2008. En la misma línea, Osborne 2009.

los Códigos de Conducta son textos nacidos del *soft law*, lo que permite ajustarnos de manera natural y excepcional a cada caso concreto, pero, es más, a cada sujeto destinatario concreto. Es comprensible, y antes ya se ha desarrollado, los sujetos de la violencia de género son mujeres, pero de distintos perfil cultural y social.

Por otra parte, la forma de presentación y publicación tampoco está sujeta a reglas predeterminadas y ello permite y garantiza un mejor acceso a la información. Lo habitual es que hoy en día los Códigos de Conducta sean publicados en las páginas web de las empresas y se requiere la firma y del compromiso de todos los trabajadores.²³⁸

En muchas ocasiones, el problema de aplicación de las leyes o la utilización a efectos de que sirvan para la prevención especial y general se debe a la existencia de numerosas leyes y otras normas jurídicas, (como reglamentos que desarrollen las anteriores), que producen necesariamente un efecto de desconexión que impiden que se cumpla el fin para el cual fueron creadas.

El Código de Conducta, por tanto, es una oportunidad en este sentido para obtener y garantizar una reunión o compendio de esas medidas de prevención. Por ello, el objetivo de la implantación de los Códigos de Conducta debiera ser el posibilitar la regulación de los supuestos necesarios para la prevención de la violencia de género en la situación laboral y profesional de las mujeres.

Es clásico en el estudio de los elementos específicos del negocio jurídico, además del objeto o materia y el cumplimiento de alguna formalidad, la determinación del sujeto.²³⁹ Otra de las ventajas de la posibilidad de utilizar Códigos de Conducta en este ámbito es facilitar la posibilidad de que intervengan profesionales de distintas áreas y formaciones. Para que se consiga una prevención adecuada para la mujer, el trabajo de prevención debiera incorporar estudios, criterios e interpretaciones de otros profesionales diferentes. Profundizando en el tema que ocupa el estudio, tienen cabida profesionales diversos como economistas, empresarios, psicólogos, juristas de distinta índole, ya sean jueces o magistrados, fiscales o magistrados, fiscales o abogados...

Todos ellos aportarán la necesaria voluntad de crear normas jurídicas y esa mera voluntad, es en realidad el principio jurídico de la autonomía de la voluntad que se aúna en el instrumento jurídico que se propone, el Código de Conducta.

²³⁸ Modelo de asunción de compromiso en el Código Ético y de Conducta del Grupo FCC (2018): "Los empleados debemos firmar periódicamente una declaración responsable como compromiso de seguimiento del Código Ético y de Conducta del Grupo FCC. Mediante mi firma, hago constar que: Conozco y he leído el Código Ético y de Conducta del Grupo FCC. Entiendo las obligaciones, prohibiciones y pautas de comportamiento que establece. En mis responsabilidades profesionales, actúo de manera alineada con sus principios y valores, y cumplo con sus disposiciones. Colaboro con la función de Cumplimiento en la aplicación del Código Ético y de Conducta. Conozco que el Grupo FCC ha establecido un procedimiento para la comunicación de incumplimientos y que mi obligación es comunicar a través de este procedimiento los incumplimientos de los que tenga conocimiento. Colaboro en el establecimiento de una cultura de Cumplimiento, lidero con mi ejemplo y fomento la canalización y resolución de dudas sobre el Código Ético y de Conducta." Disponible en la página web corporativa: <https://www.fcc.es/documents/21301/799420/C%C3%B3digo+%C3%89tico+y+de+Conducta.pdf/e5f28e78-b90d-1afe-3e2d-7a81cd9354f9> [Acceso 30 octubre 2019].

²³⁹ De Castro y Bravo 1987. En dicho texto se determinan los elementos esenciales del negocio jurídico, fijándolos en sujeto, objeto o materia y alguna formalidad. En especial se refiere al sujeto considerando si ha de tener la capacidad jurídica especial. Necesaria para que le sean atribuibles los efectos, la capacidad de obrar para vincularse a sí mismo (art. 1263) o la persona en cuya cuenta actúa (1259 CC).

Por otro parte, y dentro del contexto denominado “*la doble pobreza de las mujeres*”, resulta interesante invocar el valor que tienen los Códigos de Conducta socialmente responsables, pues estos instrumentos jurídicos, suponen, según Baylos Grau, un “fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que esta se compromete a mantener en su espacio de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de ‘estándares justos de trabajo’” (Baylos Grau 2005, p. 108).

3. Determinación de la estrategia de los códigos de conducta en la prevención de la violencia de género

Sentado lo anterior es importante plantearse, no obstante, cómo ha de ser esa vinculación, cómo deben vincularse esos profesionales intervinientes y las mujeres como sujetos pasivos. Debe proponerse cómo alcanzar los efectos jurídicos y así, qué debe priorizarse para lograr esos efectos jurídicos. Para lograr un aprovechamiento es necesario establecer un plan de actuación:

- Determinar qué tipo de prevención se pretende establecer: unidad en los conceptos y unidad en las definiciones y ganar en practicidad ya que es así como se logra la concienciación, la sensibilización y la educación.
- Cómo se puede innovar: qué concretos aspectos están sin analizar, qué esferas están sin estudiar, sin cuestionar para que con posterioridad se pueda dar una respuesta.
- Será preciso también describir los proyectos que se realicen con aportaciones de todos los profesionales intervinientes. Es importante plasmar, desde el punto de vista de cada uno de ellos, qué plan de actuación se va a implementar en la empresa (el procedimiento tipo se desarrolla *ad infra*).

La descripción de los proyectos debe realizarse atendiendo a la realidad social, a los destinatarios finales, que no es sólo la mujer que sufre o ha sufrido violencia de género sino el autor o potencial autor.

La exposición de un modelo de prevención en un Código de Conducta supone y profundiza en una mayor concienciación del problema, no sólo contando como destinatario final la sociedad, sino para el propio autor o autor potencial, que observa en su entorno, cómo se toman medidas objetivas y subjetivas para evitar que el mal se materialice. Es decir, que el Código de Conducta en este ámbito puede suponer una importante arma disuasoria.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el hecho de que se analice y estudie con más profundidad la situación de la doble pobreza de la mujer, obliga al legislador a revisar aquellos preceptos que están ya dispuestos y que pudieron ser válidos en un contexto determinado, pero no en el actual. Aquí, debe cobrar importancia la claridad y concisión descriptiva de aquello que por el principio de la autonomía de la voluntad se quiera regular, siendo los límites los propios regulados en el Código de Conducta, es decir, que no se encuentre en contra de la moral, ni del orden público.

La intervención profesional proveniente de distintos ámbitos es enriquecedora, y como hemos, dicho, necesaria, pero requiere de la calidad y concisión descriptiva para que el

Código de Conducta –que es, en definitiva, un compendio de regulación– tenga su estructura, un contenido homogéneo y un resultado final que no es otro que cumplir el fin para el cual se ha concebido en el caso que nos ocupa, prevenir el doble empobrecimiento de las mujeres.

A mayor abundamiento, es necesario que el Código de Conducta contenga una estructura que englobe tanto las definiciones sobre los conceptos que se van a tratar, con los supuestos concretos a modo de ejemplo para una mejor comprensión de los destinatarios, como el procedimiento que la empresa se ha comprometido a seguir en caso de un supuesto caso de violencia de género en el ámbito laboral. La Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo aconseja en un primer momento intentar resolver el problema de manera extraoficial y, cuando la persona que presenta la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables o cuando no se ha podido dar solución de la forma anterior, se proporcione un procedimiento. Este se corresponde con la interposición de una denuncia, un periodo de investigaciones con las notas de que la investigación debe ser independiente y objetiva y con recomendación de que “como práctica adecuada”, la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y / o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; y para el supuesto de que se pruebe que ha habido un acto de violencia de género una clasificación de sanción disciplinaria (92/131/CEE).

Conclusiones

Analizado todo lo anterior, llegamos a la conclusión de que los Códigos de Conducta son una buena opción para la empresa como estrategia para la prevención de la violencia de género. Al ser un instrumento jurídico aplicable a todos los miembros componentes de la compañía, se encuentran, como destinatarios finales, no solo los miembros de las altas esferas, sino también de todos los trabajadores, ocupen el puesto que ocupen. Aunque la idea e implementación provenga de los primeros, mediante el compromiso que estos mismos adquieren se concientiza por medio de este instrumento al resto de trabajadores.

El mero hecho de que la sociedad, más allá de redactar un código de conducta amplio, se focalice en llevar a cabo un código de conducta sobre la prevención de la violencia de género, sensibiliza a los empleados. A mayor abundamiento, al ser este instrumento flexible, participativo y sencillo en su redacción y comprensión, se consigue sensibilizar a los empleados, independientemente de sus perfiles. El mero hecho de proponer la participación en un Código de Conducta supone aunar criterios y opiniones y establecer conclusiones por parte de los empleados. La reflexión que necesariamente supone la creación de los Códigos de Conducta aporta respeto y compromiso a los temas que en ellos se tratan.

Además, como ya se ha aclarado en el artículo, los Códigos de Conducta son textos nacidos del *soft law* por lo que se pueden ajustar a cada caso concreto. Esta característica es útil para la empresa, ya que se puede modelar el Código de Conducta para lograr la educación. Ejemplo de ello es determinar las diferentes casuísticas que se puedan llegar a dar dentro de la empresa lo que permite con ello educar. Del mismo modo, la utilización de los códigos de conducta para la prevención de la violencia de género ayudará a mejorar su implantación y, por ende, a valorar su interés, eficacia y valor. Precisamente para que se pueda lograr esa implantación, debe estudiarse con absoluto rigor la forma en la que se publiquen los códigos de conducta, mejorando así en publicidad y eficacia.

Las empresas no son las únicas responsables de la concienciación, sensibilización y educación en materia de prevención de violencia de género puesto que los poderes públicos tienen el deber de velar por el interés público; y, por tanto, siendo que los Códigos de Conducta nacen de la autorregulación, deben poner los medios económicos y presupuestarios al alcance de quienes consideren que deben trabajar en ellos. A los efectos de establecer unas pautas que ayuden a mejorar la regulación –y que a su vez redundan en lograr esa concienciación, sensibilización y educación– el poder legislativo debe enmarcar criterios concretos que sirvan de regulación mínima para la creación de los códigos de conducta. Ejemplo de ello pueden ser recomendaciones y acuerdos marco, de los que ya se ha analizado que las empresas se sirven.

Por todo ello y a la vista del desarrollo de la concienciación, sensibilización y educación de nuestra sociedad en esta materia, es hora de impulsar e implantar una cultura sobre la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. Las bases y herramientas están al alcance de todos, sólo falta dar el último paso.

Bibliografía

- 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, *Diario oficial* [en línea] L 049 de 24/02/1992. P. 0001–0008. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML> [Acceso 13 mayo 2021].
- Baylos Grau, Antonio Pedro (2005): «Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica», *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales* 12, p. 103–138.
- de Castro y Bravo, Federico (1985): *El negocio jurídico. Estudios de Derecho Civil*, Madrid: Editorial Civitas, S.A.
- Larrauri, Elena (2006): «Populismo punitivo... y cómo resistirlo», *Jueces Para la Democracia* 55, p. 15–22.
- Larrauri, Elena (2007): *Criminología crítica y violencia de género*, Madrid: Trotta.
- Laurenzo Copello, Patricia (1999): «La discriminación por razón de sexo en la legislación penal», *Jueces para la Democracia* 34.
- Laurenzo Copello, Patricia (2008): «Violencia de género y derecho penal de excepción: entre el discurso de la resistencia y el victimismo punitivo», en C. García Valdés et al. edtr., *Estudios penales en homenaje a Enrique Gimbernat*, Málaga: Edisofer, p. 2093–2123.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, *Boletín Oficial del País Vasco* (BOPV) 42, de 2 de marzo de 2005 y *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 274, de 14 de noviembre de 2011. Referencia: BOE-A-2011-17779.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 71, publicado el 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.
- Maqueda Abreu, María Luisa (2006): «La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (RECPC)*, p. 08–02.
- Osborne, Raquel (2009): *Apuntes sobre violencia de género*, Barcelona: Edicions Bellaterra Barcelona.
- Pitch, Tamar (2003): *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*, Madrid: Trotta.

Estrategias de prevención...

- Real Decreto 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, *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 189, publicado el 1 de enero de 2001. Referencia: BOE-A-2000-15060.
- Real Pérez, Alicia edtr. (2010): *Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales Códigos de Conducta y Mercado, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid*, Madrid: Marcial Pons.
- Rubio, Ana (2004): «Inaplicabilidad e ineficacia del Derecho en la violencia contra las mujeres: un conflicto de valores», *Análisis jurídico de la violencia contra las mujeres*, Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo

CLARA FERNÁNDEZ

1. Introducción

Casi treinta años después de la promulgación de nuestra carta magna, los indicadores económicos, ponían de manifiesto que la igualdad no se había producido. Por esta razón y, porque a ello nos obligaban varias directivas comunitarias, se aprobó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Hasta ese momento, no existía en España, un desarrollo normativo integral del derecho a la igualdad y de la prohibición de discriminación.

La LOI supuso un avance trascendental, en la medida en que convirtió el principio de igualdad de trato y de oportunidades en un principio informador de nuestro ordenamiento jurídico que, como tal “se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (art. 4.2 LOI).

La LOI se concibió precisamente, para integrar la transversalidad del principio de igualdad, recogido en el art. 15, en el que se establece que dicho principio informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, lo cual implica la penetración del *mainstreaming* de género en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Ya en el año 2005, el Comité para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa había indicado que “[u]no de los derechos básicos de la mujer es [el derecho] a no ser discriminada en la fuerza laboral y en el lugar de trabajo”. Señalaba, no obstante, que no siempre la realidad se ajusta a lo dispuesto en la ley por lo que, incluso en Europa, a pesar de los avances normativos, las mujeres continúan siendo discriminadas de múltiples formas. El Comité consideraba que “[l]a razón principal para los tres principales problemas [a los que se enfrentan las mujeres] –falta de acceso al mercado laboral, la brecha salarial, y el techo de cristal– es la discriminación contra la mujer (...)” (PACE 2005).

La prohibición de la discriminación tanto directa como indirecta se proclama en el art. 1, que refleja el propósito de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural”. Sus principios básicos son el de “[i]gualdad de trato entre mujeres y hombres” y el de “[p]resencia o composición equilibrada” en órganos y cargos de responsabilidad.

La Exposición de Motivos añade que “esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es, a la vez, un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

La LOI consolidó en España, asimismo, el reconocimiento del principio de corresponsabilidad ya apuntado por la Ley 39/1999 de conciliación (LC). El art. 14.8 lo sitúa entre los principios orientadores de las actuaciones de los poderes públicos, en tanto que el art. 44 lo vincula con los derechos de conciliación, que deberán fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Este principio marca el inicio de una nueva etapa en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y da un paso más allá en el entendimiento de que, además de reforzar los derechos llamados de conciliación, la verdadera igualdad exige que los varones asuman, de manera corresponsable, las tareas de cuidado, que la división sexual del trabajo ha venido atribuyendo a las mujeres.

La LOI se aprobó pues, con los objetivos descritos, trasponiendo a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, así como a la Directiva 2002/73/CEE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976.

En su preámbulo se proclama que: “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983”; igualmente, su EM nos indica que estamos ante “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

La LOI plantea un importante avance en la tutela antidiscriminatoria ya que, sin olvidar la necesaria imposición de sanciones cuando la discriminación se ha producido, trata de anticiparse, con objeto de evitar que el acto, situación o comportamiento discriminatorio lleguen a producirse. Responde a un punto de vista transversal y multidisciplinar y, por ello, promueve medidas tendentes a la consecución de la igualdad sustantiva, con objeto de garantizarla de forma fehaciente, en los distintos ámbitos social, cultural, político y económico (Fabregat Monfort 2019, p. 8).

Para ello, dentro del Título IV, bajo la rúbrica “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, incorpora un Capítulo III, titulado “Los Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, que abarca los arts. 44 a 49. El primero de estos artículos establece, para todas las empresas, la obligatoriedad de garantizar “cuanto sea necesario”, en aras de lograr una verdadera igualdad real. Se regulan igualmente las condiciones en las que, concurriendo ciertas circunstancias, esta obligación genérica determina la obligación de implantar un Plan de Igualdad (en adelante PI). Asimismo, recoge la necesidad de promover la igualdad de manera voluntaria, en aquellos casos en que no resulte obligatoria la implantación de un PI, adquiriendo relevancia, en este sentido, los denominados Distintivos de Igualdad (Fabregat Monfort 2018, p. 743–767) regulados en el Capítulo IV del mismo título, que sirven para reconocer a las entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral, mediante la implantación de PI u otras medidas.

En el apartado siguiente, subrayaré las carencias de la regulación de los PPI que ha puesto de manifiesto la doctrina, para examinar después los cambios efectuados en virtud del RDL 6/2019 y su potencial impacto en la mejora de la eficacia de los PPI para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres.

2. Reforma de los PPI

2.1. *Carencias detectadas desde la aprobación de la Ley*

La doctrina valora la LOI positivamente y le reconoce el mérito de haber sacado a la palestra cuestiones que, hasta su promulgación eran totalmente ajenas a las preocupaciones de los empresarios y en general del conjunto de la sociedad. La norma ha tenido una función pedagógica fundamental y ha abierto el camino para que las empresas se replanteen las relaciones laborales con perspectiva de género.

No obstante, la ley se ha considerado necesaria pero no suficiente y se han detectado importantes insuficiencias en lo relativo a los PPI entre las que podemos destacar las siguientes:

En primer lugar, la necesidad de una reglamentación específica de la ley que aclare las dudas interpretativas que genera su aplicación, como por ejemplo las que se refieren a una mejor especificación del contenido de la obligación de implantar un PI, la necesidad de negociación del diagnóstico, la obligación de la empresa de proporcionar información a los agentes sociales, la aclaración relativa a quiénes están legitimados para negociar el PI en nombre de los trabajadores o la escasa regulación sobre su contenido, etc.

Respecto al diagnóstico, la LOI no indicaba la necesidad de que fuera consensuado por las partes, no exigiéndose la participación en él de los interlocutores sociales. Autores como Juana Serrano García (2007) defendían la necesidad de negociación, deducible del contenido del art. 46.1, a pesar de que no se hiciera una mención expresa y dado que la objetividad del diagnóstico no podría garantizarse si constituyera únicamente una obligación empresarial (Serrano García 2007, p. 177). No obstante, en la práctica no siempre sucedía así. En relación con el diagnóstico se ha criticado igualmente que no se reconociera expresamente la obligación de facilitar información y documentación, ya que sin ella el diagnóstico es incompleto y no permite detectar las discriminaciones indirectas que se producen, por ejemplo, en materia de retribuciones. Si no se detecta que el problema de la desigualdad se encuentra en la discriminación en el acceso a la empresa, o en la promoción a ciertos puestos, no se establecerán las medidas adecuadas para solventarlo (Fabregat Monfort 2019, pp. 39 y ss.). La falta de información detallada dificultaba por tanto la adecuación del diagnóstico a la realidad sobre la que luego se aplicaría el PI.

Se ha valorado negativamente el carácter meramente ejemplificativo del listado de materias del art. 46, que la norma identifica como susceptibles de generar situaciones discriminatorias, ya que ha dado lugar a que, aunque la mayoría de los PPI tratan, al menos en el diagnóstico, casi todas las materias señaladas por la ley, sigue habiendo PI que se centran solo en unas pocas materias, como la conciliación o la prevención del acoso sexual.

La ausencia de reglamentación de cómo llevar a cabo el PI, da lugar a que algunos PI contengan listados de medidas muy interesantes para lograr la igualdad, pero no desarrollen cómo se aplicarán las mismas de forma práctica, ni establezcan indicadores para poder medir objetivamente su eficacia.

La doctrina ha criticado unánimemente el hecho de que la regulación de los PPI excluyese de la obligación de implantar PI a las PYMES al establecer el umbral en 250 personas trabajadoras o más. Efectivamente, si la obligatoriedad alcanzara a las PYMES tendría un efecto mucho mayor. En un país como España, caracterizado por la reducida dimensión de sus empresas, esta cuestión ha sido catalogada como “uno de los escollos más importantes que nos encontramos en esta Ley” (Fabregat Monfort 2019, p. 24 y ss.). Sin duda, la regulación contrastaba enormemente con la legislación comparada de países europeos como Suecia que impone la obligación a partir de 10 trabajadores/as o Finlandia, que lo hace a partir de 30. Pero, probablemente, la determinación de un umbral tan alto, y que dejaba fuera a un número de empresas tan relevante, no fue una decisión arbitraria del legislador, sino que formó parte de la tramitación parlamentaria que permitió finalmente aprobar la LOI y cada uno de sus contenidos (Gala Durán 2013, p. 18 y ss.). Hay que tener muy presente que la norma y, en particular estas medidas contaron con una fuerte oposición por parte del sector empresarial, que en muchos casos la ha percibido como un coste innecesario y/o prescindible. Quizá se trató, en su momento, de una concesión necesaria, que, aunque haya tenido un coste importante para la eficacia real de la ley, fue preciso para lograr su aprobación sin votos en contra, con el respaldo de todos los grupos parlamentarios con la excepción del PP (véase Mujeres en Red 2007). Todo ello no exime de la crítica que exige que la obligación se extienda a pequeñas y medianas empresas, dado que es precisamente en éstas donde menos se respeta la normativa legal y convencional de aplicación.

Se critica asimismo que la LOI no ha establecido ningún plazo para el cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI para aquellas empresas que se encuentran obligadas, de acuerdo con lo dispuesto en los distintos apartados del art. 45.

Aunque la LOI ha dispuesto sanciones para disuadir del incumplimiento de la obligación de implantar un PI, en la práctica raramente se aplican de oficio. Adicionalmente, la ausencia de un Registro para la inscripción obligatoria de todos los PPI ha dificultado enormemente la posibilidad de controlar su cumplimiento, por lo que no existen todos los PPI que deberían atendiendo a los parámetros numéricos hasta ahora fijados por la norma. Igualmente, critica la doctrina la ausencia de control del contenido de los PPI, de manera que, los que hasta ahora accedían al Registro de CC, no eran sometidos a un control de contenido y legalidad previo a la inscripción, por lo que cualquier documento que se autodenomine PI, adquiere la condición de tal, por muy deficiente que sea su planteamiento.

Corresponde ahora analizar con perspectiva crítica las reformas introducidas en la regulación de los PPI y su mayor o menor consonancia con las apreciaciones anteriores.

2.2. *Modificaciones en la regulación de los PPI: un análisis de la reforma del RD Ley 6/2019*

En este apartado me centraré en el examen de las modificaciones efectuadas respecto:

- I. al tamaño de las empresas obligadas
- II. contenido mínimo del diagnóstico
- III. necesidad de negociación del mismo
- IV. en relación con la negociación del PI en su conjunto
- V. así como en la nueva obligación de Registro de los PPI

2.2.1. Tamaño de las empresas obligadas: plantilla de 50 o más personas trabajadoras

Con la aprobación del RDL 6/2019 están obligadas a dotarse de un PI las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Es claro que, antes de la reforma, el umbral de 250 personas trabajadoras dejaba fuera a la inmensa mayoría del tejido empresarial, ya que sólo las “Grandes Empresas” quedaban obligadas. El informe *2017. 10 años después de la Ley de Igualdad* (Concilia2 2017) alertaba de que la obligación de implantar un PI, en función del tamaño de la plantilla afectaba a menos del 1% del tejido empresarial español dado que las pymes representan el 99,67% de éste.

La doctrina ha considerado que “la exigencia de una plantilla superior a 250 trabajadores para obligar a la presentación de un plan de igualdad dejaba fuera un amplio abanico de pequeñas y medianas empresas que, a lo sumo, podían estar obligadas a negociar medidas de igualdad, si se constataban situaciones de desigualdad, salvo que optasen voluntariamente por su elaboración” (Serrano García 2013, p. 152–153). Tras la reforma, 25.387 nuevas empresas vienen obligadas a dotarse de un PI (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019).

Para dimensionar el cambio que supone la reducción del umbral, es interesante descender a los datos concretos. Si nos fijamos en las cifras del Directorio Central de Empresas, Dirce, a 1 de enero de 2018 más de 1,84 millones de empresas (55,3% del total) no tenían ningún trabajador/a. Otras 910.686 (27,3% del total) tenían uno o dos empleados. Sumando estos dos grupos de microempresas, nos encontramos con que el 82,6% de las empresas contaban con dos o menos asalariados. Considerando sólo a las empresas con asalariados, las que tenían 20 o más trabajadores representaron el 4,8% del total. Los mayores porcentajes de empresas pequeñas se encontraron en los sectores de Construcción (el 84,8% tenía dos o menos asalariados) y Resto de Servicios (84,4%).²⁴⁰

Además de elevar el número total de empresas obligadas, el RDL 6/2019 también ha supuesto un aumento significativo del número de personas beneficiadas por la obligación empresarial, dado que las Grandes empresas concentraban a un total de 4.838.826 trabajadores y trabajadoras, y las PYMES a un total de 7.863.670, por lo que, antes de la reforma, no se aplicaba el Art. 45.2 LOIEMH a un 62% de las personas trabajadoras, lo que limitaba enormemente su impacto (Concilia2 2017).

Si lo miramos desde el punto de vista del número de trabajadores afectados, podemos ver que, del total de trabajadores afiliados a la seguridad social en marzo de 2019, que ascendían a 14.037.356, las empresas de más de 50 personas trabajadoras concentraban un total de 7.966.942 trabajadores/as, una cifra que representa algo más de la mitad del total. La reforma beneficia a los 2.487.706 trabajadores y trabajadoras que aportan su fuerza de trabajo a estas empresas.

2.2.2. Contenido mínimo del diagnóstico y, en su caso, del PI. El impacto de la delimitación del contenido mínimo del PI

El art. 46.2 ha sido modificado por el RDL 6/2019. Antes de la reforma, se limitaba a incluir un listado de cuestiones que “podrán” contemplar los PPI. Este apartado, en su nueva redacción, tras reiterar la mención del “conjunto ordenado de medidas” del apartado 1 establece varias novedades relativas al diagnóstico y negociación del PI, así como sobre las cuestiones que ahora, necesariamente “contendrán” los PPI. Este listado de materias se configuraría como contenido mínimo del PI, pero no tendría carácter exhaustivo.

²⁴⁰ Vid. *DIRCE 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España*. [en línea] https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf [Acceso 30 octubre 2019].

La nueva regulación del art. 46.2 establece que:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

El art. 46.2 enumera un listado de materias de obligatoria inclusión, como contenido obligatorio mínimo del diagnóstico en los apartados a) a i). Este contenido mínimo incide en las cuestiones clave de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, como son el acceso, la clasificación, formación y promoción, la retribución, la segregación y/o infrarrepresentación, la corresponsabilidad y el acoso sexual y sexista.

Son las mismas materias que antes se mencionaban a título ejemplificativo, con la excepción de tres nuevas incorporaciones:

- la auditoría salarial
- el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- la infrarrepresentación femenina

Estas tres cuestiones son fundamentales para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, ya que inciden en la brecha salarial, el reparto sexual del trabajo y la segregación vertical o techo de cristal. La reforma de este apartado responde a la necesidad de superar los términos genéricos empleados en la redacción anterior del art. 46. Veamos cada una de ellas por separado.

a. Auditoría salarial

El art. 28.2 del RDL 6/2019 ha establecido la obligación para las empresas “de llevar un registro salarial, con los valores mínimos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”. Los datos relacionados con este registro han de ser facilitados a la Comisión Negociadora del PI, de acuerdo con el art. 46.2 citado. La auditoría salarial sería, por lo tanto, un análisis detallado, por sexos, de los datos recogidos en el Registro Salarial.

La entrega de estos datos permitirá asimismo realizar un diagnóstico del apartado 46.2, h), incluyendo la evaluación de las retribuciones en sentido amplio que incluyen percepciones extrasalariales que incluyen conceptos pecuniarios distintos del salario que quedarán fuera de la auditoría salarial, pero no del análisis de las retribuciones (Fabregat Monfort 2019, p. 92). Es previsible que, gracias a ello, deje de ser tan sencillo que las empresas nieguen la existencia de brecha salarial, aferrándose a la igual retribución de los trabajadores y trabajadoras dentro de cada categoría profesional.

b. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, laboral y familiar

Será necesario analizar, desde el punto de vista de la corresponsabilidad, el ejercicio de todos los derechos de los que son titulares las personas trabajadoras para facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, desagregados por sexo. Entre estos derechos será necesario incluir el disfrute de reducciones de jornada, adaptaciones y ordenaciones del tiempo de trabajo, permisos, licencias, vacaciones, suspensiones contractuales y excedencias. Los datos deberán desagregarse por sexos para poder analizar su uso diferencial (Fabregat Monfort 2019, p. 60).

Como he tenido la oportunidad de señalar, la mayor parte de los PPI contienen fundamentalmente medidas encaminadas a la conciliación, pero muy pocos contienen medidas cuyo objetivo sea ir más allá, y fomentar la corresponsabilidad, incidiendo en un reparto igualitario entre hombres y mujeres de tareas productivas y de cuidado. La reforma debería obligar a las empresas a ir un paso más allá y reformular o completar sus medidas con este objetivo.

c. Infrarrepresentación femenina

Para la realización del diagnóstico se analizará la situación de las mujeres en la empresa, para comprobar en qué puestos se encuentra infrarrepresentada. La infrarrepresentación puede tener lugar en los puestos jerárquicamente elevados o en determinados departamentos o áreas funcionales, determinando en cada caso la existencia de un techo de cristal, suelo pegajoso y segregación vertical, o bien una segregación horizontal o “entre iguales” (Fabregat Monfort 2019, p. 87–90).

Ya existían materias en la enumeración realizada por el art. 46 en su redacción original que permitían analizar esta cuestión, como las relativas al acceso al empleo o a la promoción. No obstante, plantearlo en estos términos obligará de una manera mucho más directa a que las empresas se planteen que la falta de paridad, tanto si se mira desde un punto de vista horizontal, como vertical, como si afecta a la práctica totalidad de la empresa, en las fuertemente masculinizadas, es un problema en sí mismo, que necesita revisión y la adopción de medidas para subsanarlo.

2.2.3. Necesidad de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad

a. *Negociación del PI: de la importancia de la negociación colectiva*

El éxito de la negociación colectiva así como de cualquier otra medida que propugne la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que ser conectada con cambios profundos, intensos y duraderos de las actitudes, para lo cual, es fundamental que las medidas o los Planes de Igualdad se acuerden con la representación legal de los trabajadores, ya que, de esta forma, se garantiza que se ha consensuado un marco de fomento de la igualdad avalado precisamente, por quienes serán los encargados de su ejecución lo que, sin duda, aumentaría su eficacia (Nieto Rojas 2017, p. 40).

De acuerdo con el art. 85.1 ET la igualdad se configura como materia de negociación obligatoria (Nieto Rojas 2008, p. 129), de forma tal que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los CC, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar 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 LOI”. Esta obligación implica que habrá dos alternativas de obligado cumplimiento en todos los convenios, bien se negocia un PI o bien, se negocian medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En ambos casos, puede no alcanzarse un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero existe una obligación de negociación de buena fe sobre estas cuestiones, ya que el carácter negociado del PI es un requisito esencial del PI, sin el cual, el mismo adolece de nulidad.

El art. 85.2, párrafo segundo ET establece que

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los CC de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios;
- b) En los CC de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

Pero, como es sabido, este deber no obliga a las partes a alcanzar un acuerdo, sólo contempla que ambas han de acceder a las negociaciones con una mente “abierta” y realizar un “razonable esfuerzo” para alcanzar un ámbito común de acuerdo. Se entenderá que se ha adoptado por parte de la empresa una actitud dialogante si no se limita a lanzar una propuesta inflexible y está dispuesta a introducir ciertos cambios en la misma, a ofrecer explicaciones sobre su postura o a mantener el proceso abierto durante un plazo razonable de tiempo. Se trata pues de una obligación de medios y no de resultados. En todo caso, el incumplimiento del deber de negociar planes de igualdad en los términos expuestos podrá ser objeto de sanción. El art. 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) castiga como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones previstas en la LOI, el ET o en el CC aplicable, en relación con los planes de igualdad. Podrían ser conductas sancionables, desde este punto de vista, la oposición injustificada a negociar, de buena fe, con la representación laboral y la falta de actitud dialogante en el proceso de negociación. El control

del posible incumplimiento de estas actuaciones plantea una enorme complejidad, el examen de las actas de las reuniones durante el proceso pueda ser un indicio de un comportamiento obstruccionista o contrario al principio de buena fe que debe observar la negociación (Nieto Rojas 2008, p. 130).

Podemos destacar, en este sentido, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018 que condena a la empresa Unísono, del sector del *Contact Center*, por vulneración del derecho a la libertad sindical, al haber aparentado una negociación e implantado a continuación un PI de forma unilateral. La Sentencia declara la nulidad del PI y establece que se ha producido una vulneración por parte de la empresa de los derechos fundamentales a la negociación colectiva del sindicato CGT, y condena a ésta a abonar al sindicato una indemnización de 6.000 euros.

b. Negociación del diagnóstico

Es especialmente relevante en relación a la negociación de los PPI la modificación realizada por el RDL 6/2019. La doctrina es unánime al exigir que el diagnóstico sea el fruto de una negociación entre la empresa y los trabajadores, ya que condicionará los objetivos de igualdad del Plan, las prácticas y estrategias necesarias para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados (Fabregat Monfort 2019, p. 31 y ss.).

En demasiadas ocasiones los planes de igualdad no han sido mecanismos efectivos para la identificación y corrección de las situaciones de discriminación específicas y concretas que suceden en cada empresa, sino que, se han implantado, con frecuencia, textos no adaptados a la situación de cada entidad, planes estandarizados, similares los unos a los otros, y no solo en relación a empresas de características semejantes, sino en relación a la empresa “consultora” contratada para realizarlos. La necesidad de que el diagnóstico de los planes de igualdad sea negociado servirá para intensificar el carácter específico y concreto de los PPI (Ballester Pastor 2017, p. 20).

Por otra parte, el hecho de que se establezca expresamente la obligación de la empresa de facilitar toda la información relativa a las distintas materias objeto del diagnóstico obligatorio, aumentara la capacidad de negociación y maniobra de los trabajadores, que a través de sus representantes podrán conocer mucho mejor la situación real de la empresa en estas cuestiones. No se puede olvidar que la información es poder. La reforma ha introducido en el apartado 2 del art. 46, la obligación de que se realice, en su caso, un diagnóstico negociado con la representación de las personas trabajadoras, diagnóstico que deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a quien la empresa deberá facilitar todos los datos y la información necesaria para su elaboración en relación con las materias que, de forma, ahora obligatoria, deberá contener el PI, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del ET”. El art. 46.6 establece que será necesario un desarrollo reglamentario del diagnóstico, entre otras cuestiones.

La expresión “en su caso” del art. 46, ha de entenderse realizada a aquellos supuestos en los que la empresa no tenga representantes de los trabajadores, así como a las que implanten un PI en sustitución de una sanción accesoria ex. Art. 45.4. Respecto a los primeros, es lógico pensar que, si las empresas pueden implantar un PI careciendo de representantes, también pueden elaborar un diagnóstico sin negociarlo, cuando no existan, porque por ejemplo no exista obligación legal de que existan (Fabregat Monfort 2019, p. 52 y ss.). Respecto a los segundos, la ley hace referencia a la negociación o en su caso consulta con la representación legal de los trabajadores. Como indicamos en el apartado referido a este tipo de planes obligatorios, en estos casos basta la consulta para implantar el PI, si no se

logra llegar a un acuerdo. En consecuencia, ha de interpretarse que lo mismo sucederá en el caso del diagnóstico, si intentada la negociación, la misma fracasase. En todos los demás casos, esto es, en la inmensa mayoría, el diagnóstico deberá consensuarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

c. Representación unitaria o sindical

Para empresas que cuenten con doble canal de representación, tanto unitaria como sindical, es necesario determinar cuáles tienen preferencia para la negociación del PI, como parte de la Comisión Negociadora. La doctrina entiende que tendrán preferencia los representantes sindicales, por aplicación de Convenio 135 de la OIT, a pesar de la referencia a los representantes de los trabajadores que contiene el art. 46.2 LOI en relación con la negociación del diagnóstico, que dicha autora atribuye a un error del legislador. Esta interpretación se basa en que (i) la LOI no puede alterar la preferencia establecida por el Convenio 135 de la OIT, (ii) el art. 46.1 remite a la legislación laboral y en ella tiene preferencia la representación sindical frente a la legal, (iii) no tendría sentido negociar el PI con los representantes sindicales, por aplicación de esta interpretación y negociar el diagnóstico, que es parte del PI y que lo determina, con representantes unitarios (Fabregat Monfort 2019, p. 19).

2.2.4. Carácter evaluable de las medidas

El nuevo apartado 2 del art. 46 establece que las medidas de los PPi deberán ser “evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. La nueva referencia al carácter evaluable de las medidas no añade nada nuevo a lo que ya disponía el art. 46.1 que indica que los PPi fijarán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es clara la importancia de que los PPi diagnostiquen bien, establezcan medidas concretas y cuenten con mecanismos de monitorización que permitan hacer un adecuado seguimiento de la aplicación y cumplimiento del PI y de los resultados obtenidos. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para saber de qué manera se van a reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para dotarles de una mayor eficacia.

2.2.5. Registro obligatorio de los Planes de Igualdad

El RDL 6/2019 ha establecido un nuevo Registro de PPi, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, cuya creación y funcionamiento específico está pendiente de desarrollo reglamentario. Es posible que el legislador se haya inspirado en el Registro Voluntario de la Generalitat de Cataluña, al que aludimos en el apartado 5.4.

En los casos en que el PI sea un documento *ad hoc* y no esté incorporado en un CC, deberá necesariamente registrarse en el indicado registro, en la forma y condiciones que determine el desarrollo reglamentario. Los PPi que forman parte de un CC ya se depositan, inscriben y publican en el boletín provincial, en tanto que parte de dicho convenio. Debemos esperar al reglamento que cree y regule el registro para saber si estos PI deberán registrarse también separadamente en el Registro específico de PI. Adicionalmente, los PPi que no forman parte de un CC deberán exhibirse en el tablón de anuncios con el que, en su caso, cuente la empresa, en los términos que establece el art. 81 del ET y 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa no tiene tablón de anuncios, la ley no exige ninguna publicidad alternativa que permita el conocimiento directo del mismo por parte de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, la posibilidad de acceso directo por su parte a la información relativa

al PI se condiciona a aquellos casos en que no exista representación de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que la publicidad del PI es un elemento de enorme importancia dado que, por una parte, facilita el conocimiento por parte de la plantilla de la situación de desigualdad que está teniendo lugar y por otra, facilita el seguimiento y control de las medidas implantadas por parte de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la investigación realizada por Bodelón y Barcons, sólo el 2% de los PPI habían sido publicados en la página web de la empresa (Bodelón González y Barcons Campmajó 2013, p. 93).

El RDL 6/2019 ha perdido la oportunidad de establecer medios adicionales de publicidad, como podrían ser la publicación en la página web y/o de comunicación o información personal por escrito a las personas trabajadoras, bien por correo ordinario o bien por correo electrónico. Estas cuestiones podrían no obstante convertirse en buenas prácticas recogidas en el propio Convenio o Acuerdo Colectivo del que forme parte o que determine la obligación de dotarse de un PI (Fabregat Monfort 2018, p. 104).

Sin duda la existencia de este nuevo registro específico permitirá un mejor control del cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI. Sin embargo, se sigue echando de menos que la reforma no haya aprovechado para establecer algún mecanismo de control de la adecuación del PI, que podría coincidir con el momento de acceso al registro o ser anterior o posterior. Con anterioridad, podría realizarse con el apoyo del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades o los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas. Para ello sería necesaria mayor inversión para dotar a estas instituciones de suficientes medios materiales y humanos. En el momento del Registro también se podría establecer algún procedimiento de control de calidad, por la autoridad laboral responsable del mismo o por órganos especializados (Ballester Pastor 2019, p. 21). El control de adecuación podría convertirse en un mecanismo muy efectivo para asegurar la eficacia de los PPI y eliminaría, al menos en parte, el riesgo de que se empleen PI modelo, no adecuados a la realidad de la empresa, casi copiados de un formulario estándar por parte de una empresa consultora.

3. Reflexiones críticas sobre la reforma

Sin duda ha de valorarse de forma positiva la reforma efectuada por el RDL 6/2019, aun cuando la misma no haya abordado todas las cuestiones a mi juicio necesarias para garantizar la eficacia de la LOI, en materia de PI.

La doctrina ha recibido muy positivamente la reducción del umbral de 250 a 50 trabajadores para determinar la obligatoriedad de dotarse de un PI. Gracias a ella se amplía el rango de empresas obligadas a la implantación de un PI y el número de trabajadores protegidos. Sería muy interesante, no obstante, saber exactamente cuál ha sido el criterio objetivo usado por el legislador para fijar el umbral en 50, teniendo en cuenta, que según el INE en 2018 había en España un total de 1.491.765 empresas, de las cuales 1.465.778 tenían menos de 50 trabajadores, esto es, un 98,25796958636246% del total.

Podríamos preguntarnos si es o no suficiente proteger de la discriminación mediante la sujeción a sus empresas a la obligación de implantar un PI, a algo más de la mitad de los trabajadores o sería recomendable reducir aún más el umbral.

Una posibilidad habría sido que, dado que se subvenciona para que se adopten voluntariamente PI a las empresas a partir de 30 trabajadores,²⁴¹ éste fuera el nuevo umbral,

²⁴¹ Vid. http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Convocatoria_PYME_PdI_2019_firmada_.pdf

a partir del cual, las instituciones consideran útil o factible la implantación de PI. Por ello, habría sido interesante fijar en el mismo umbral la obligatoriedad, y extender así a un número mayor de trabajadores los beneficios de contar en su empresa con un PI. El resto de empresas con menos de 50 personas trabajadoras, se encuentran también vinculadas por la obligación de establecer medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, pero probablemente eso no sea la opción más adecuada, dado que la implantación de PI por las empresas de más de 30 trabajadores se incentiva desde los poderes públicos.

La aclaración relativa al carácter negociado del diagnóstico es importante, por los motivos indicados en el apartado 5.1. anterior. No obstante, considero que debería establecerse alguna forma de garantizar la participación directa de los trabajadores, más allá de su representación a través de los representantes sindicales, que en ocasiones carecen de la sensibilidad necesaria en materia de género y no han desarrollado políticas internas de igualdad efectiva en su propio seno, por lo que su participación en la negociación no necesariamente garantiza una adecuada defensa del derecho a la igualdad y no discriminación (Garrido Jiménez 2010, p. 133).

El establecimiento de un listado de materias de obligatorio tratamiento en el diagnóstico negociado supone también un avance importante, ya que obliga a que las empresas analicen y reflexionen sobre un elenco de materias que tienen una gran incidencia en la desigualdad. Cuando las materias eran meros ejemplos, cada empresa podía optar por tomarlas o no en consideración y era mucho más fácil que, sin una reflexión profunda al respecto, excluyeran del análisis y con ello del PI cuestiones relevantes que no se perciben tan fácilmente a simple vista.

Que se conviertan en materias obligatorias no es necesariamente garantía de que el tratamiento que de ellas se realice sea el adecuado, pero sí es un avance sustancial. Son paradigmáticas las cuestiones relativas a la brecha salarial. Como hemos visto muchas empresas, en ausencia de un diagnóstico en profundidad, consideran que no tienen ese problema. Dado que tanto el diagnóstico, como los contenidos, como las materias objeto del mismo son cuestiones respecto de las cuales la norma remite a un futuro desarrollo reglamentario, confiamos en que en el mismo se concrete y se dé certeza al trabajo de diagnóstico, contribuyendo así a un análisis correcto de las materias, para poder elaborar medidas que realmente incidan en el desmantelamiento de las estructuras que perpetúan la desigualdad.

Respecto de las nuevas materias incorporadas dentro del listado de obligatoria inclusión en el diagnóstico, no podemos sino valorarlas positivamente. La auditoría salarial, que igualmente deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, permitirá contar con información detallada desagregada por sexo. La Comisión Negociadora del PI tendrá muchas más herramientas de análisis para detectar las mil y una formas en que se produce discriminación salarial y poder establecer los mecanismos correctores adecuados para hacerla desaparecer.

La inclusión de la corresponsabilidad como nueva materia objeto de diagnóstico merece igualmente una valoración muy positiva. Como hemos visto, muy pocos PI introducen verdaderas medidas que promuevan el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado. Para lograr la igualdad efectiva es imprescindible que los varones asuman la parte que les corresponde en el sostenimiento de la vida. Las empresas tienen una labor fundamental a la hora de replantearse la forma de organizar el tiempo de trabajo, facilitar la flexibilidad y aprovechar las posibilidades para trabajar a distancia que ofrece la tecnología. Establecer medidas del tipo de las descritas en el apartado 4.2.4 contribuirá a generar una nueva cultura empresarial, en la que se valore más la productividad

y el cumplimiento de objetivos, que la “aparente disponibilidad” absoluta. Con ello disminuirá la penalización que sufren las personas (hasta ahora fundamentalmente mujeres) que necesitan hacer uso de medidas pro-conciliación y se reducirán también los incentivos perversos para que, sobre todo algunos, se aferren a la mesa de la oficina para no llegar a tiempo para los baños y las cenas.

Respecto a la inclusión de la “infrarrepresentación femenina”, como he indicado, creo que será un avance en la lucha contra la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres y permitirá que puedan manejarse muchos más datos sobre la presencia equilibrada o no de las mujeres en las distintas áreas funcionales, categorías y niveles jerárquicos de la empresa. Aunque ya podía abordarse con las materias existentes antes de la reforma, sin duda, el hecho de nombrar el problema de manera expresa contribuirá a poner sobre la mesa su incidencia y relevancia.

No puedo sino valorar muy positivamente la creación de un Registro *ad hoc*, que permitirá realizar un seguimiento de los PPI implantados y, por exclusión, controlar a las empresas que, a pesar de estar obligadas a ello, no lo han elaborado todavía. Con esto se facilitaría enormemente la labor inspectora de la Inspección de Trabajo, si bien, para que este control pudiera ser eficaz, entiendo imprescindible el reforzamiento de sus competencias y la dotación de medios humanos y materiales que les permitan realizar una labor eficaz. Habrá que esperar al reglamento que desarrolle todo lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, para poder valorar esta medida en su verdadera extensión.

Como cuestión mejorable, podemos indicar que la reforma ha perdido la oportunidad de convertir la obligación de dotarse de un PI, hoy por hoy, como hemos visto, prescindible para una gran mayoría de empresas, en una necesidad ineludible. Creo que moverse en el terreno del *soft law*, de la recomendación y el incentivo, se ha demostrado claramente insuficiente. Mientras no existan otras medidas, como sanciones o barreras en el mercado para las empresas que no se comprometen con la igualdad, no habrá suficiente incentivo para que cumplan con sus obligaciones al efecto. En este sentido, considero que debería ser obligatorio acreditar el cumplimiento de la obligación de implantar un PI para poder acceder a la concesión de una licencia, recibir cualquier ayuda y subvención, o tener acceso a la contratación pública. De la misma manera en que se exige acreditar estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, la igualdad debería recibir el mismo tratamiento, en tanto cuestión imprescindible para la garantía de una convivencia democrática.

Otra alternativa para forzar a cumplir con esta obligación sería establecer la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento para las empresas que contraten o subcontraten con las entidades obligadas a contar con un PI, de manera equivalente a cómo sucede con el cumplimiento de la normativa de riesgos laborales o de seguridad social.

Igualmente echo de menos que no se hayan establecido plazos ni formas para evaluación periódica de los PPI. No tenemos otra alternativa que confiar en que reglamentariamente se regulen los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para paliar esta insuficiencia que la reforma podría haber aprovechado para subsanar. Igualmente se ha perdido la oportunidad de fijar plazos perentorios para la negociación e implantación de planes de igualdad que proporcionen materialidad a la obligación.

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas es un derecho fundamental, que en el ámbito del trabajo remunerado implica obligaciones muy claras para las empresas y

también para los poderes públicos. La lucha por la consecución de dicho derecho debería contar con los instrumentos jurídicos más eficaces y poderosos de nuestras políticas públicas.

La reforma operada por el RDL 6/2019 supone un avance para la transformación de los PPI, claramente pobres en origen, en herramientas capaces de contribuir a una mayor igualdad. Sin duda, su aprobación nos permite intuir una mayor implicación de los poderes públicos en materia de igualdad de género, aunque debería ir acompañada de una dotación presupuestaria generosa que los haga verdaderamente eficaces. Sólo así dejaremos de avanzar un paso hacia delante y dos hacia atrás y lograremos, por fin, garantizar a las mujeres su derecho fundamental a la igualdad.

4. Propuestas de *lege ferenda*

Querría terminar con una serie de propuestas de *lege ferenda*, respecto de las cuales me he permitido soñar:

1. Primera Propuesta: Planes de estudios con perspectiva de género

A mi modo de ver, uno de los factores que explica la falta de cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI es el desconocimiento que sobre esta materia se tiene en las empresas. Sin restar importancia a las campañas de formación y sensibilización que se realizan o deberían realizarse, pienso que el problema viene de mucho más atrás. Es imprescindible que el estudio de la desigualdad, de las raíces profundas y estructurales de la discriminación, que sufren las mujeres dentro del patriarcado, se incorpore de manera transversal a los planes de estudio, empezando por la educación obligatoria en colegios e institutos y pasando por cada uno de los grados y postgrados que se imparten en las universidades españolas.

Ningún programa de estudios debería poder pasar los más elementales filtros para su aprobación oficial, sin garantizar el tratamiento adecuado de estas cuestiones. De esta manera, la totalidad de las personas que se incorporaran a una empresa, en el futuro, tendrían al menos una formación básica, que les permitiría detectar las discriminaciones en caso de sufrirlas y gestionar empresas libres de discriminación en caso de crearlas o de asumir puestos de responsabilidad.

2. Segunda Propuesta: Formación obligatoria a los agentes sociales

Considero imprescindible que se dote de medios al servicio de asesoramiento para la implantación de PI del Instituto de la Mujer, para que pueda generalizar las formaciones ofrecidas para la implantación de PPI a todas las empresas que lo soliciten. No siempre los representantes de los trabajadores cuentan con la formación en género necesaria para poder cumplir con las obligaciones de seguimiento y control que les atribuyen los arts. 64.7.a.3º) y 64.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su conocimiento de la materia puede suponer una diferencia sustancial en la calidad de lo negociado y acordado. Una vez dotado de medios el Instituto de la Mujer, cabría establecer una formación básica obligatoria, para garantizar que todas las personas encargadas de la realización del diagnóstico, implantación, evaluación y seguimiento del plan contaran con las herramientas necesarias para hacer correctamente su trabajo. De la misma manera que en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se establecen formaciones obligatorias para toda la plantilla, considero que la igualdad debería tener una importancia, al menos equiparable, para nuestro legislador.

3. Tercera Propuesta: Más palo y menos zanahoria

Creo que sólo a través de la imposición de consecuencias negativas de calado, será posible que las empresas asuman la obligatoriedad de cumplir con la obligación de negociar e implantar un PI. Mientras no lleguen a ese convencimiento, cualquier excusa será buena para eludir el cumplimiento, como ha sucedido con la crisis. El incumplimiento de la LOI debería suponer para las empresas un perjuicio grave y tangible. En materia de PPi, creo que la forma más eficaz y más coste-efectiva de lograrlo sería que, para las empresas, resultara obligatorio acreditar la existencia de un PI para poder acceder a la condición de acreedor de ayudas y subvenciones públicas, o tener acceso a la contratación con cualquier administración. De la misma manera en que hay que presentar certificados acreditativos de estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, debería poder emitirse un certificado del nuevo Registro de PPi que acreditase el cumplimiento de la obligación de haber implantado un Plan.

4. Cuarta Propuesta: Control de legalidad y de contenido de los PPi para su acceso al Registro

El hecho de imponer un contenido obligatorio al diagnóstico y de ampliar el abanico de cuestiones a tratar, aunque sea un avance sustancial, no siempre es garantía de que el tratamiento que de ellas se realice, sea el adecuado. En este sentido y al hilo de la creación del nuevo Registro obligatorio, considero que sería conveniente realizar un control de legalidad de los PPi con carácter previo a su inscripción, en el que se valorase la corrección de las medidas acordadas, así como la ausencia de medidas que puedan dar lugar a discriminación directa o indirecta. Ahora mismo, cualquier documento negociado que las partes denominen PI se considera suficiente para que se entienda cumplida la Ley, aunque no se trate de un verdadero plan. En consecuencia, sería bueno que el desarrollo reglamentario del Registro estableciera algún tipo de control del contenido y de la adecuación de las medidas incorporadas a los futuros PPi, para que no cualquier documento, así titulado, pueda atribuirse la condición de tal.

5. Quinta Propuesta: Eliminación del umbral de 50 trabajadores

Aun cuando considero positiva la reducción del umbral para la obligatoriedad del PI, como ya indiqué en el apartado 7.2.1, creo que el límite de 50 trabajadores es insuficiente. Me adhiero por ello, a aquellos autores que abogan, no sólo por una ulterior reducción del umbral, sino incluso por la eliminación del mismo. A mi juicio, sería deseable que se estableciera la obligatoriedad de contar con un PI para todas las empresas de nuestro país, de la misma manera que tiene carácter universal la normativa de prevención de riesgos laborales. Teniendo en cuenta que nuestro tejido empresarial está lleno de micro y mini-empresas, y que los trabajadores en ellas contratados, si de algo carecen es de capacidad negociadora, me parece fundamental que queden protegidos por la implantación de un PI que además permita a la empresa crecer, ya desde los cimientos, con pautas y criterios igualitarios. El PI evitaría el establecimiento y la perpetuación de funcionamientos sexistas, mucho más difíciles de erradicar, cuanto más se extiendan en el tiempo y en el número de personas afectadas. Sin duda, este sueño, quiero pensar que no del todo utópico, exigiría un mayor apoyo técnico y promocional de los poderes públicos para favorecer su efectiva implantación negociada en las micro-pymes (Monereo Pérez y Guindo Morales 2018).

Bibliografía

- Ballester Pastor, María Amparo (2017): *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019): «El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sob», *Femeris* Vol 4, p. 14–38.
- Bodelón González, Encarna y María Barcons Campmajó (2013): «Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados», en N. Igareda y E. Bodelón edtr., *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid: Dykinson, p. 83–119.
- Concilia2 (2017): *2017. 10 años después de la Ley de Igualdad. Retrato de una crisis*.
- Fabregat Monfort, Gemma (2009): *Los planes de igualdad como obligación empresarial, Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, Albacete: Bomarzo.
- Fabregat Monfort, Gemma (2018): *Planes y distintivos de igualdad en las empresas*, en S. García Campá y A. Ventura Franch dir., *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Cizur Menor: Aranzadi, p. 743–767.
- Fabregat Monfort, Gemma (2019): *La obligatoriedad del Plan de Igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Albacete: Bomarzo.
- Gala Durán, Carolina (2013): «Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad», en E. Bodelón y N. Igareda edtr., *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid: Dykinson, p. 15–32.
- Garrido Jiménez, Lorena (2010): «Los Planes de Igualdad en las Empresas: Hacia un instrumento de aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva», en E. Bodelón y D. Heim edtr., *Derecho, género e igualdad. Cambio en las estructuras androcéntricas. Volumen 1*, Barcelona: Grupo Antígona y Dones i Drets, Universidad Autónoma de Barcelona, p. 123–136.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019): *Anexo para solicitud de la ayuda al Instituto de la Mujer* [en línea]. Igualdad en la Empresa. Disponible en: http://www.igualdadnenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Anexo_II_PdI_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2018): *Dirce 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España* [en línea]. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf [Acceso 22 junio 2019].
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Título IV, Capítulo III «Planes de Igualdad en las empresas».
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2019): *Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social. Marzo 2019* [en línea]. Disponible en: <http://www.mitraramiss.gob.es/estadisticas/Emp/Emp19-Mar/Resumen%20de%20resultados%20Marzo%202019.pdf> [Acceso 23 junio 2019].
- Monereo Pérez, José Luis y Sara Guindo Morales (2018): *Planes de Igualdad*, op. cit., p. 574.
- Mujeres en red (2007): *Estado español: El Congreso aprueba la Ley de Igualdad sin votos en contra*. [en línea]. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article873> [Acceso 23 junio 2019].
- Nieto Rojas, Patricia (2008): «La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas», *RJUA*, p. 119–140.

Un análisis de la pertinencia y acierto...

- Nieto Rojas, Patricia (2017): «Los Planes de Igualdad: balance y perspectivas de reforma», en E.M. Blázquez Agudo edtr., *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Edición digital, p. 35–48.
- PACE (Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa), Comité de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres (2005): *La discriminación contra la mujer en la fuerza y en el lugar de trabajo*. Doc. 10484.
- Serrano García, Juana María (2007): *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete: Bomarzo.
- Serrano García, Juana María (2013): *La igualdad en la Crisis del Empleo*, Albacete, Bomarzo.
- STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018.

Abreviaturas

AAU	Asociación de Universidades Americanas
ADN	Ácido desoxirribonucleico
ANAPEC	Agencia Nacional de Promoción de Empleo
ApS	Aprendizaje de Servicio
B2C	Business to Consumer
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
C2C	Consumer to Consumer
CAE	Comunidad Autónoma de Euskadi
CAVI	Centro de Atención a las Víctimas
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CC	Convenio Colectivo
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CES	Consejo Económico y Social
CFCP	Cámara Federal de Casación Penal
CIFP	Centro Integrado de Formación Profesional
CIM	Centros de Información a la Mujer
CIPECC	Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
COL	Colegio
CP	Colegio Público
CP	Código Penal
CPR	Centro del Profesorado y Recursos
CRUE	Conferencia Rectores Universidades Españolas
DAVVG	Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género

Abreviaturas

DIRCE	Directorio Central de Empresas
DOVIC	Dirección de Orientación, Acompañamiento y Protección a Víctimas
DIY	Do It Yourself
EBEP	Estatuto Básico Empleado Público
EM	Exposición de Motivos
EOSLHE	Observatorio Europeo de Aprendizaje-Servicio en la Educación Superior
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresas Trabajo Temporal
EU	European Union
FIDH	Federación Internacional de los Derechos Humanos
GEA	Gestión de Empleo Agrario
GRETA	Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos
IES	Instituto de Educación Secundaria
IESO	Instituto Educación Secundaria Obligatoria
ILO	International Labour Organization
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
INE	Instituto Nacional de Estadística
Interfresa	Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza
JAI	Consejo de Justicia y Asuntos de Interior
KFF	Kaiser Family Foundation
LC	Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
LISOS	Ley Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres
LOVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29/12/2004-Legislación consolidada)
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MIT	Massachusetts Institute of Technology

Abreviaturas

MSH	Mujeres Sin Hogar
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de Naciones Unidas
P2P	Peer to Peer
PI	Plan de Igualdad
PPi	Planes de Igualdad
PMAR	Programas de Mejora del Aprendizaje y del Rendimiento
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRELSI	Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social del Sector
PRL	Prevención Riesgos laborales
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
RAI	Renta Activa de Inserción
RD	Real Decreto
RDL 6/2019	Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
RedApS	Red Española de Aprendizaje de Servicio
REMI	Renta Mínima de Inserción
RGI	Renta de Garantía de Ingresos
RIA	Renta Activa de Inserción
RTVE	Radio Televisión Española
SAV	Servicio de Atención a la Víctima
SATEVI	Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
S-L	Service-Learning
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SOSH	Second Order Sexual Harassment

Abreviaturas

STEDH	Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos
SVE	Sucesos Vitales Estresantes
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UC	Universidad de California
UC3M	Universidad Carlos III de Madrid
UE	Unión Europea
UFASE	Unidad Fiscal de Asistencia en Secuestros Extorsivos y Trata de Personas
UGT	Unión General Trabajadores
UN	United Nations
UNCuyo	Universidad Nacional de Cuyo
UN-SDG	United Nations-Sustainable Development Goals
UNIR	Universidad Internacional de la Rioja
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
Uvic	Universitat de Vic Universitat Central de Catalunya
VAWA	Violence Against Women Act
VG	Violencia de Género
VIH/SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana/ Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Resúmenes-Abstracts

PRIMERA PARTE. Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La Protección Sociolaboral de las Víctimas de Violencia de Género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Francisco Xabiere Gómez García

Resumen: Tras la aprobación en las Cortes Generales españolas, a finales de 2017, de 481 medidas contra la violencia de género, es necesario valorar el nuevo grado de protección dispensada a las víctimas en los ámbitos laboral y de Seguridad Social, proponiendo alternativas para su posible mejora.

Palabras clave: Violencia de Género, derechos laborales, derechos económicos, Seguridad Social.

Abstract: Following the approval by the Spanish Parliament at the end of 2017 of 481 measures against gender-based violence, it is necessary to assess the new degree of protection afforded to victims in the areas of labour and Social Security, proposing alternatives for possible improvement.

Keywords: Gender-based violence, labour rights, economic rights, Social Security.

Violencia de Género y Lugar de Trabajo. Nuevos Tiempos para Viejos Problemas. Mariola Serrano Argüeso

Resumen: Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la lucha contra la violencia de género por parte de la pareja o expareja. Ello es así porque, por una parte, tener un empleo es fundamental para que las mujeres víctimas puedan incrementar su autonomía, independencia y autoestima y, por otra, el lugar de trabajo es idóneo para la detección y prevención de las situaciones de violencia de género. En este artículo se identifican las acciones que pueden implementarse en la empresa a fin de contribuir a su erradicación, así como las políticas públicas que debieran, desde nuestro punto de vista, impulsarse.

Palabras clave: Violencia, empleo, mujeres.

Abstract: Companies are agents of change and can play a decisive role in the fight against gender violence by the couple or former partner. This is because, on the one hand, having a job is essential for women victims to increase their autonomy, independence and self-esteem and, on the other, the workplace is ideal for the detection and prevention of situations of gender violence. This article identifies the actions that can be implemented in the company in order to contribute to its eradication as well as the public policies that should, from our point of view, be promoted.

Keywords: Violence, employment, women.

Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas. Daniela M.J. Zaikoski Biscay

Resumen: En Argentina, el campo jurídico se ha feminizado en aspectos tales como el ingreso y egreso de mujeres como profesionales de la abogacía y una mayor presencia en la matrícula como así también en el empleo público. Sin embargo, tal feminización ha tenido un escaso impacto en los niveles de decisión en la profesión jurídica o en la inserción y promoción en el campo laboral, sea en el sector público o privado, ya que las trayectorias laborales y de ejercicio profesional o capacitación suelen estar afectadas por los mandatos asociados a los roles familiares y los cuidados. Puede decirse que hay más mujeres como característica cuantitativa de los procesos de feminización; a la vez, desde una dimensión cualitativa, el espacio social que se feminiza pierde valor. Ante este fenómeno se formulan diversos argumentos: la socialización de género, la asimilación o adaptación a las pautas del espacio laboral/ocupacional antes que a su transformación e incluso se brindan explicaciones tales como las teorías de la elección racional. Tales consideraciones toman de distinta manera el impacto de género y otras condiciones de vida en los trayectos laborales/profesionales de las personas como si quedaron suspendidas en la clásica explicación liberal del mérito y la igualdad (formal) de oportunidades tan arraigados en la profesión jurídica. En Argentina, las contribuciones de esta línea de investigación han caracterizado la fragmentación y la expansión de la profesión jurídica tanto como la posición de las mujeres a su interior y los diferentes estudios señalan la importancia de conocer los cambios en el trabajo jurídico y el impacto en la cultura jurídica en el marco global de sociedades desiguales en las que los/as actores/as despliegan distintas estrategias de reproducción de la vida social en el marco de un Estado que no brinda un mínimo de bienestar.

Palabras clave: Profesión jurídica, cuidados, inserción laboral.

Abstract: In Argentina, the legal field has become feminized in aspects such as the entry and exit of women as legal professionals and a greater presence in registration as well as in public employment. Such feminization has had little impact on the levels of decision in the legal profession or in the insertion and promotion in the labor field, be it in the public or private sector, since work and professional careers or training trajectories usually be affected by the mandates associated with family roles and care. It can be said that there are more women as a quantitative characteristic of feminization processes; at the same time, from a qualitative dimension, the social space that becomes feminized loses value. Given this phenomenon, several arguments are formulated: the socialization of gender, the assimilation or adaptation to the patterns of the work / occupational space before its transformation and even explanations such as theories of rational choice are provided. Such considerations take the impact of gender and other living conditions on people's work / professional paths differently as if they were suspended in the classical liberal explanation of merit and the (formal) equality of opportunities so entrenched in the legal profession. In Argentina, the contributions of this line of research have characterized the fragmentation and expansion of the legal profession as well as the position of women within it and the different studies indicate the importance of knowing the changes in legal work and the impact on the legal culture in the global framework of unequal societies in which the actors deploy different strategies of reproduction of social life within the framework of a State that does not provide a minimum of well-being.

Keywords: Legal profesión, care, labour insertion.

SEGUNDA PARTE. Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género. María Ángeles Jaime de Pablo

Resumen: Gran parte de las mujeres y menores que han padecido situaciones de violencia de género no tienen reconocida su condición de víctimas en el ámbito judicial. Se analizarán los antecedentes del Pacto de Estado promulgado en España a finales de 2016 y las medidas acordadas para extender y mejorar su protección social y económica, así como su grado de cumplimiento y las cuestiones pendientes.

Palabras clave: Violencia de género, Convenio de Estambul, pacto de estado, derechos sociales y económicos, título habilitante, reconocimiento judicial, víctimas, protección de menores.

Abstract: Most of the women and minors who have suffered situations of gender violence are not recognized as victims in the judicial sphere. The antecedents of the State Pact promulgated in Spain at the end of 2016 and the measures agreed to extend and improve its social and economic protection, as well as its degree of compliance and pending issues will be analyzed.

Keywords: Gender violence, Istanbul Convention, state pact, social and economic rights, enabling title, judicial recognition, victims, protection of minors.

El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva. Cristina Antoñanzas Peñalva

Resumen: El empleo es clave para garantizar la autonomía e independencia de las víctimas de violencia de género. El siguiente capítulo incluye un análisis de los déficits de las políticas y actuaciones puestas en marcha en España, para impulsar el acceso al empleo de las mujeres víctimas de violencia de género. También se analizarán protocolos de actuación existentes en el ámbito laboral y buenas prácticas en la negociación colectiva.

Palabras clave: Empleo, víctimas de violencia de género, acoso, negociación colectiva.

Abstract: Employment is key to guaranteeing the autonomy and independence of victims of gender-based violence. This chapter includes an analysis of the deficits in the policies and actions implemented in Spain to promote access to employment for women victims of gender-based violence. It will also analyze existing protocols for action in the labor field and good practices in collective negotiation.

Keywords: Employment, victims of gender violence, harassment, collective negotiation.

Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa. Marta Enciso Santocildes

Resumen: Uno de los retos fundamentales en el caso de mujeres víctimas de violencia de género es el empleo. Uno de los grandes problemas de estas mujeres es la falta de independencia económica y la baja empleabilidad. El objeto de este capítulo es analizar las oportunidades de empleo que se abren desde la Economía Social, (Cooperativas, Sociedades

Laborales, centros especiales de empleo y empresas de inserción), y las nuevas tendencias que se encuadran en el neoconcepto de Economía Colaborativa.

Palabras clave: Economía social, económica colaborativa, violencia de género, empleo, inserción laboral.

Abstract: One of the fundamental challenges in the case of women victims of gender violence is employment. One of the great problems of these women is the lack of economic independence and low employability. The purpose of this chapter is to analyze the employment opportunities that open up from the Social Economy, (Cooperatives, Labor Societies, special employment centers and insertion companies), and the new trends that fall within the neoconcept of Collaborative Economy.

Keywords: Social economy, collaborative economic, gender violence, employment, labor insertion.

La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia. Fátima Cisneros Ávila

Resumen: La Ley Orgánica 1/2015 incorporó en el artículo 22.4ª la agravación del delito por razones de género. Esta decisión debe valorarse de manera positiva, en la medida en que dota al ordenamiento de un instrumento fundamental para interpretar desde la perspectiva de género los delitos cometidos sobre las mujeres. Sin embargo, su entrada en vigor no ha estado exenta de polémica, tanto en lo referente a su aplicación como a la posible colisión con otras figuras del Código Penal. A lo largo de este capítulo se realiza una aproximación a los argumentos que justifican la necesidad de esta agravante, a su ámbito de aplicación y a los requisitos que se exigen para su aplicación.

Palabras clave: Violencia de género, agravante por razones de género, agravante de discriminación, delitos de odio, violencia contra las mujeres, violencia machista, Derecho penal antidiscriminatorio.

Abstract: Organic Law 1/2015 incorporated in article 22.4ª the aggravation of the crime for reasons of gender. This decision must be assessed in a positive way, insofar as it provides the system with a fundamental instrument to interpret crimes committed against women from a gender perspective. However, its entry into force has not been without controversy, both in terms of its application and the possible collision with other figures of the Criminal Code. Throughout this chapter, an approximation is made to the arguments that justify the need for this aggravation, its scope and the requirements that are required for its application.

Keywords: Gender-based violence, aggravating for gender reasons, aggravating discrimination, hate crimes, violence against women, sexist violence, anti-discrimination criminal law.

TERCERA PARTE. Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva. María Soledad Gil Nobajas

Resumen: El presente trabajo analiza las dificultades que plantea una eventual respuesta jurídico-penal frente a la situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras de la fresa y frutos rojos de Huelva, con especial consideración a los delitos contra los derechos laborales y trata de personas con fines de explotación laboral y sexual, así como explora algunas posibles vías preventivas de eventuales abusos en el marco de su relación laboral.

Palabras clave: Trabajadoras temporeras inmigrantes, contratación en origen, explotación, trata con fines de explotación laboral y sexual, delitos contra los derechos laborales, medidas preventivas.

Abstract: This work analyses the difficulties of an eventual legal-criminal response regarding vulnerability situation of migrant women workers of strawberries and red fruits in Huelva, with special consideration to crimes against labor rights and human trafficking for purposes of labor and sexual exploitation, as well as explores some ways to prevent possible abuses in the framework of their employment relationship.

Keywords: Migrant women workers, contract at origin, exploitation, human trafficking for purposes of labor and sexual exploitation, crimes against labor rights, preventive measures.

Human due diligence en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen. Julia Suderow Rodríguez

Resumen: La migración circular es un elemento clave para la agricultura europea y ha aportado gran riqueza a regiones del sur de España generando trabajo para personas que provienen de Marruecos u otros países africanos. Ahora bien, la otra cara de la moneda muestra situaciones en las que los derechos humanos de las trabajadoras marroquíes pueden verse limitados por el propio mecanismo de migración circular. Este trabajo presenta las oportunidades de mejora que ofrecen los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas en su aplicación a este sector de la economía.

Palabras clave: Explotación laboral, discriminación, cadena de suministro, sostenibilidad, responsabilidad de la empresa, deber de vigilancia, agricultura intensiva, migración circular.

Abstract: Circular migration is a key element for European agriculture and has brought great wealth to southern regions of Spain, generating jobs for people who come from Morocco or other African countries. However, the other side of the coin shows situations in which the human rights of Moroccan women workers can be limited by the circular migration mechanism itself. This paper presents the opportunities for improvement offered by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights as applied to this sector of the economy.

Keywords: Labor exploitation, discrimination, supply chain, sustainability, corporate responsibility, surveillance duty, intensive agriculture, circular migration.

Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género. innovación legal para abordar el acoso sexual. Gema Tomás, Ana Vidu, Ramón Flecha

Resumen: Para prevenir la violencia de género es imprescindible analizar y abordar la violencia de segundo orden, que se define como cualquier tipo de ataque, crítica o difamación ante quien defiende a la víctima, sin ser víctima directa. Muchas veces es gracias al apoyo que las víctimas se atreven a denunciar o a seguir adelante. La desprotección del apoyo es una limitación a la rotura del silencio. Este capítulo va a tratar la importancia de concienciar sobre el Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) por sus siglas en inglés) así como sobre su potencial legislación. Mostrando lo que ya se conoce sobre los mecanismos de prevención y respuesta, la presente investigación afirma la necesidad de contemplar esta realidad también desde la perspectiva jurídica; aumentar la conciencia sobre las consecuencias del SOSH; analizar las redes de apoyo para proteger a las personas sobrevivientes; y todo ello con el objetivo de contribuir a generar un impacto en relación a la solidaridad activa con las víctimas.

Palabras clave: Acoso sexual, acoso sexual de segundo orden, *bystander intervention*, innovación legal.

Abstract: In order to prevent gender-based violence, it is essential to analyze and address second-order violence, which is defined as any type of attack, criticism or defamation against those who defend the victim, without being a direct victim. Many times, it is thanks to that support that victims dare to denounce or move forward. The lack of protection regarding that support is a limitation to the breaking of silence. This chapter will discuss the importance of raising awareness about Second Order Sexual Harassment (SOSH), as well as its potential legislation. Showing what is already known about prevention and response mechanisms, the present research shows the need to contemplate this reality also from the legal perspective; raise awareness about the consequences of SOSH; analyze support networks to protect survivors; and all this with the objective of contributing to generate an impact in relation to active solidarity with the victims.

Keywords: Sexual harassment, second-order sexual harassment, bystander intervention, legal innovation.

Trata de seres humanos desde una perspectiva de género. Melina Juan

Resumen: Ochenta y nueve millones de personas han sido víctimas de trata de seres humanos entre los años 2012-2017. En 2016, la cifra alcanzó los cuarenta millones trescientas mil personas. Las estadísticas, traídas por la Organización Internacional del Trabajo, ilustran la profunda preocupación que despierta este fenómeno delictivo. En esta tipología delictiva es crucial que la persona a reclutar presente indicadores de “riesgo” que la presenten como más vulnerable: económicos, sociales, ideológicos y geopolíticos. De esto dependerá que una potencial víctima se convierta en una víctima real y concreta. El género destaca por encima de otros factores para convertirse en uno de los más relevantes, en especial, en las conductas ligadas a fines de naturaleza sexual, donde la mayoría de las víctimas son mujeres y niñas. Para finalizar, se analiza la trata de personas con finalidades de explotación sexual como una forma específica de violencia de género.

Palabras clave: Trata de seres humanos, vulnerabilidad, violencia de género.

Abstract: Eighty-nine million people have been victims of human trafficking between 2012 and 2017. Only in 2016, there were forty million three hundred thousand victims. Those numbers, collected by ILO (International Work Organization), reveals the depth and concerns of this criminal phenomenon. For this criminal typology is crucial that the victim presents some “risk” indicators, that makes it more vulnerable, such as economics, social, ideological or geopolitics ones. Those indicators can show if a person is more likely to become a victim of human trafficking. Gender is one of the most relevant factors, because it has a special correlation with sexual crimes, which usually involves women and girls. Finally, human trafficking for sexual exploitation will be analyzed as a specific type of gender violence.

Keywords: Human trafficking, vulnerability, gender violence.

CUARTA PARTE. Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención. Maialen Aboitiz Cazalis

Resumen: El presente trabajo documental y jurídico tiene como objeto analizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que padecen las trabajadoras. Además de explicar en qué consisten estos acosos, también critica las medidas de prevención que hoy en día aplican las empresas y propone soluciones.

Palabras clave: Acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia contra las mujeres, relación de poderes, prevención y medidas.

Abstract: The aim of this documentary and juridical work is to analyze the sexual harassment as well as the harassment due to the gender that endure women. Not only it is analyzed why do this harassment consist on, but also it is criticized the prevention steps that companies applied nowadays and there are proposed some solutions.

Keywords: Sexual harassment, harassment based on sex, violence against women, the relation of the power, prevention and steps.

Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género. Mariel Gándara García, Aitziber Mugarra-Elorriaga

Resumen: El presente capítulo tiene por objeto presentar experiencias reales de Aprendizaje-Servicio (ApS) como herramienta participativa para impulsar la atención en problemáticas relacionadas con temas de género. Nos centramos en aquellas iniciativas focalizadas en adolescentes y jóvenes, al entender que estos proyectos ApS pueden ser un potencial instrumento para involucrar a la adolescencia y juventud ante el reto de la desigualdad de género. Y como paso previo introducimos al lector en el ámbito del Aprendizaje-Servicio.

Palabras clave: Aprendizaje-servicio, igualdad de género, violencia de género, perspectiva de género.

Abstract: The purpose of this chapter is to present real Service-Learning (S-L) experiences as a participatory tool to boost contribution in issues related to gender issues. We center our attention on those experiences focused on adolescents and young people. The above, in the understanding that these S-L projects can be a potential instrument to involve adolescence and youth in the face of gender inequality challenge. But first we introduce to Service-Learning.

Keywords: service-learning, gender equality, gender violence, gender perspective.

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género. Norma Riaño Díaz

Resumen: En el presente artículo se desarrollan las características clave de los Códigos de Conducta para valorar si son instrumentos útiles que sirvan de estrategia para la prevención de la violencia de género, para ver si favorecen la sensibilización, conciencia y educación en las empresas. Su nota de flexibilidad, su participación de todos los miembros de la empresa y la asunción de un compromiso, así como su estructura permiten el ajuste necesario para cada supuesto que se pueda dar.

Palabras clave: Violencia de género, códigos de conducta, estrategia, prevención, sensibilización, conciencia, educación.

Abstract: This article develops the key characteristics of the Codes of Conduct to assess whether they are useful instruments that serve as a strategy for the prevention of gender-based violence, to see if they favor sensitization, awareness and education in companies. In addition, to evaluate their flexibility, the participation by all members of the company and the assumption of a commitment, as well as its structure allow the necessary adjustment for each case that may arise.

Keywords: Gender violence, codes of conduct, strategy, prevention, sensitization, awareness, education.

Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo. Clara Fernández

Resumen: Este trabajo ha pretendido valorar la pertinencia y acierto de la reciente reforma de los Planes de Igualdad operada mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo. Para ello se ha analizado la reforma, partiendo de un breve repaso de los problemas de la regulación señalados por la doctrina. La valoración global de la reforma ha sido positiva, aunque, para conocer su verdadero alcance, es preciso esperar al desarrollo reglamentario. El análisis de la reforma se ha complementado por una serie de propuestas de mejora de la misma, de *lege ferenda*. El presente trabajo constituye una pequeña parte de un trabajo más amplio, presentado como Trabajo Fin de Máster, en el Máster de Estudios Interdisciplinares de Género de la Universidad Autónoma de Madrid, Promoción 2018-2019. Se ha mantenido la bibliografía completa del trabajo fin de máster.

Palabras clave: Planes de Igualdad, Ley de Igualdad, derechos humanos, transversalidad de género, *mainstreaming* de género, negociación colectiva, brecha salarial, corresponsabilidad, Registro de Planes de Igualdad.

Abstract: This project has sought to assess the relevance and success of the recent reform of the Equality Plans operated through RLD 6/2019 of 1st March. For this, the reform has been analyzed, starting with a brief review of the problems of regulation indicated by the doctrine. The overall assessment of the reform has been positive although, in order to know its true scope, it is necessary to wait for regulatory development. The analysis of the reform has been complemented by a series of proposals to improve it, by *lege ferenda*. The present work constitutes a small part of a larger work, presented as a Master's Final Project, in the Master's Degree in Interdisciplinary Gender Studies of the Autonomous University of Madrid, 2018-2019 Promotion. The complete bibliography of the master's final project has been maintained.

Keywords: Equality Plans, Equality Law, human rights, gender mainstreaming, collective bargaining process, wage gap, co-responsibility/joint responsibility, Equality Plans Registry.

Notas biográficas

Francisco Xabiere Gómez García

Personal investigador predoctoral del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León (España), cuyas líneas de investigación son la igualdad y la digitalización. Actualmente desarrollando una tesis doctoral sobre la influencia de la violencia de género en la relación laboral.

Mariola Serrano Argüeso

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Deusto. Es Vicedecana de Ordenación Académica y Profesorado y Directora del Servicio Jurídico de la Universidad de Deusto. En su trayectoria destaca numerosas publicaciones en artículos, libros y su participación en proyectos competitivos, así como liderazgo de los mismos, en temas de género y acoso sexual en relación con el derecho y el ámbito laboral.

Daniela M.J. Zaikoski Biscay

Docente de Sociología Jurídica en la Universidad Nacional de La Pampa. Abogada (UNLP), especialista en Derecho Público (UNC) y magíster en Sociología Jurídica (UNLP). Integrante de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica y miembro del Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (UNLPam).

María Ángeles Jaime de Pablo

Es Presidenta De La Asociación De Mujeres Juristas Themis. Es abogada con más de 25 años de experiencia en la defensa judicial de víctimas de violencia de género. Docente y coautora de publicaciones y estudios sobre la materia desde Respuesta penal a la violencia familiar (1999) al Análisis y actualización del marco normativo en Castilla-La Mancha (2007).

Cristina Antoñanzas

Es bióloga en excedencia laboral por cargo sindical. Licenciada en Biología. Trabajó en un laboratorio de análisis de aguas y alimentos, formando parte de varios proyectos de investigación. Fue secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT La Rioja de 2007 a 2009, año en el que fue elegida secretaria de Salud Laboral y Empleo. En 2013 fue nombrada Secretaria General de UGT La Rioja. Fue elegida Vicesecretaria General de UGT en el 42 Congreso Confederado celebrado los días del 9 al 12 de marzo de 2016. Aparte de las funciones propias de la Vicesecretaría General, es la Responsable política en los ámbitos de Comunicación, Mujer Trabajadora, Migraciones, Juventud y la Unión de Técnicos y Cuadros.

Marta Enciso Santocildes

Profesora en la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto. Miembro del equipo de investigación reconocido por Gobierno Vasco *EDISPE* (Desarrollo Social, Economía e Innovación para las personas). Miembro de la Catedra Jean Monnet *EUCLIFE* (EU Economic and Legal Integration for People) Doctora en Derecho, experta en cuestiones de empleo, innovación social y economía social y solidaria.

Arantza Echaniz Barrondo

Profesora en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto. Miembro del equipo de investigación reconocido por Gobierno Vasco *EDISPE* (Desarrollo Social, Economía e Innovación para las personas). Doctora en Economía, experta en cuestiones de género dentro de la empresa, así como en empleo y economía social y solidaria.

Fátima Cisneros Ávila

Doctora en Derecho por la universidad de Málaga. Su línea de investigación está orientada al estudio de la relación entre multiculturalidad, género y derecho penal. Entre sus publicaciones destaca el libro “Derecho penal y diversidad cultural: bases para un diálogo intercultural”, así como artículos sobre temas como los matrimonios forzados o la relación entre feminismo y diversidad cultural.

María Soledad Gil Nobajas

Profesora Contratada Doctora de Derecho Penal. Universidad de Deusto. María Soledad Gil Nobajas es Profesora de Derecho Penal en la Universidad de Deusto, Doctora en Derecho con mención europea y premio extraordinario Ignacio Ellacuría. Forma parte de distintos equipos y proyectos de investigación a los que se vincula su producción científica y ha realizado estancias de investigación en centros nacionales y extranjeros.

Julia Suderow

Julia Suderow es profesora asociada de Derecho Internacional Privado en la Universidad de Deusto y socia fundadora de 3C COMPLIANCE.

Gema Tomás

Catedrática de Derecho Civil de la Universidad de Deusto. Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto, donde imparte clases en ambos campus, Bilbao y San Sebastián. Es miembro y cofundadora del grupo de investigación EDISPE reconocido por el Gobierno Vasco. Su trayectoria de investigación incluye numerosos artículos científicos, libros, capítulos y proyectos competitivos, compaginando el derecho con el género. Es evaluadora de artículos de revistas como *Journal of Civil Law*, y miembro de la Junta Editorial de *Education and Law Review*.

Ana Vidu

Investigadora Postdoctoral de la Universidad de Deusto, del Equipo de Investigación EDISPE de la Facultad de Derecho. Es doctora en Sociología y asistente editorial de la revista *International Sociology* (JCR Q3 WoS). Escribió su tesis doctoral sobre el acoso sexual en la academia, comparando su abordaje en la Universidad de Barcelona y UC Berkeley. Realizó estancias de investigación en Harvard, UC Berkeley, Stanford y ha publicado en revistas destacadas sobre estudios de género.

Ramón Flecha

Catedrático de Sociología de la Universidad de Barcelona. Doctor Honoris Causa por la Universidad West Timisoara. Ramón Flecha ha sido el Presidente del Grupo de Expertos en Metodologías de Evaluación para las Evaluaciones Interinas y Ex post del Horizonte 2020, de la CE. Sus trabajos científicos han sido publicados en revistas de primer nivel científico mundial, como *Nature*, *PLOS ONE*, *Cambridge Journal of Education*, *Harvard Educational Review*, *Organization*, *Qualitative Inquiry*, o *Journal of Mixed Methods Research*.

Melina Juan

Abogada (UNCuyo, Argentina). Máster en Justicia Criminal (UC3M). Doctoranda en Derecho (UC3M). Personal Investigadora Predoctoral UC3M. Gestora del programa de Víctimas de Trata (Dirección de Orientación, Acompañamiento y Protección a Víctimas, Procuración General Arg.). Oficial de Fiscalía Federal de Instrucción (PGN). Profesora de UC3M y UNCuyo.

Maialen Aboitiz Cazalis

Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la UPV/EHU y Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres de la Universidad de Deusto. Doctoranda en el Programa de Derecho Económico y de la Empresa (Universidad de Deusto). Técnica de Igualdad en la empresa Sortzen Consultoría S.L.

Mariel Gándara García

Miembro del equipo de investigación reconocido por Gobierno Vasco EDISPE (Desarrollo Social, Economía e Innovación para las personas). Licenciada en Derecho por la Universidad de Monterrey. Excoordinadora de Aprendizaje en el Servicio en dicha universidad. Doctoranda en Programa de *Derechos Humanos: Retos Éticos, Sociales y Políticos* y ayudante de investigación de la Universidad de Deusto

Aitziber Mugarra-Elorriaga

Profesora y coordinadora de innovación y aprendizaje-servicio en la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto. Investigadora principal del equipo de investigación reconocido por Gobierno Vasco EDISPE. Miembro de la Catedra Jean Monnet EUCLIFE (EU Economic and Legal Integration for People). Doctora en Economía y Gestión, experta en cuestiones de aprendizaje-servicio, innovación social y economía social y solidaria. Miembro de la Junta Directiva de la Red Española de Aprendizaje-Servicio y de la Asociación Universitaria de Aprendizaje-Servicio en España y Presidenta del Patronato de la Fundación Zerbikas.

Norma Riaño Díaz

Abogada en ejercicio desde hace más de una década y titular del Despacho Norma Riaño, fue educada en el Colegio Alemán San Bonifacio de Bilbao. Es Licenciada en Derecho con Especialidad Económica (Diploma UD Especialidad Económica), Máster Oficial en Derecho de la Empresa y Doctoranda en Derecho, todo ello por la Universidad de Deusto. En este momento, compagina el ejercicio profesional con la redacción de la tesis doctoral sobre la regulación de los Códigos de Conducta.

Clara Fernández

Es abogada y socia en 3C COMPLIANCE

Índice completo

<i>Prólogo</i>	
Asunción Ventura Franch.....	9
<i>Introducción</i>	
Ana Vidu, Aitziber Mugarra	13

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

<i>La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género</i>	17
Francisco Xabiere Gómez García	
1. Introducción.....	17
2. Evolución de la normativa protectora en materia laboral.....	18
3. Breve reflexión iuslaboralista sobre el pacto de Estado contra la violencia de género	19
4. Situación actual de los derechos laborales de la víctima y posibles mejoras	20
5. Situación actual de los derechos económicos de la víctima y posibles mejoras	23
Conclusiones	28
Bibliografía.....	29
<i>Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas.....</i>	31
Mariola Serrano Argüeso	
1. Empleo, empoderamiento e independencia de las mujeres víctimas de violencia de género.....	31
2. Programas de inserción socio laboral para las mujeres víctimas de la violencia de género	34
3. Lugar de trabajo: protocolos y otras medidas para su abordaje.....	40
Bibliografía.....	48
<i>Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas</i>	
Daniela M.J. Zaikoski Biscay.....	51
1. Introducción.....	51
2. Mujeres, trabajo y profesiones jurídicas.....	52
3. Género, trabajo y cuidados	55
Conclusiones	60
Bibliografía.....	61

SEGUNDA PARTE
Innovación y oportunidades para el empleo
de las mujeres víctimas de la violencia de género

<i>Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género</i>	67
María Ángeles Jaime de Pablo	
1. Introducción.....	67
2. Antecedentes al pacto.....	68
3. Contenido y desarrollo del pacto.....	71
4. Las reformas legales pendientes.....	73
Conclusiones.....	75
Bibliografía.....	76
<i>El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva</i>	79
Cristina Antoñanzas Peñalva	
1. Introducción.....	79
2. Algunos datos sobre inserción laboral y empleo de las víctimas de violencia de género.....	79
3. Datos en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	80
4. Políticas contra la violencia de género y protocolos de actuación en el ámbito laboral.....	81
5. Datos sobre cláusulas en materia de violencia de género en la negociación colectiva según el REGCON.....	85
6. Buenas prácticas en la negociación colectiva, relativas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.....	86
7. Medidas convencionales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	88
Bibliografía.....	90
<i>Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa</i>	91
Marta Enciso Santocildes, Arantza Echaniz Barrondo	
1. Introducción.....	91
2. Apoyo en materia de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.....	93
3. Empleo de mujeres víctimas de violencia de género y economía social y colaborativa.....	98
3.1. Producción contributiva.....	100
3.2. Finanzas P2P (<i>peer to peer</i>).....	101
3.3. Conocimiento abierto u <i>Open Knowledge</i>	101
3.4. Consumo colaborativo.....	101
Conclusiones.....	104
Bibliografía.....	105
<i>La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia</i>	109
Fátima Cisneros Ávila	
1. Introducción.....	109
2. Argumentos para una agravante por razones de género.....	110
3. Alcance de la agravante específica de género: convivencia con otras figuras penales de violencia de género.....	113
4. Requisitos para la aplicación de la agravante por razones de género a la luz de la doctrina y la jurisprudencia mayoritaria.....	115

Índice completo

Conclusiones	116
Bibliografía.....	118

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

<i>Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva.....</i>	123
María Soledad Gil Nobajas	

1. Introducción.....	123
2. Situación de vulnerabilidad de las trabajadoras temporeras inmigrantes y derecho penal: esquema normativo general	124
3. Límites penales a la protección de la persona trabajadora	126
3.1. Planteamiento	126
3.2. Delito de trata de seres humanos con finalidad de explotación laboral o explotación sexual.....	127
3.3. Delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo y su delimitación con las infracciones laborales del orden social	133
4. Eficacia de otros mecanismos penales y extrapenales para la promoción y mejora de las condiciones laborales de las mujeres temporeras inmigrantes	137
4.1. Responsabilidad penal de las personas jurídicas	137
4.2. Protocolos de actuación para la prevención de la trata de seres humanos y otras formas de manifestación de la violencia de género y otras medidas preventivas para la protección de trabajadoras en situación de vulnerabilidad	139
Conclusiones	141
Bibliografía.....	142

<i>Human due diligence en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen</i>	145
Julia Suderow Rodríguez	

1. Introducción.....	145
2. La situación de las trabajadoras en Huelva y la política de migración circular	146
3. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos	149
3.1. Planteamiento	149
3.2. El origen y objetivo de los Principios Rectores	150
3.3. Gestión de impactos y diligencia debida	151
3.4. Evaluación de riesgos, definición y alcance	152
3.5. Procesos de diligencia debida.....	153
Conclusiones	154
Bibliografía.....	155

<i>Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual.....</i>	157
Gema Tomás, Ana Vidu, Ramón Flecha	

1. Introducción.....	157
2. Estado de la cuestión	158
3. Analizando los datos existentes.....	160
3.1. Revisión de la literatura	160
3.2. Análisis de los datos.....	161
3.3. Marco legal anterior.....	161
4. Consciencia sobre SOSH y sus consecuencias para las víctimas y sus apoyos	161

Índice completo

5. El papel de las redes de apoyo en la protección de las víctimas	162
6. Primeros pasos hacia una legislación de la violencia y el acoso sexual	162
7. Contribuyendo a la erradicación de la violencia de género a través del SOSH	163
7.1. Proteger a las víctimas del SOSH y empoderar a las víctimas directas	164
Conclusiones	165
Bibliografía.....	166
<i>Trata de seres humanos desde una perspectiva de género.....</i>	<i>169</i>
Melina Juan	
1. Introducción.....	169
2. La trata de seres humanos: aproximaciones a un fenómeno complejo	170
2.1. Algunas consideraciones normativas	170
2.2. El elemento determinante: la vulnerabilidad	174
3. España y Argentina en el abordaje del problema. buenas prácticas	177
3.1. La situación en Argentina.....	177
Conclusiones	179
Bibliografía.....	180
Normativa.....	182
Jurisprudencia.....	182

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

<i>El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención</i>	<i>187</i>
Maialen Aboitiz Cazalis	
1. Introducción: la violencia contra las mujeres en el trabajo.....	187
2. Análisis conceptual del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	188
3. Efectos del acoso sexual y el acoso por razón de sexo: empobrecimiento y daños en el bienestar de las trabajadoras.....	191
4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: responsabilidades de establecer medidas de prevención	192
5. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral: medidas de actuación.....	195
Conclusiones y propuestas para la erradicación del acoso sexual y sexista laboral.....	196
Bibliografía.....	199
<i>Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....</i>	<i>201</i>
Mariel Gándara García, Aitziber Mugarra-Elorriaga	
1. Introducción.....	201
2. El aprendizaje-servicio.....	202
3. Experiencias de ApS en temas de igualdad de género.....	208
3.1. Experiencias de ApS premiadas por la RedApS	208
3.2. Otras experiencias en materia de igualdad de género	212
Conclusiones	214
Bibliografía.....	215
<i>Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género</i>	<i>219</i>
Norma Riaño Díaz	

Índice completo

1. Introducción.....	219
2. Los códigos de conducta como instrumento válido para la prevención	220
3. Determinación de la estrategia de los códigos de conducta en la prevención de la violencia de género	222
Conclusiones	223
Bibliografía.....	224
<i>Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo</i>	<i>227</i>
Clara Fernández	
1. Introducción.....	227
2. Reforma de los PPI.....	229
2.1. Carencias detectadas desde la aprobación de la Ley.....	229
2.2. Modificaciones en la regulación de los PPI: un análisis de la reforma del RD Ley 6/2019	230
3. Reflexiones críticas sobre la reforma	237
4. Propuestas de <i>lege ferenda</i>	240
Bibliografía.....	242
Abreviaturas	245
Resúmenes-Abstracts	249
Notas biográficas.....	259

