

Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”

OBSERVATORIO

MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD

2010
Noviembre
04

Violencia de género
2010

ELVIRA S. LLOPIS

LAURA ARROYO

TERESA PÉREZ DEL RÍO

TRINIDAD NÚÑEZ

PILAR MORALES



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

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

Violencia de género 2010

INDICE

Presentación

Comisiones Obreras y la Violencia de Género

Elvira S. Llopis y Laura Arroyo..... 4

La violencia contra las mujeres en el empleo como manifestación del poder de género.

Teresa Pérez del Río. Universidad de Cádiz. 13

“Una de cuentos”.

Trinidad Núñez Domínguez. Universidad de Sevilla. 18

Violencia de Género. Daño social y problema internacional.

Pilar Morales Pacheco. Secretaria de Mujer y Cooperación de la USMR de CCOO. 27

PRESENTACIÓN

El próximo jueves 25 de noviembre, se conmemora el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer, declarado así por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1999, y desde el Centro 8 de Marzo hemos elaborado un nuevo Observatorio dedicado a la violencia de género.

Entre los objetivos del Centro 8 de Marzo se encuentra el de desarrollar estudios y realizar diagnósticos sobre los principales obstáculos para la igualdad real entre mujeres y hombres. Por esto, y considerando la violencia de género como la forma más patente y extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres, hemos creído necesario reflexionar sobre ésta cuestión.

La violencia de género no se reduce únicamente a la violencia física, sino que existen otras formas de violencia, más sutiles o menos visibles pero igualmente graves. Así, encontramos violencias en el ámbito laboral (acoso sexual y por razón de sexo, discriminación salarial, etc.), en el ámbito social o lo que se ha denominado violencia estructural (dificultades en el ejercicio de derechos,...), en el ámbito económico (desigualdad en el acceso a recursos económicos, mayor pobreza, etc.), en el ámbito institucional o político (omisión de la responsabilidad gubernamental), en el ámbito simbólico (invisibilización de las mujeres, refuerzo de roles y estereotipos,...), etc., sobre las que hemos considerado necesario profundizar.

Sobre algunas de éstas formas de violencia de género se reflexionan en el trabajo que ahora presentamos. Así, Teresa Pérez del Rio, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz y Consejera del Centro 8 de Marzo, se centra en la violencia de género en el ámbito laboral que se manifiesta de dos formas diferentes, según la autora, el acoso sexual y el acoso moral por razón de género (acoso sexista).

Por otra parte, hemos querido atender también en este Observatorio a la violencia denominada simbólica y se incluyen un artículo, firmado por Trinidad Núñez Domínguez (Universidad de Sevilla), que nos habla sobre la imagen de la mujer y la violencia de género en las películas de animación.

Contamos también con la colaboración de Pilar Morales Pacheco, Secretaria de Mujer y Cooperación de la USMR de CCOO. Su artículo se centra en la violencia sexual, social, económica e institucional presente en todo el mundo y en él nos advierte de que “la violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo, constituye una verdadera pandemia”.

Por último, se ha incluido un avance del trabajo que se está realizando desde el Centro 8 de Marzo en relación a las políticas sindicales de igualdad en Comisiones Obreras. Se trata de un repaso histórico al discurso mantenido por la organización en relación a la violencia de género y a las reivindicaciones y políticas puestas en marcha por la organización sindical en relación a esta materia.

Comisiones Obreras y la violencia de género¹

ELVIRA S. LLOPIS | Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo

LAURA ARROYO ROMERO-SALAZAR | Directora del Centro “8 de Marzo”

En el desarrollo de Comisiones Obreras como sindicato socio-político, la organización ha atendido especialmente una de las discriminaciones más evidentes y flagrantes como es la violencia de género, aunque ésta no ha sido considerada siempre como un problema social de primer orden, tampoco en las organizaciones sindicales. En este artículo hacemos un breve repaso al discurso mantenido por la organización en torno a esta cuestión así como a las distintas políticas y acciones iniciadas para su erradicación.

1. Un problema público y social

En marzo de 1998, el Consejo Confederal de CCOO se comprometía con la lucha por la eliminación de toda forma de violencia ejercida contra las mujeres:

El Consejo Confederal de CC.OO. manifiesta su total rechazo a la violencia ejercida contra las mujeres,...

(Manifiesto 8 de Marzo 1998. CCOO)

Las primeras referencias que encontramos a esta materia en los documentos de CCOO son rechazos a la violencia doméstica, ejercida por maridos o compañeros, contra las mujeres.

Por último, queremos recordar que la parte más amarga de este año ha sido la continuidad de los malos tratos a mujeres. Aun siguen muriendo un alto porcentaje de mujeres a manos de sus maridos o compañeros; por ello, es urgente y necesaria la aplicación de medidas contundentes y eficaces que acaben de una vez con la violencia hacia las mujeres.

(Manifiesto 8 de Marzo 1999. CCOO y UGT)

A partir del año 2000 el discurso sobre la violencia de género cambiará, dimensionando este hecho como un problema público generado por las desiguales relaciones de poder entre los géneros y considerando otras formas de violencia de género, no sólo aquellas ocurridas en el entorno familiar. Además, se pasa de manifestar el rotundo rechazo a reivindicar medidas y actuaciones políticas (judiciales, sanitarias, educativas, etc.) para combatir la violencia.

La violencia contra las mujeres, y en particular la que se produce en el entorno familiar o de las relaciones de pareja, ha sido vista tradicionalmente como un problema privado, y esta visión la ha mantenido excluida hasta épocas muy recientes del debate público y de la acción política, institucional y mediática. También del debate y de la acción de las organizaciones sindicales.

[...]

La violencia de género se nutre de las relaciones desiguales entre las personas de uno y otro sexo, por lo que es preciso promover un sistema de valores basado en la equidad y el respeto mutuo y no sobre la base de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Comisiones Obreras quiere significar que la violencia contra las mujeres es un problema público y social, aunque se produzca en el ámbito del hogar o de relaciones personales de cualquier naturaleza, y que frente a ella es necesario actuar pública y colectivamente.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2001. CCOO)

El manifiesto presentado como motivo del 25 de Noviembre del año 2000, Comisiones Obreras situará la necesidad de que se lleven a cabo modificaciones normativas especialmente en materia educativa y de valores. También se plantea en el manifiesto la necesidad de aumentar la sensibilidad social ante el fenómeno de la violencia de género:

Son precisos cambios en las normas y valores que toleran y fomentan la violencia, así como en todo aquello que refuerza actitudes y comportamientos sexistas. [...]. También es fundamental conseguir una mayor sensibilidad en la sociedad en general y de forma particular a todas las personas implicadas, tanto en la atención sanitaria como en los procesos de denuncia (policía, abogacía, fiscalía, judicatura, etc.).

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2000. CCOO)

Los manifiestos presentados para el 25 de Noviembre de los años 2006 y 2007, además de insistir en la dimensión social, incluso estructural, de la violencia de género y mostrar su rechazo, sitúan este hecho como un “*atentado contra los derechos humanos y contra los valores que legitiman nuestro sistema democrático*” y plantean la necesidad de hacer visibles las causas de la violencia de género como vía para su eliminación:

Hacer visible la violencia contra las mujeres como manifestación de la desigualdad de género, supone un salto importante para avanzar en su detección y eliminación, que nos sitúa en el reconocimiento del problema como una cuestión social y estructural que atenta contra los derechos humanos y que debe ser abordada desde una perspectiva integral por todos los agentes involucrados en el tratamiento de la violencia de género

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2007. CCOO)

2. El Plan de Actuación Sindical contra la Violencia de Género.

A finales del año 2001, la Comisión Ejecutiva Confederal aprobaba el *Plan de Actuación de la Confederación Sindical de CC.OO. contra la Violencia de Género*. El documento es fruto del debate producido en las Jornadas “*La violencia contra las mujeres: un problema social*” organizadas por la Federación del Área Pública y la Confederación.

El Plan de Actuación parte de la consideración de que “*la dimensión y gravedad de este conflicto social*” hace necesario el pronunciamiento de la organización al tener ésta una enorme capacidad de intervención en cuestiones de orden social, no sólo laboral, y “*por entender, también, que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevención para la detección de síntomas y situaciones de violencia y actuaciones para paliar los efectos sobre las mismas*”³.

En el Plan se definen tres ámbitos de intervención: externo, interno y profesional, y para cada uno de los ámbitos se establecen una serie de iniciativas a llevar a cabo por la organización para avanzar en la erradicación de la violencia de género: elaboración de materiales divulgativos, campañas informativos, promoción de acuerdos con las patronales, elaboración de módulos formativos, asesoramiento legal e información sobre recursos y servicios, etc.

Una de las principales medidas asumidas en el Plan de Actuación tiene que ver con la elaboración de un Protocolo Interno de Actuación para el tratamiento de casos de violencia de género en “*donde se encuentren involucrados como agresores personas afiliadas a CC.OO.*”, por el que se abrirá expediente investigador de forma inmediata y se procederá a la “*suspensión cautelar de los derechos de afiliación en tanto se produce sentencia*”.

Por otra parte, el Plan de Actuación recogería también la elaboración de una resolución confederal con motivo de la celebración anual del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de Noviembre).

Los manifiestos elaborados por CCOO en el año 2002, tanto para el 8 de Marzo como para el 25 de Noviembre, destacarían la aprobación de este Plan de Actuación y reforzarían el compromiso de la organización con el mismo. De la misma manera se haría en el año 2005, tras la aprobación de la Ley 1/2004 de Medidas Integrales contra la violencia de género, reforzando el compromiso de Comisiones Obreras:

Comisiones Obreras reforzará su compromiso de implicarse en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios, avanzando en la intervención sindical y en el desarrollo y cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan confederal de actuación frente a la violencia de género.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2005. CCOO)

3. Reivindicando una Ley Integral. Aprobación y valoración de la eficacia

Ya en el año 2000, cuatro años antes de la aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de Género, Comisiones Obreras planteaba la necesidad de poner en marcha medidas sociales y jurídicas para frenar la violencia contra las mujeres. El manifiesto elaborado por la Secretaría de Mujer para el 25 de Noviembre de este año, reivindicaba la adopción de un Plan Integral contra la Violencia de Género y planteaba algunas demandas que serían recogidas en el año 2004 en la Ley de 1/2004:

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en medidas sociales y jurídicas que corten de raíz esta escalada de violencia, donde las mujeres son las trágicas protagonistas. [...] Es imprescindible mejorar los mecanismos de información y asesoramiento a mujeres ante situaciones de violencia. También es fundamental conseguir una mayor sensibilidad en la sociedad

en general y de forma particular a todas las personas implicadas, tanto en la atención sanitaria como en los procesos de denuncia (policía, abogacía, fiscalía, judicatura, etc.).

Es urgente que los poderes públicos protejan efectivamente los derechos fundamentales de las personas, articulando medidas cautelares de carácter preventivo que aseguren la protección de las víctimas y garanticen la aplicación de la pena a los culpables y sobre todo adoptando un Plan Integral contra la violencia de género que contemple actuaciones eficaces de la intervención policial y de los poderes judiciales, así como en el campo de la enseñanza, la atención sanitaria, , los servicios sociales, la vivienda y el empleo

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2000. CCOO)

Un año después, en el manifiesto del 8 de Marzo de 2001, se reivindicaba la aprobación de una Ley Integral contra la violencia de género:

... y reclamamos la aprobación de una Ley integral contra la violencia de género que acabe con la larga lista de asesinatos, humillaciones y maltratos que sufren de forma permanente las mujeres...

(Manifiesto 8 de Marzo de 2001. CCOO y UGT)

En el año 2002, la demanda de Comisiones Obreras de aprobar una Ley Integral fue llevada al parlamento por el grupos socialista y rechazada por el Gobierno del Partido Popular. El manifiesto de Comisiones Obreras para el 25 de Noviembre de este año, mostraba su rechazo a esta decisión del gobierno:

Hasta el momento el Gobierno se ha mostrado reticente a las modificaciones legislativas, como así lo manifestó con su negativa a la aprobación de la proposición de Ley Integral contra la violencia de género del grupo parlamentario socialista, que obtuvo el apoyo del resto de los grupos excepto del Partido Popular, para posteriormente, hacer alarde político de buenas intenciones aceptando la creación de una Subcomisión Parlamentaria para tratar el tema de la violencia de género.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2002. CCOO)

En los años 2003 y 2004 se continuó reclamando la aprobación de la Ley integral y se incorporaron nuevas reivindicaciones. Así, se insistía en la necesaria transversalidad de las medidas y se sumaba a las demandas la necesidad de que se dotase a los servicios de cuidado y protección de las víctimas de recursos económicos y humanos suficientes.

Desde CC.OO. demandamos una ley integral contra la violencia de género que contemple estrategias y medidas transversales y actúe de forma efectiva en el campo de la prevención y la intervención, incrementando notablemente los recursos económicos y humanos para el cuidado, la protección y la recuperación de las personas afectadas y promueva el conocimiento y la sensibilización de la sociedad en su conjunto y de los profesionales en particular para la detección y adecuado tratamiento de la violencia de género.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2003. CCOO)

También se incluía esta reivindicación en el Programa de Acción del 8º Congreso Confederal (2004), donde además la organización se comprometía a combatir esta situación mediante la negociación colectiva y la movilización social:

9. Desarrollar la responsabilidad política...

• *Reclamar y promover una Ley Integral contra la Violencia de Género que [...] Combatir esta situación promoviendo la intervención y la cultura de la prevención, a través de la formación e información (de profesionales que atienden a las víctimas y del conjunto de la población trabajadora), desde la negociación colectiva y desde la movilización.*

(Programa de Acción. 8º Congreso Confederal)

En noviembre de 2004, un mes antes de ser aprobada la Ley Integral 1/2004, Comisiones Obreras valoraba muy positivamente los contenidos del Proyecto de Ley y planteaba algunas deficiencias del mismo que debían corregirse antes de su aprobación en relación a medidas en el ámbito laboral, educativo y sanitario⁴.

A partir de la aprobación de la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las manifestaciones de Comisiones Obreras en este sentido pasan por comprometerse con su desarrollo y aplicación, y reivindicar mejoras a la misma. En el año 2005, el manifiesto del 8 de Marzo de CCOO y el presentado conjuntamente por CCOO y UGT para el 1º de Mayo, contemplan lo anterior:

En otro orden de cosas, saludamos la iniciativa del Gobierno que permitió la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,...

Ahora corresponde desarrollar plenamente esta Ley, con la suficiente dotación presupuestaria por parte de todas las administraciones públicas involucradas y extender los apoyos necesarios, también en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva

(Manifiesto 1º de Mayo de 2005. CCOO y UGT)

En el mismo año se presentaba el manifiesto para el 25 de noviembre por parte de Comisiones Obreras y se insistía en las carencias de la Ley aprobada, que pasaban fundamentalmente por la escasa dotación presupuestaria. Además, se planteaba la necesidad de concretar los criterios para las ayudas económicas a las víctimas contempladas en el Proyecto de Real Decreto para su regulación. Por último, se señalaba que era necesario poner en marcha el Observatorio Estatal contra la Violencia de Género que recogía el texto de la Ley Integral. Estas demandas son planteadas también en los manifiestos presentados por la organización en años posteriores.

Valoramos positivamente las medidas contempladas en la Ley para atajar la violencia de género, pero detectamos carencias que es imprescindible subsanar; carencias que han de ser resueltas mediante una mejor dotación presupuestaria manifiestamente insuficiente, [...] Insuficiente dotación de recursos que imposibilita la necesaria puesta en marcha del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género y del Plan de Sensibilización contra los Malos Tratos.

En relación al recientemente aprobado Proyecto de Real Decreto para la regulación de las ayudas económicas a las víctimas carentes de rentas suficientes, recogidas en el art. 27 de la Ley integral, desde CC.OO. [...], consideramos que hay una indefinición en los criterios establecidos para la concesión, por lo que se precisa de una mejor concreción de los mismos, a fin de evitar inseguridad jurídica en su aplicación.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2005. CCOO)

En marzo del año 2007, Comisiones Obreras saluda la aprobación del Plan Estratégico Nacional de Prevención y Sensibilización y el catálogo de medidas urgentes en la lucha contra la violencia de género⁵ y el manifiesto para el 25 de noviembre del mismo año plantea un buen número de carencias en el desarrollo de la Ley Integral e insta a que sean corregidos: saturación de los juzgados, falta de formación de los operadores jurídicos, carencias en asistencia jurídica y psicosocial a las víctimas, etc. Además, Comisiones Obreras recuerda que aún está pendiente la aprobación de un Programa Específico de Empleo para mujeres víctimas de violencia que la propia Ley incluía en su articulado. El manifiesto para el 25 de noviembre de 2008 también incluiría esta demanda.

... han puesto de manifiesto la saturación de los juzgados y la escasa formación en género de los operadores jurídicos, así como carencias en la asistencia jurídica y apoyo psicosocial inmediato y permanente a las víctimas [...].

Así mismo, se detectan insuficiencias en los recursos y medios para garantizar la protección y seguridad de las víctimas, ya que no se han generalizado las unidades de valoración forense integral ni la aplicación del protocolo de coordinación de las fuerzas y cuerpos de seguridad, ni tampoco existen equipos psicosociales suficientes que mejoren la prevención y la recuperación integral de las víctimas.

Otra cuestión de importancia, pendiente de desarrollo, es la aprobación de un Programa específico de empleo para mujeres víctimas de violencia, exigencia recogida en el art. 22 de la Ley contra la violencia, [...].

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2007. CCOO)

Por último, en relación a la Ley Integral, el manifiesto para el 8 de Marzo de 2009 presentado por CCOO incorporaría una nueva reivindicación en esta materia: la necesidad de garantizar la aplicación efectiva del Plan de Atención y Prevención de la violencia de género en la población inmigrante aprobado por el Gobierno:

Demandar al Gobierno la aplicación efectiva de la Ley contra la violencia de género así como el desarrollo del Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y del Plan de Atención y Prevención de la violencia de género en la población inmigrante...

(Manifiesto 8 Marzo de 2009. CCOO)

4. Otras reivindicaciones de Comisiones Obreras en relación a la violencia de género.

Comisiones Obreras en sus análisis sobre el fenómeno de la violencia y en sus propuestas externas llamaba la atención sobre la especificidad de algunos colectivos de mujeres especialmente vulnerables y sobre la necesidad de atender a su situación. Los manifiestos de la Secretaria de Mujer de CCOO para el 25 de noviembre de los años 2003 y 2005 incorporan esta demanda y reivindican la puesta en marcha de medidas y acciones que *lleguen al conjunto de las mujeres y especialmente a colectivos vulnerables*⁶:

Especial atención requiere la violencia sexista que se ejerce sobre algunos colectivos de mujeres especialmente vulnerables, como las que tienen alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, las niñas, las ancianas, o aquellas pro-

venientes de otros países y que por encontrarse muchas veces en situación de irregularidad o controladas por redes de tráfico de personas,

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2003. CCOO)

También se ha atendido en distintos momentos a la grave situación de muchas mujeres y niñas traficadas por redes de explotación sexual, víctimas también de violencia sexista. Los manifiestos presentados por CCOO el 8 de marzo de 2004 y 2006, así como el del 25 de noviembre de 2005, incorporan la denuncia de estas situaciones y reclaman al gobierno que aborde esta problemática:

CC.OO. denuncia la violencia de género como la más grave discriminación por su virulencia contra las mujeres y por ejercerse, cada vez más y con carácter mundial, mediante el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Demandamos del gobierno que aborde esta problemática con recursos suficientes para sacar a la luz y resolver una situación que padecen un elevado número de mujeres, sin nombre y sin papeles, pero con las que convivimos toda la sociedad española.

(Resolución 8 de Marzo de 2006. CCOO)

En el año 2009, Comisiones Obreras felicitaba la aprobación del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual aprobado por el Gobierno español:

Consideramos un importante avance la aprobación del Plan Integral de lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual para prevenir, combatir y eliminar la explotación y tráfico sexual de mujeres y menores, defendemos el desarrollo de las medidas de dicho Plan para que protejan de forma adecuada a las víctimas y se acabe con las mafias de explotación de personas.

(Manifiesto 8 de Marzo de 2009. CCOO)

Igualmente, CCOO ha denunciado la violencia contra las mujeres ocurridas en otros países: feminicidios, matanzas y violaciones, conflictos armados, etc. En 1998 se denunciaba, en el manifiesto presentado para el 8 de Marzo, lo ocurrido en Afganistán:

... junto con las continuas matanzas y violaciones en Argelia o el enterramiento en vida de miles de mujeres en Afganistán por el solo hecho de haber nacido mujeres, constatan la más absoluta brutalidad en los métodos y en los fines que se utilizan para anular e impedir el ejercicio de los más elementales derechos.

(Manifiesto 8 de Marzo de 1998. CCOO)

El manifiesto para el 25 de Noviembre de 2005 elaborado por CCOO hacía un llamamiento a las autoridades de países como Guatemala, México o El Salvador para que actuaran contra el feminicidio ocurrido en sus territorios.

Comisiones Obreras, hace un llamamiento urgente al conjunto de las autoridades políticas y sociales internacionales, donde el feminicidio -o violencia extrema de proporciones dramáticas- es un fenómeno habitual y en ascenso. Países como Guatemala, con 2000 mujeres asesinadas en los últimos cuatro años, México, que continúa sin atajar los numerosos asesinatos y desapariciones de mujeres en Ciudad Juárez, ó El Salvador, donde las principales víctimas de la violencia contra las mujeres suelen ser menores de edad; países que precisan de un marco legal y un sistema judicial adecuado que penalice estos crímenes y acabe con la impunidad de quienes los cometen

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2005. CCOO)

5. Los compromisos de CCOO en materia de violencia de género.

Cómo se ha comentado anteriormente, Comisiones Obreras asumía de forma temprana el compromiso de actuar en la eliminación de la violencia contra las mujeres y desde su ámbito de actuación y ponía en marcha estrategias y actuaciones de carácter interno para lograrlo que recogía el Plan Confederal de actuación frente a la violencia de género (2001) y que se han plasmado en los distintos manifiestos para el 25 de noviembre presentados desde el año 2002 por la Secretaría de Mujer. Algunas de estas medidas son las siguientes.

- Asesoramiento a las víctimas de violencia de género:

Comisiones Obreras promoverá que todas sus organizaciones garanticen el servicio de asesoramiento legal ante casos de acoso sexual en el trabajo, y faciliten información sobre los recursos sociales existentes en cada territorio para la atención de otras formas de violencia

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2002. CCOO)

- Promover la inserción laboral y permanencia en el empleo de las víctimas de violencia de género.

Promover acuerdos con empresas y patronales para adoptar medidas que faciliten el acceso o permanencia en el empleo de mujeres víctimas de la violencia sexista, y a prevenir y mitigar las consecuencias que esta violencia provoca en el desarrollo profesional de las trabajadoras

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2003. CCOO)

- Sensibilización y prevención en materia de violencia de género.

Avanzar en actuaciones sindicales dirigidas a promover y apoyar nuevos cambios legislativos, a formar y sensibilizar a las personas afiliadas para contribuir a la prevención y eliminación del acoso sexual y otras formas de violencia de género.

Realizar campañas divulgativas, propias y en colaboración con entidades especializadas, para fomentar entre la población la "tolerancia cero" frente a los comportamientos violentos

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2003. CCOO)

- Difusión, y mejora mediante la negociación colectiva, de las medidas y derechos recogidos en la Ley Integral de Violencia de Género y en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Comisiones Obreras impulsa permanentemente la difusión de medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres, mediante la formación y sensibilización a negociadores de convenios colectivos, responsables sindicales y trabajadoras y trabajadores en su conjunto para asegurar la garantía de los derechos laborales y sociales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2008 CCOO)

Además, la Secretaría de Mujer de CCOO para ha editado distintas guías sindicales para la difusión y conocimiento de los derechos y prestaciones establecidos en la Ley

1/2004, dirigidas a la población en general, así como a los delegados y delegadas sindicales, gabinetes jurídicos y personas implicadas en la negociación colectiva⁷.

- Impulso de la negociación colectiva en materia de violencia de género:

Garantizar en el ámbito de la negociación colectiva, la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, impulsados y recogidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva ANC 2007,...

Contribuir a la eliminación de la violencia de género en los lugares de trabajo, haciendo efectivos los derechos recogidos en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación al establecimiento de Acuerdos, Procedimientos y Protocolos, que las empresas deberán negociar con la RLT, para hacer efectiva la prevención y eliminación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2007. CCOO)

- Denuncia permanente de la violencia de género:

Avanzar en una mayor sensibilización y compromiso sindical contra la violencia machista llamando, al conjunto de trabajadores y trabajadoras, a movilizarse en todos los centros de trabajo, mediante la denuncia permanente y la manifestación pública de repulsa ante cada nuevo caso de violencia de género que se produzca

(Manifiesto 25 de Noviembre de 2009. CCOO y UGT)

NOTAS

¹ En este artículo no haremos referencia al acoso sexual y por razón de sexo, aún siendo considerado éste por Comisiones Obreras otra forma de violencia de género.

² Manifiesto 25 de Noviembre de 2006. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO.

³ Plan de Actuación de la Confederación Sindical de CC.OO. contra la Violencia de Género. Aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal. 18/12/2001

⁴ *“El Proyecto de Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, aprobado recientemente por el Gobierno, ha sido valorado positivamente por CC.OO [...]. Así mismo Comisiones Obreras aplaude la incorporación al Proyecto de Ley de algunas de las mejoras propuestas por Comisiones Obreras, en relación a imprecisiones técnicas y omisiones de aspectos relevantes en las medidas del orden social y laboral que el Anteproyecto recogía, sin embargo, consideramos que en el Senado deben presentarse nuevas enmiendas para mejorar distintas medidas, principalmente en el ámbito laboral, educativo y sanitario, que mantienen un déficit en el Proyecto de Leyy. (Manifiesto 25 de Noviembre de 2004. CCOO)*

⁵ Manifiesto 8 de Marzo de 2007. Secretaria Confederal de la Mujer CCOO.

⁶ Manifiesto 25 de Noviembre de 2005. Secretaria Confederal de la Mujer. CCOO.

⁷ *Guía sindical: Derechos y prestaciones en la ley de violencia.* Secretaría de Mujer de CCOO. 2006; *Guía sindical: Derechos en el ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la seguridad social. Derechos económicos. Ley de Violencia.* Secretaría de Mujer de CCOO. 2006; *Guía sindical: Derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género.* Secretaría de Mujer de CCOO. 2009.

La violencia contra las mujeres en el empleo como manifestación del poder del género

TERESA PÉREZ DEL RÍO |

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cádiz.

No creo que resulte discutible que la violencia contra las mujeres constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género. La Plataforma de acción de Beijing aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Septiembre de 1995, Capítulo D. la define como *“todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad”*. Añade que *“...la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales y es una de las mas graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia”*.

Esta Declaración es fruto de los consensos logrados en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena los días 14 a 25 de junio de 1993, en la que se aprobó la Declaración y Programa de Acción de Viena⁸ que asume como presupuestos básicos de acción los siguientes:

- a) Los derechos de las mujeres y de las niñas forman parte inalienable e indivisible de los Derechos Humanos Universales. La igual participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y la erradicación de toda forma de discriminación constituyen uno de los objetivos prioritarios de la comunidad internacional.
- b) Toda clase de violencia de género es incompatible con la dignidad de la persona humana y debe ser eliminada. Con esta finalidad, los Estados y la Comunidad Internacional han de adoptar medidas legales adecuadas y efectivas.
- c) La violencia de género debe eliminarse de la vida pública y privada. Los prejuicios de género deben ser erradicados de la administración de justicia.

La Declaración de 1993 compromete a los Estados partes en la eliminación de la violencia de género donde quiera que esta se produzca, mediante la imposición de obligaciones concretas como las siguientes:

- a) Adopción de medidas legislativas y procedimientos eficaces en todos los ámbitos

–civil, penal, laboral y administrativo- para la prevención de actos de violencia contra las mujeres.

b) Adopción de medidas jurídicas, políticas y culturales con enfoques de tipo preventivo y evitar eficazmente la reincidencia en la victimación de la mujer a consecuencia de la aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la situación de discriminación de la mujer.

La Asamblea General de la ONU había aprobado en 1993 una resolución histórica, en concreto la “*Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*” (48/104 de 20 de diciembre).

En todos estos textos se reconoce la relación existente entre la violencia de género y la situación social de discriminación de la mujer, es decir, de inferioridad de género, estadísticamente constatada.

El objetivo asumido por la normativa internacional es instar a los Estados miembros de las organizaciones respectivas a que adopten medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia en todos los ámbitos en que esta puede producirse⁹ sobre la base de que la violencia contra las mujeres se puede producir tanto en el ámbito privado como en el público, en el ámbito doméstico, en el social y en el laboral¹⁰.

La violencia de género en el trabajo se manifiesta en dos formas diferentes: *el acoso sexual* y el *acoso moral por razón de género* también denominado *acoso sexista*.

El *acoso sexual* tiene siempre un trasfondo libidinoso y su objetivo es imponer el poder de género masculino a través de la imposición del poder sexual. Presenta dos tipos, *el chantaje sexual*, que supone condicionar el acceso o el mantenimiento del empleo o el reconocimiento de condiciones de trabajo más favorables a la concesión de favores sexuales, y el *acoso ambiental* que se manifiesta en actitudes de carácter libidinoso que crean de un ambiente laboral hostil, intimidatorio o humillante para su sujeto pasivo que no desea tales acercamientos y al que tales actuaciones resultan indignantes y ofensivas.

De su parte, el *acoso sexista*, consiste en la realización sistemática de actuaciones insultantes, humillantes para su víctima, con el objetivo de socavar su autoestima, destruyéndola moralmente, con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo y ello por la única razón de que es mujer o asume o, por el contrario intenta romper, los roles de género asignados.

Como ya se ha apuntado, ambos tipos de acoso guardan íntima relación con un fenómeno más amplio o, si se quiere, constituyen manifestaciones de dos fenómenos más amplios, la discriminación y la violencia sexista. La doctrina científica, tanto la española¹¹ como la europea¹², consideran el acoso como conducta que, por su relación con el sexo, se convierte en actuación discriminatoria manifestada mediante la utilización de violencia. Sin embargo, no se comprende la violencia contra la mujer si no es atendiendo al concepto de *género*: la mujer no sufre violencia por las características físicas o biológicas de su sexo sino por causa de los estereotipos sociales y culturales asociados al mismo y además, los transmite y los perpetúa.

Se ha señalado reiteradamente que el acoso sexual obedece, no tanto a las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad: el hombre es el cazador y la mujer es la presa. A través del acoso sexual, el estereotipo social se transmite, se perpetúa y se aplica al mundo laboral, de ahí la afirmación, muchas veces repetida, de que el acoso sexual es una cuestión de poder, no de sexualidad¹³.

De su parte, en el acoso sexista, el sexo se configura como motivo del acoso a través del género, esto es, el acosador moral no acosa por razón del sexo femenino de la víctima, sino por razón de los estereotipos sociales asociados al sexo femenino de la víctima y esta afirmación se puede comprobar aludiendo a los casos más paradigmáticos de acoso moral por razón de sexo: el *acoso misógino* y el *acoso sexista*. La *misoginia* del acosador no la causa el sexo de la víctima, sino, en su esencia última, los estereotipos sociales asociados al sexo de la misma, que resultan odiosos al misógino. El *sexismo* consiste tanto en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados al mismo¹⁴.

Un ejemplo de comportamiento *sexista* consistente en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo lo ofrece Jean Jacqmain¹⁵: supongamos una pequeña empresa que emplea diez obreros y una obrera; cada mediodía, todos comen juntos después de lo cual los diez hombres se apresuran a abandonar el local, dejando a la mujer sola con la vajilla, bajo amenaza de sancionarla si se niega a limpiarla. Un ejemplo de actuación *sexista* consistente en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo sería impedir a una mujer el acceso al empleo o su promoción con el objetivo de reintegrar a la mujer al trabajo doméstico o mantenerla en un trabajo de segunda clase que se considera *su lugar* natural; el objetivo en este caso es poner a la mujer en *su sitio*. Cuando para conseguir dicho objetivo se recurre al acoso, nos encontraremos ante un acoso sexista.

Es necesario, de otro lado, diferenciar el acoso discriminatorio por razón de género del acoso derivado de decisiones legítimas sobre la propia sexualidad –homosexualidad, bisexualidad o transexualidad– y así lo hace la normativa comunitaria ya que aunque también en este supuesto las víctimas mayoritariamente suelen ser mujeres, a diferencia de los casos de acoso moral por razón de género, los hombres incumplidores de los roles de su género suelen asimismo constituir eventuales víctimas¹⁶.

Resumiendo, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, se acaba de entender solo a través del concepto de *género*. Sin embargo mientras que el acoso sexual se ha aceptado tradicional y mayoritariamente como una actuación discriminatoria por razón de género, la del acoso sexista exige la demostración de la existencia de una relación causal con el género de la víctima, de tal forma que este se convierta en la razón esencial de la actuación; el género de la víctima constituye el elemento determinante de la conducta del acosador, que ataca a la víctima precisamente por el hecho de ser mujer, realizando comportamientos ofensivos basados en criterios y estereotipos asociados a una determinada visibilización de la condición femenina.

Como señalé antes, el objetivo perseguido por el acosador en este tipo, es destruir y expulsar a la víctima de su trabajo por el hecho de ser mujer (*acoso misógino*) o de asumir funciones que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres, o por no asumirlas (*acoso sexista*). Cabe también hacer referencia al *acoso vengativo* que sería el que sucede al rechazo de acercamientos sexuales no deseados por la víctima; el acosador sexual rechazado, intenta vengarse imponiendo su poder de género por otras vías, destruyendo a la víctima y haciendo que abandone su trabajo.

Evidentemente y como se ha señalado, las víctimas mas frecuentes del acoso sexual y del acoso sexista son de sexo femenino, sin embargo es de señalar que los datos estadísticos y los análisis realizados ponen de manifiesto que también en el acoso moral genérico, es decir, el, en principio, no discriminatorio, las víctimas mas frecuentes son las mujeres.

En otras palabras, a pesar de que pueda pensarse en principio que el acoso moral genérico no tiene porqué estar relacionado con el sexo de las víctimas, existen estudios que permiten poner en entredicho esta afirmación y cuando se ha tenido en consideración esta variable en las estadísticas, tanto sobre estudios epidemiológicos como, especialmente, en los derivados de muestras clínicas, se puede demostrar que la frecuencia de las mujeres afectadas por este problema y que buscan tratamiento para paliar sus secuelas es mayor que la de hombres.

Además, en las investigaciones llevadas a cabo, no se ha prestado normalmente la atención debida a ciertas profesiones y sectores laborales en los que la incidencia del acoso moral es mayor y en los que es mas abundante la presencia femenina: sanidad, educación, servicios y sector público en general. De otro lado, algunos de los grupos de mujeres en situación de sensibilidad acentuada o de debilidad socio-profesional especial, señalados como tales en la Conferencia de Beijing, no han sido tenidos en cuenta en la elaboración de las estadísticas, aunque aparecen como especialmente susceptibles de victimación del acoso moral: mujeres mayores, mujeres inmigrantes y/o pertenecientes a minorías raciales o étnicas, todas ellas en situación de doble o triple discriminación, se trataría de casos paradigmáticos de *discriminación cruzada o múltiple*.

La *Resolución del Parlamento Europeo 2001 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*, tras reconocer que el acoso constituye uno de los problemas de mayor magnitud e incidencia en el derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo, añade en sus *Considerandos D) y E)* que donde mas casos de acoso se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, “.....un tipo de trabajo que realizan mas frecuentemente las mujeres que los hombres....” y añade que “....existe un vínculo claro entre el acoso moral y....la menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria....” situación que sufren con mas frecuencia las mujeres que los hombres. En la Parte 2ª del texto de la Resolución el Parlamento señala que “...el aumento creciente de los contratos temporales y la precariedad en el empleo sobre todo entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso....”; finalmente y ya de forma directa señala que “...según diversas investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres....”.

En todo caso, la relación entre acoso y discriminación resulta innegable en el supuesto del *acoso sexual y del acoso sexista*. La violencia de género en el trabajo constituye, primordialmente, una violación del derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, cuyas víctimas son mayoritariamente mujeres.

En otros términos, la violencia de género en el empleo constituye una manifestación más de las desiguales situaciones de poder que hombres y mujeres ocupan en el ámbito social y en el económico y esto se demuestra en los estudios victimológicos. Un informe realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y publicado en el año 2000 sobre “*El acoso sexual en el trabajo en España*” pone de manifiesto que los rasgos personales y la apariencia física de la víctima no afectan al tipo de acoso sufrido, sin embargo las condiciones de trabajo sí que aparecen estrechamente relacionadas con las distintas modalidades de acoso. Se ha comprobado estadísticamente que, de un lado, las víctimas mas frecuentes del acoso sexual en el trabajo son mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, normalmente de carácter temporal o atípico, mujeres solas con responsabilidades familiares como madres solteras, viudas, separadas, divorciadas, pero de otro lado, también es frecuente el acoso a las mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas, en las que las que estas se encuentran subrepresentadas, sobre todo si lo hacen de forma

individual. También se convierten en posibles víctimas de acoso sexual las que acceden a puestos de responsabilidad y dirección. Los trabajadores varones, en general, consideran como una intromisión el hecho de que una mujer acceda a puestos y profesiones reservados tradicionalmente a ellos y advierten este fenómeno como un peligro de desvalorización social y salarial de los mismos, reaccionando mediante actuaciones que significan una reafirmación de su situación de poder, hostigando sexualmente y agrediendo el ambiente de trabajo de las *intrusas*, socavando así su seguridad en si mismas y su posición de responsabilidad; estas mujeres, por tanto, suelen ser víctimas de acoso ambiental.

En definitiva, los factores que subyacen de forma mediata a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral son diferentes pero reconducibles en todo caso a la *causa de causas* de la violencia de género en todos los ámbitos en que esta produce: la situación de discriminación de la mujer y la posición asimétrica de poder entre hombres y mujeres, por ello, mientras esta situación se mantenga, la violencia de género no podrá ser erradicada en ninguno de dichos ámbitos

NOTAS

⁸ A/CONF.157/23.

⁹ Ver la Decisión N° 803/2004/CE del Parlamento Europeo de 21-abril-2004 (DOCE L 143 de 30-4-2004) mediante 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).

¹⁰ OSBORNE R. (coord.), *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*, UNED, 2001.

¹¹ PERNAS, B., “Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo”, en VVAA (Osborne coord.) *La violencia contra las mujeres*, UNED, Madrid, 2001. LOUSADA AROCHENA, F., “El acoso moral por razón de género” *Aranzadi Social*, N°15, 2003.

¹² JACQMAIN, J., « L' égalité entre femmes et hommes dans les conditions de travail: amendements à la directive européenne 76/207 », *Contrats de travail*, N° 276, Edit. Kluwer, Bruselas, 2002, pág.9

¹³ Ver al respecto AVF, *De l'abus du pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail*, La Découverte/Le Boreal París 1990. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO *Las raíces sexuales del acoso sexual en el trabajo. Conclusiones principales de un estudio*, Madrid, 1998. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO, *El acoso sexual en el trabajo en España*, Madrid, 2000

¹⁴ LOUSADA AROCHENA, F., “El acoso moral por razón de género” cit.; ALTÉS TÁRREGA, J.A., *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, páginas 116 a 127.

¹⁵ Op.cit.pág.9.

¹⁶ CHACARTEGUI JÁVEGA, C., *Discriminación y orientación sexual del trabajador*, Lex Nova, Valladolid, 2001; GONZÁLEZ VEGA “Buscando en la Caja de Pandora: El Derecho Comunitario ante la discriminación por razones de orientación sexual”, *Diario La Ley (Unión Europea)*, N° 4522, 1998.

Una de cuentos!!

TRINIDAD NÚÑEZ DOMÍNGUEZ | Universidad de Sevilla

1. IDEAS PREVIAS

El cine es objeto de estudio para la Psicología Social; y lo es en la medida en que la denominada “fábrica de los sueños” (*traumfabrik*) no sólo es arte o industria; es también socialización. Por tanto, a la visión artística y a la empresarial hay que añadirle una más. Es decir, el cine, además de arte y de industria, nos socializa: porque muestra modelos de comportamiento, muestra valores sociales, normas, produce reacciones; es persuasivo (Núñez, 2008; Colaizzi, 2004). Este aspecto es el que mejor justifica el análisis psicosocial. Precisamente esa visión socializadora está en la base para que algunas autoras, como Roxana Morduchowicz et al (2004) hablen de las películas como *pedagogías públicas*.

Durante algún tiempo se le consideró como el máximo exponente de la huida de la realidad; sin embargo, son muchas las personas que ahora lo consideran como testigo del mundo y, en ese sentido, se convierte en un espejo donde mirar la realidad social, aunque ese espejo se presente la mayoría de las veces distorsionado (Aguilar, 2001, Khun, 1991, Siles, 2000).

El poder de esas imágenes mostradas junto a la fuerza de las palabras nos lleva a idealizar personajes y estilos de vida. Además, no podemos olvidar que la mayoría de las veces vamos al cine a relajarnos, acudimos de una manera desprevenida, no vamos con ojos críticos y de esa forma nos dejamos impresionar más fácilmente. También debemos reconocer que el cine suele tener una carga ideológica (por eso en algunos casos existe la censura). Pero, de la misma manera, cuenta con una carga emocional y social. Así que podríamos afirmar que incluye, potencialmente, efectos secundarios.

Una vez fijado nuestro punto de partida, nos interesó investigar si el cine y, en concreto el cine de animación, es sexista. Es decir, ¿cómo “habla” de hombres y de mujeres el cine de animación? ¿Cómo es presentada la mujer en este tipo particular de cine? ¿Qué roles de mujeres y hombres son presentados? ¿Es prejuicioso contra las mujeres? ¿Ha cambiado la percepción del cine sobre la mujer en los últimos años?

1.1. El cine de animación

La animación cinematográfica supone el registro de fases de una acción imaginaria creadas individualmente de tal manera que produzcan la ilusión de movimiento. Se trata de dibujos hechos uno a uno, a los que se crea una secuenciación y se le da una unidad ficticia. Ya antes del uso del cinematógrafo se empezó a experimentar con el zoótropo, aparato que se usaba para crear el efecto óptico que permite que los dibujos logren dar la

impresión de que se mueven. Esa es la deferencia con el cine no animado, donde el movimiento es real.

Uno de los primeros largometrajes de animación fue mudo y se realiza en Argentina con el título de *El Apóstol* (1917) de Quirino Cristiani. Otro de los primeros títulos en este género (y que sí están a disposición del público actual) fue *Die Abenteuer des Prinzen Achmed* (Alemania, 1926) de Lotte Reiniger. Pero el empuje definitivo a este tipo de *arte* lo da Walt Disney con su creación *Mickey Mouse*, en 1928.

Por la misma época, se ruedan muchos cortometrajes protagonizados por *Betty Boop* y *Popeye*, de la mano de los hermanos Fleischer o el *Pájaro Loco* de Walter Lantz. Aunque los cortometrajes de animación dejaron de exhibirse en las salas de cine, que entonces fueron tomadas por los largometrajes, especialmente de la Factoría Disney, quien ha “reinado” hasta finales de los años noventa.

En la actualidad el arte y la industria van estrechamente de la mano metiéndose de lleno en nuestras vidas (socializándonos, reforzando creencias y necesidades) porque en paralelo a los estrenos se nos venden juguetes, videojuegos e incluso alimentos. Conocidas son las empresas de comida rápida (muy del gusto de la infancia y de la adolescencia) que regalan personajes de películas, y otros juegos o juguetes, con sus menús.

Además, ha adquirido una fuerza extraordinaria lo que en su día fue denominado por Munné (1993) *mixmedia*, el fenómeno de potenciación mutua, la potenciación de un medio dentro de otro medio. De manera que vayamos o no al cine, la televisión (siempre omnipresente) nos va a mostrar qué debemos ver, comer o con qué vamos a poder jugar para estar “en la onda”, para no salirse de los valores sociales predominantes.

1.2. El cine de mujeres, un espejo distorsionado

Consideramos que las escenas de las películas, por sencillas que parezcan, son el resultado de múltiples decisiones: planos, ángulos, sonidos, decorado, movimientos de cámara, personajes. Unas decisiones que conllevan una manera de enfocar la realidad, una manera de representar la realidad. Y para representar esa realidad utiliza los estereotipos, que son un conjunto de creencias sobre las características que tienen en común los miembros de un determinado grupo social y que es reconocido por ese mismo grupo y por otros.

Específicamente los estereotipos de género constituyen expectativas sobre hombres y mujeres. Eso que esperamos de hombres y mujeres a veces sesga la percepción, la interpretación y el recuerdo de la información. Así, si se admite que un rasgo característico de la mujer es que es “emotiva” y de *lágrima fácil*, se tenderá a recordar momentos en los que alguna mujer se expresó de esta manera. El resultado final es el fortalecimiento de dicho estereotipo.

Un aspecto negativo de los estereotipos es que pueden servir de justificación de las acciones colectivas de unos grupos sobre otros. Y es aquí donde podemos conectar con el **prejuicio** en la medida en que esa justificación permita negarle derechos y oportunidades a un grupo concreto (sea de personas inmigrantes, negras, etc.). El estereotipo es prejuicioso en la medida en que uno de los grupos (el dominante) mantiene un sentimiento de superioridad frente al otro grupo (el discriminado).

El prejuicio es una sobre-valoración, una valoración exagerada y habitualmente negativa (aunque en algunas ocasiones también puede ser positiva). Suele dar lugar a la discriminación (positiva o negativa): prejuicio actuado. Ésta se define como la conducta desigual que se mantiene hacia unas personas por el simple hecho de pertenecer a un grupo social

determinado. En los años 90 del siglo pasado se comenzó a hablar de que no sólo existe un prejuicio manifiesto (abierto, explícito, declarado, expresado claramente, confesado, que se ve) sino que existe un prejuicio sutil (soterrado, latente). Éste es absolutamente terrible, mucho más devastador que el manifiesto por lo poco claro que es, porque es más difícil de demostrar (Baron y Byrne, 2005; Worchel et al, 2004, Pinazo, 1998, etc).

Debemos reconocer que, en muchas ocasiones, el cine se convierte en un espejo ideológicamente deformado y tremendamente perverso con unas repercusiones socializadoras nefastas al utilizar no tanto los estereotipos como los prejuicios, en especial los negativos. Hay que decir también que, en muchas ocasiones, el cine presenta unos contenidos prejuiciosos negativos poco explícitos, muy sutiles y, por tanto, bastantes peligrosos.

2. METODOLOGÍA

Hicimos un recuento de todos los largometrajes de animación producidos por la Factoría Disney desde su creación en 1901 hasta 2001 (cien años). Una vez repasados todos los títulos, fueron analizadas aquellas películas que llevaban el nombre o la referencia a una mujer, haciéndola protagonista o co-protagonista.

En la tabla siguiente exponemos el listado de cintas encontradas:

TÍTULO	AÑO DE ESTRENO
Blancanieves	1937
Fantasia	1940
Pinocho.....	1940
Dumbo	1941
Bambi.....	1942
La Cenicienta.....	1949
Alicia en el País de las Maravillas	1951
Peter Pan	1953
La dama y el vagabundo.....	1955
La Bella Durmiente	1959
101 Dálmatas	1961
El libro de la selva	1967
Los aristogatos.....	1970
Robin Hood	1973
Pedro y el dragón Elliot.....	1977
Tod y Toby	1981
La Sirenita	1989
La Bella y la Bestia.....	1991
Aladdin	1992
Pesadilla antes de Navidad	1993
El Rey León.....	1994
Pocahontas	1995
Goofy e hijo.....	1995
El jorobado de Notre Dame	1996
Hércules.....	1997
Mulán.....	1998
Tarzán	1999
Dinosaurio	2000
El emperador y sus locuras	2000
Atlantis: el imperio perdido	2001



De 30 películas, 8 llevan el nombre de una mujer (el 26,6%). También aparece una película donde el protagonismo, teniendo en cuenta exclusivamente el nombre de la cinta, es compartido. Nos referimos a *La dama y el vagabundo* (aunque esta cinta trata de la historia de una perra). No la hemos incluido por acotar el trabajo, pero si humanizamos a los personajes la lectura en clave de género es también muy interesante. Lo mismo pasa con la cinta *101 dálmatas*, donde aparece una mujer ambiciosa y mala, como es Cruela de Vil, una auténtica empresaria-víbora, aprovechada que conlleva una moraleja terrible: las mujeres ambiciosas son malas; no es bueno tener ambición si eres mujer. Como contrapunto de Cruela está Anita, una estupenda e ingeniosa trabajadora que deja su puesto por casarse y cuidar de sus perritos y de su excéntrico marido.

Los datos que nos encontramos no son tan dramáticos, en principio, como los encontrados en las películas dedicadas a los superhéroes ya que sólo el 10,1% de dichas películas han sido protagonizadas por mujeres. Sin embargo, es interesante analizar el contenido e incluso hacer una comparación entre épocas para valorar si el estereotipo prejuicioso es más sutil y cualitativo que numérico, cuantitativo y explícito.

Establecemos dos épocas para realizar la comparación y comprobar si el paso de los años ha ayudado a establecer una imagen de la mujer más adecuada:

<i>• Entre 1930 y 1960</i>	ESTRENO
Blancanieves.....	1937
La Cenicienta.....	1949
Alicia en el País de las Maravillas.....	1951
La Bella Durmiente.....	1959
<i>• Entre 1970 y 2000</i>	
La Sirenita.....	1989
La Bella y la Bestia.....	1991
Pocahontas.....	1995
Mulán.....	1998

3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Las películas Disney que tienen como protagonista a una mujer comparten un patrón muy parecido entre ellas para representar roles masculinos y femeninos, sean de la época que sean, a excepción de *Alicia* que tiene unas peculiaridades que le son propias, aunque también “femeninas”:

En la tabla siguiente queda sintéticamente expresado:

MUJERES

- Muchacha joven
- Sin madre y/o persona muy vulnerable porque está sola. Además, el apoyo femenino no es tal porque la “madrasta” o la “mujer referente” es mala, envidiosa...
- Está bajo la tutela de un hombre (su padre)
- Trabaja en las labores de la casa (friegas, barre...)
- Debe ser salvada de una mala vida

HOMBRES

- Hombre joven y fuerte (con espada)
- Sin nombre y con alto rango: príncipe. Es llamado por su “oficio”, por su “cara pública”
- Valiente y decidido
- Debe salvar a la mujer que entonces se convierte en una persona “bella”.

En el caso de *Alicia en el País de las Maravillas* nos encontramos ante una niña aburrida que entra en un país sin sentido. A la obra se le presupone una crítica a la educación inglesa y a temas políticos de la época; sin embargo, utiliza a una niña que ante las situaciones extrañas responde de manera estúpida, sin ingenio. Desde luego no es un buen modelo a seguir.

Por su parte, *Blancanieves*, *Cenicienta* o *La Bella Durmiente...* están creadas para echarse en los brazos de un varón decidido, valiente y con poder, que suele estar textualmente por encima de ellas, para ello vienen en su caballo y las miran desde él, desde arriba. A cada una de ellas se las ve tejiendo, limpiando, fregando o haciendo la comida... En fin, haciendo “lo que se espera” de una buena mujer. Pero ¿es sólo una cuestión de la época?

Analizamos con detenimiento las cintas de épocas recientes. En *La Bella y la Bestia*, a Bella, además de cuidar su casa con esmero, siente un verdadero placer leyendo. Es decir, puede salir al mundo público (a la biblioteca, a la calle...) siempre que no deje el mundo privado, que es el que le corresponde. De todas maneras, es presentada como rara y diferente. A la vez, su padre es un hombre tierno y comprensivo... porque “está loco”; no es un hombre al uso.

En *Mulán* aparentemente se rompen moldes porque una mujer, contra todo pronóstico y trasgrediendo la norma establecida, decide luchar, como un guerrero profesional, ocultando su condición femenina, claro. Sin embargo, lo hace por no ofender a su padre, no porque a ella le apetezca. Por otro lado, y como ya sabemos, al final de la película, y para tranquilidad de la familia, el chico (su guerrero) “pide la mano” de la chica (salvándola de ser una “mujer distinta”).

El caso de *la Sirenita* es bastante explícito, es capaz de “vender su alma” (sus aletas, sus cualidades, su “don”) por irse con su *príncipe azul* (o rojo, que tanto da).

Por último, *Pocahontas* es una Barbie que renuncia a sus creencias (a su independencia, a su autosuficiencia, a “los suyos”...) por amor.

En definitiva, las mujeres deben estar preparadas para casarse. Ese es su fin en la vida. Volvemos a ver el mismo estereotipo prejuicioso: puede salir a la escena pública (puede hasta luchar) pero sin dejar nunca el mundo privado, que es el que le corresponde. La mujer está subordinada al hombre de manera explícita o implícita.

En definitiva, nos encontramos en estas películas tres tipos de mujer:

MUJERES DE CUENTO

La princesa	Bella, virginal, ingenua y vulnerable.
La reina	Fundamentalmente aparece para tener descendencia (e incluso una vez tenida, muere porque ya ha culminado su papel en la vida). No toma decisiones; quien las toma es el rey.
La madrastra	No suele tener descendencia porque es una mujer malvada. A veces la madrastra es cambiada por la bruja. Es ambiciosa, algo que no le debe corresponder a una mujer para ser “normal”.

Así pues, nos encontramos ante unos roles humillantes y desprestigiados.

Pero no sólo las imágenes, las palabras son todavía más peligrosas porque suelen estar tapadas por unas imágenes llamativas. No podemos olvidar que inicialmente van destinadas a la infancia, y estas personitas van a ser muy impresionables por las formas, el color... Los diálogos en las películas Disney pasan desapercibidos la mayoría de las veces: niños y niñas (público habitual) pero también las personas adultas que los acompañan, suelen estar más pendientes de la animación, del color o de la estructura musical. Sin embargo, podemos encontrarnos con “perlas” como las que exponemos en el cuadro de abajo (y que son independientes de la fecha de estreno; por lo tanto, no se puede afirmar que las más antiguas sean las más sexistas).

Es decir, las palabras juegan un papel especial porque dentro del contexto cinematográfico quedan soterradas por la especial potencia de las imágenes. Pero están presentes y son capaces de quedarse fijadas en los y las espectadores dejando una huella indeleble aunque casi latente.

Blancanieves (1937)

Gruñón: *¡Bah!, Al fin y al cabo es una mujer y todas están llenas de remilgos femeninos.*

Blancanieves: *¡Qué casa más desordenada!, ¿es que a caso no tenéis mamá?*

Película La Cenicienta (1950)

Cenicienta: *La aguja es cosa de mujeres*

Hada: *Si el amor es el bien deseado, el dulce sueño se realizará.*

Película La Sirenita (1989)

Ariel le pregunta a Úrsula que cómo va a conquistar al príncipe sin voz.

Úrsula: *Eso no importa, te ves muy bien. No olvides que sólo tu belleza es más que suficiente. Los hombres no te buscan si les hablas, no creo que los quieras aburrir. Admirada tú serás si callada siempre estás.*

Película La Bella y la Bestia (1991)

Gastón: *No está bien que una mujer lea.*

El género de la animación “*per se*” muestra una deformada y caricaturizada forma de entender la vida cotidiana. Pero, como hemos dicho en otro momento (Loscertales, 1998, p.85), *precisamente esta característica de una deformación muy intencionada en el autor (tanto da que sea en sentido positivo como en el sentido negativo), sirve de bocina amplificadora que contribuye a llamar la atención del público receptor y a lograr, después, una fuerte fijación en la memoria y el consiguiente troquelado social.* Aquí radica su potencial carga negativa; su potencial efecto secundario absolutamente perjudicial para la salud social y relacional.

Nos parece muy interesante matizar que el efecto perjudicial no sólo depende del propio mensaje sino de las personas receptoras:

- Cuanto menos formada esté su personalidad, menos posibilidades de afrontar el mensaje desde actitudes coherentes o críticas.
- Cuanto más escasa sea la formación cultural y académica, menos opciones para aplicar capacidades discriminatorias.
- Cuanto más coincidan los contenidos ofertados (y su lectura ideológica) con los intereses y necesidades del grupo de pertenencia, más se fijarán dichos contenidos y más fácilmente servirán de justificación de actitudes prejuiciosas.

Así que el resultado final es que, en general, la mujer es presentada como objeto y el hombre como sujeto de la narración fílmica. Ellos suelen ser protagonista y ellas ejercen de compañeras o de acompañantes (ejercen “*del descanso del guerrero*”) en el mejor de los casos. En el peor, hasta pueden ser violentadas o maltratadas y muchas veces son débiles, “blandas”.

En el cine las mujeres quedan fundamentalmente vinculadas al género romántico, quedan relacionadas con el amor, con la ternura. El hombre con la acción, con lo duro. El hombre se convierte en “salvador” del mundo y de las mujeres y éstas se dejan (de manera más o menos pasiva) salvar.

Es posible añadir un matiz más: ¿Alguien se rió cuando *Mulan* ocupó el puesto de su padre en el ejército imperial? ¿Y en *Shakespeare in Love*, cuando Gwyneth Paltrow se disfrazó de hombre para poder evitar un temible matrimonio y obtener el papel de Romeo?

Parece que, de alguna manera, a la mujer se le recuerda que si quiere llegar lejos (en su profesión, en sus expectativas...), ha de parecerse a un hombre. En cambio, suele resultar de lo más divertido que un hombre aparezca como mujer: eso no da poder sino risa. De la larga lista de comedias de hombres con faldas, traemos a colación la clásica *Con faldas y a lo loco* donde se disfraza a Jack Lemmon y Tony Curtis como mujeres para unirse a una banda femenina y escapar de unos gángsters. Lo femenino es de risa... lo masculino serio.

4. IDEAS FINALES

El cine tradicionalmente ha tenido como protagonista principal al hombre y ha relegado a papeles secundarios a la mujer, adjudicándole roles menores, concediéndole poco poder de decisión dentro del discurso o estando, en muchos casos, de verdadero “adorno”. (Aguilar, 1998; Guarinos, 2008). Sirva como ejemplo representativo y simbólico la existencia de la denominación “Chica Bond”. Las palabras tienen una carga ideológica y de representación social indudables; así pues, es más que significativo el uso de dicho término y señala muy bien a la sociedad donde vivimos (Núñez, 2009). En definitiva, entendemos que el poder en el cine sigue siendo «cosa de hombres». Y es

una cuestión que va más allá de que sean más visibles, más conocidos, más fuertes, más deseables, tengan más iniciativa, tomen más decisiones... Es que por serlo (por ser hombres), los actores «de carne y hueso» no tienen que pagar un tributo tal alto por cumplir años o por tener un cuerpo determinado, algo que no les pasa a las actrices.

Por otro lado, por serlo (por ser hombres) consiguen mejor financiación a sus proyectos, en el caso de que quieran producir una película. Resulta menos complicado acordarse de nombres de directores de películas que de nombres de directoras. Todavía resultan escasas las directoras que consiguen una buena financiación para sus trabajos, lo que afecta también a la promoción para la película, hace que se vea menos y que, a modo de bucle, sean poco conocidas y les resulte difícil conseguir financiación.

Centrándonos en el cine de animación en particular, nos preguntamos con Giroux (2000): ¿son las películas Disney buenas para la infancia? Tras escenarios encantados, números musicales coloristas o fascinantes personajes que atolondran con su bondad o su maldad, se esconden componentes ideológicos que deforman la realidad, potenciando una interacción social basada en el sexismo. Lo cierto es que en ellas no hay nuevos modelos de mujer ni nuevos modelos de hombres sino figuras caducadas, potencialmente perjudiciales para la salud psicosocial de la infancia que las ve pensando que como «son dibujos» resultan un saludable consumo. La opción razonable para arrinconar estereotipos prejuiciosos, en el cine en general y en el de animación en particular, es usar el sentido crítico. Ese es un buen antídoto.

Creemos que, como hacemos con las medicinas, las personas responsables de niños y niñas deberían leer el «prospecto» antes de conectar el DVD. E inmediatamente después, comentar los posibles efectos secundarios.

Como recomendación básica debemos empezar diciendo que lo adecuado es seleccionar el título que se va a ver, especialmente si están presentes menores. Debemos saber, igualmente, que la calificación de una película no ofrece suficiente información sobre los contenidos y que, en ocasiones, puede dar alguna sorpresa. Incluso también debemos saber que cuando se ha visto una película que justifica situaciones indeseables y contra-valóricas, es posible hablar de lo que se ha visto y contrastarlo con lo que se piensa o se desea: hay que sacar partido a situaciones no buscadas; no tenerles miedo. Lo importante es verlas en compañía para poder «discutir» (en el sentido más positivo de la palabra) sobre lo que se ve.

Como última idea debemos decir que nos sigue pareciendo de indudable valor estratégico analizar el cine desde una perspectiva de género; por lo que supone en el fomento de una formación (en el sentido más hondo de la palabra) más igualitaria entre hombres y mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, P. (1998): *Mujer, amor y sexo en el cine español de los años 90*. Madrid: Fundamentos.
- Aguilar, P. (2001) *Mujeres de cine: retratos mágicos pero distorsionados*, En B. Muñoz (coord.): *Medios de comunicación y cambio cultural*. Madrid: Dirección General de la Mujer. Consejería de Asuntos Sociales, pp. 30-40
- Baron, R.A. y Byrne, D. (2005) *Prejuicios: causas, efectos y formas de contrarrestarlos*. En R.A. Baron y D. Byrne: *Psicología Social*. Madrid: Pearson Educacion, pp. 215-260
- Colaizzi, G. (2004) *El acto cinematográfico: género y texto filmico* <http://www.ub.es/cdona>

- Giroux, H. (2000): «¿Son las películas Disney buenas para sus hijos?» En S. Steinbers y J.L. Kincheloe (comp.) *Cultura infantil y multinacionales*. Madrid, Morata. pp. 65-78
- Guarinos, V. (2008): Mujer y cine. En F. Loscertales y T. Núñez (coord.): *Los medios de comunicación con mirada de género*. Granada: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 103-120
- Khun, A. (1991) *Cine de mujeres*. Madrid: Cátedra
- Loscertales, F. (1998) La animación, una perspectiva psicosocial. En J.L. Manfredi y J.M. Gómez y Méndez (coord.): *La industria audiovisual en Andalucía en 1995-96*, pp. 83-90. Sevilla: Pliegos de Información.
- MORDUCHOWICZ, R. et al (2004): «El cine de animación»
www.me.gov.ar/escuelaymedios/material/material_cinedeanimacion.pdf
- Munné, F. (1993) *La comunicación en la cultura de masas*. Barcelona: PPU
- Núñez, T. (2008) La mujer dibujada. La mujer en las películas y en las series de animación. En F. Loscertales y T. Núñez (coord.): *Los medios de comunicación con mirada de género*. Granada: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 139-160
- Núñez, T. (2009): Mujeres directoras: una radiografía de veinte años de cine español (1989-2009). En T. Núñez y F. Loscertales (coord.): *Las mujeres y los medios de comunicación. Una mirada de veinte años*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 156-200
- Pinazo, S. (1998) Estereotipos, prejuicio y discriminación. En J.R. Bueno Abad: *Psicología social para trabajadores sociales*. Valencia: Gules, pp. 141-161
- Siles, B. (2000) Una mirada retrospectiva: treinta años de intersección entre el feminismo y el cine. <http://www.uch.cen.es/caleidoscopio>
- Worchel, S et al (2004) Prejuicios y estereotipos. En S. Worchel et al.: *Psicología Social*. Madrid: Thomson, pp. 191-223

Violencia de género, daño social y problema internacional

PILAR MORALES | Secretaria de Mujer y Cooperación USMR CCOO

“La violencia contra las mujeres, ya sea en el hogar, el lugar de trabajo, o cualquier otro sitio, constituye una violación especialmente atroz de los derechos humanos y debe erradicarse”

Informe ONU de 2006.

El origen de la conmemoración del 25 de noviembre como día internacional contra la violencia de género, procede del asesinato de mujeres dominicanas, luchadoras por la libertad contra la dictadura de Trujillo, las Hermanas Mirabal, Patria, Minerva y M^aTeresa. Eran conocidas como “Las Mariposas” y fueron encarceladas, violadas y torturadas. Es en el año 1981 cuando el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Bogotá, Colombia, declara la conmemoración de ésta fecha, por ser el día en que las asesinaron.

La violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo, constituye una verdadera pandemia, con permisividad social en unos casos e incluso amparada por las legislación en otros.

En el mundo una de cada tres mujeres ha sido violada, golpeada, humillada o ha sufrido algún tipo de maltrato a lo largo de su vida, normalmente en el entorno familiar o causada por sus parejas o exparejas, pero también existe el abuso como castigo, botín de guerra o para humillar a otros hombres, al considerarse que el honor de ellos, está en la posesión de las mujeres y sus cuerpos. El cuerpo de las mujeres es el campo de batalla de los hombres.

Habitualmente se considera violencia de género solamente las agresiones que acaban con resultado de muerte de las víctimas, que aún arrojando unas cifras escalofriantes que más adelante resumiré, son solo la punta del iceberg que significa el “daño social” que produce el maltrato a las mujeres, social, económico y como de vulneración sistemática de los Derechos de la Humanidad.

Además la violencia de género, empobrece a la sociedad, a las personas y retrasa el desarrollo social, puesto que el daño producido tiene consecuencias económicas de calado, tanto en gasto sanitario, judicial como de servicios sociales, aún cuando los agresores quedan impunes.

Las mujeres en el mundo están excluidas de la posesión de la tierra, menos del 2% del total y de las 340.000 muertes que se producen en el mundo por temas de salud, podrían evitarse con intervenciones de bajo coste. Además las mujeres son el 70% de las personas pobres y más del 60% de las analfabetas. A estos datos hay que sumar la falta

de estadísticas de los abortos selectivos o de los asesinatos de niñas al nacer en algunos países como China que tienen un férreo control de natalidad ligado a la tradición de que los varones tienen más valor, heredan y son depositarios de la estirpe, aunque sean familias pobres.

Las estadísticas dibujan un marco de abuso generalizado en el mundo, sin que disminuya en ningún país, aunque las realidades son muy distintas, dependiendo del nivel de desarrollo, cultural y legislativo de las sociedades que analizamos, pero lo cierto es que la violencia que sufren las mujeres por el solo hecho de serlo, suponen un riesgo de muerte, discapacidad o secuelas posteriores mayor que el cáncer, el sida, la malaria, los accidentes de tráfico o las guerras. Ningún grupo de edad se ve libre de padecer ésta lacra social, pero la banda más frecuente es entre los 15 y los 44 años.

Pero otros tipos de violencia como la económica, se va ejerciendo sobre las mujeres a lo largo de su vida, bien porque depende de la pareja o porque no acceden al mercado laboral o bien porque sus empleos y salarios son más precarios y por tanto sus posibilidades de acceder a una pensión digna son menores.

Un aspecto que favorece la impunidad de los agresores es que la violencia se produce normalmente en el seno familiar, en el ámbito privado, aunque sus consecuencias sean sociales, pero la posibilidad de defenderse es menor, añadiéndose la desprotección que produce la permisividad social y el miedo de las mujeres a denunciar e incluso en algunas sociedades el aislamiento y estigmatización que se hace de las víctimas, como si ellas fueran las culpables. También influye que en numerosas ocasiones se consideran atenuantes las situaciones de alcoholismo o desestructuración de los agresores. Sin embargo cada vez se abre paso con más fuerza la constatación de que no son locos ni enfermos, sino como dice Miguel Lorente en numerosos textos, lo que busca el agresor es el “daño” a la mujer que ya no controla.

Según un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 50% de las mujeres en Bangladesh, Perú, Etiopía y Tanzania denunciaron haber sufrido algún tipo de violencia sexual o física producida por sus parejas o familiares, pero también ocurre en Estados Unidos con un 22% y en Reino Unido un 30%, incluso el país que dio menos porcentaje, Japón, ascendía a un 20%.

Se estima que la merma de productividad ocasionada por la violencia de género, asciende a 8 millones de días de trabajo remunerado al año, que equivalen a 32.000 empleos a jornada completa. No hay estimaciones de cuántas mujeres pierden su empleo por no poder acudir con normalidad al centro de trabajo tras una paliza, un acoso psicológico o simplemente por temor a que el maltratador las localice cuando no convive con él.

Son pues las víctimas quienes asumen el mayor “daño económico” puesto que el absentismo a que les conduce el maltrato, es en muchas ocasiones motivo de despido. Es una situación a tener en cuenta ya que sólo 45 países tienen legislación específica sobre violencia de género, lo que no evita que más del 50% de homicidios de mujeres en el mundo sea por esta causa.

La violencia sexual acompaña a otras acciones violentas, y se suele dar dentro del hogar, no sólo por el marido, sino a veces también por padres, parientes o incluso amigos de éstos. La denuncia de estos abusos se ve frenada frecuentemente por la vergüenza que sufren las víctimas o la estigmatización social, por lo que es muy difícil obtener cifras.

Algunos estudios nos indican que en todo el mundo, una de cada cinco mujeres será víctima de violación o de intento de ella, a lo largo de su vida, como el realizado con

1.200 estudiantes de noveno grado en Ginebra, donde más de 20% de las niñas reconocían haber sufrido algún abuso, lo que nos indica que no sólo los países empobrecidos sufren esta lacra social. Sin embargo en muchas sociedades las leyes tienen lagunas jurídicas, por ejemplo, el violador puede quedar en libertad amparado por el Código Penal, si propone matrimonio a la víctima.

Existen también prácticas tradicionales nocivas, en las que incluimos las mutilaciones genitales o las “muertes en nombre del honor”. Se estima que más de 130 millones de mujeres y niñas que viven actualmente han sufrido ésta agresión, principalmente en África, India, Indonesia, Malasia y Sri Lanka, también aunque en menor medida en algunas Comunidades Indígenas de Centroamérica y Sudamérica.

La lucha internacional de las Redes de Mujeres y otros organismos, está haciendo que se controlen en alguna medida unas prácticas inhumanas en nombre del honor, pero no se ha conseguido erradicarlo y en numerosas ocasiones se practican de forma clandestina incluso en Europa y Norteamérica en grupos de inmigrantes.

Otro aspecto de la violencia sobre las mujeres, es considerarlas como objetos y por tanto, desde muy pequeñas se convierten en mercancía seguidora de “dote”, concertándose matrimonios a veces a los cinco o seis años y aunque el compromiso sea que no se tengan relaciones sexuales al menos hasta que alcance la pubertad, este no se respeta y muchas mueren por los embarazos prematuros o sufren secuelas durante su vida. Conocemos el dato oficial sobre delitos en la India que constata que 6.832 mujeres murieron por temas relacionados con la dote, en el año 2002.

El problema de la trata de mujeres y niñas, junto con el turismo sexual y la prostitución forzada, ligado al alto poder adquisitivo de quienes usan así a las mujeres, merece un apartado, puesto que es un negocio que genera aproximadamente 12.000 millones de dólares por año. Es un delito penado internacionalmente, pero su ocultación, la doble moral e incluso, como hemos visto recientemente en Madrid, con ostentación de un escritor que trabaja en un organismo público, nos da idea de magnitud del problema.

Además las mujeres forzadas a tener relaciones sexuales, están desprotegidas contra enfermedades de transmisión sexual y del VIH/SIDA, incluso ha sido contagiado premeditadamente por soldados en situaciones de guerra como castigo a los enemigos. Es el caso de Ruanda, en que más de 500.000 mujeres fueron violadas durante el genocidio de 1994 y 60.000 en la guerra de Croacia.

También en Chechenia se mantienen formas de violencia contra la mujer, amparándose en las tradiciones, como es el caso del “raptó de las novias”, en la que además participa más de un hombre. En un momento anterior se requería el consentimiento de ambos y se escenificaba, pero ahora se hace sin el consentimiento de la mujer, normalmente muy joven y se considera un problema menor para el código penal. Además se agrava el problema porque suelen ser violadas y eso supone su pérdida de valor para otros hombres por lo que su condena a quedarse con su violador, está dictada desde el momento de su raptó.

Las mujeres latinoamericanas están especialmente golpeadas por la violencia de género, debido al militarismo de la región, las secuelas de las guerras unidas a la impunidad de que gozan los agentes armados en unos casos y la permisividad social e indiferencia de las autoridades en otros.

Aunque se da en todo el continente, podemos centrarnos en algunos países de los que tenemos más información, debido a las denuncias internacionales de los movimientos de mujeres y otras organizaciones entre las que se encuentran las sindicales y más en concreto Comisiones Obreras de España, tanto de la entidad estatal como de algunas

regiones como la de Madrid. Nos referimos a Guatemala, México, El Salvador y Colombia.

En todos estos países, los asesinatos de mujeres crecen, pero también lo hacen las denuncias, las manifestaciones y la llamada a la solidaridad internacional para que cese la escalada y se pidan responsabilidades a los culpables.

Durante 2009 en Guatemala fueron asesinadas 847 mujeres, que en los últimos diez años suman 5.027 a las que hay que agregar las desaparecidas que en muchas ocasiones nunca aparecen o incluso si pertenecen a Comunidades Indígenas no tienen registrado su nacimiento. La gravedad de la situación es tal que ya en 2008 se reconoció por los poderes públicos que existía el FEMINICIDIO, que se reconoce como “el asesinato de mujeres por el solo hecho de serlo”.

Las muertes de mujeres en Guatemala van siempre ligadas a la violación, pero su práctica lleva anexa maldad y crueldad, no respetándose sus cuerpos ni antes ni después del asesinato. Naciones Unidas ha llegado a definir como “el triángulo de la violencia” a Guatemala, El Salvador y Honduras, por sus altísimos índices de Femicidio, ligado en ocasiones a los conflictos bélicos, es decir, usado como arma de guerra.

Walda Barrios-Klee, consejera asesora de la Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas, refiriéndose a las causas de tanta violencia contra las mujeres afirma que puede producirse “porque empezamos a salir a la calle, a trabajar, a ser autónomas, a tener ingresos propios, a reivindicar espacios privados y públicos y cuotas de poder” “el mensaje social parece ser que la mujer que sale de casa corre más peligro que la que se queda encerrada en casa, aunque esto sea un mito. Es una forma de terrorismo”.

El asesinato de mujeres en Guatemala se utiliza para mandar mensajes a los enemigos, demostrar poder, o simplemente para abuso sexual, como reconoce la Oficina de la Presidencia de la República, entre el año 2009 y el primer semestre de 2010, ya hay 186 casos analizados de asesinatos con arma de fuego. También se reconoce que al menos 1.300 niños y niñas han quedado huérfanos en los primeros meses del año por los asesinatos de sus madres.

Otros países también sufren la violencia de género, como Brasil que sufre la mayor tasa de feminicidios, en el caso de Argentina se estima que muere una mujer cada tres días y que el incremento ha sido considerable en 2010.

Otro país a considerar es México, en concreto Ciudad Juárez, donde miles de mujeres son asesinadas, aprovechando la marginación y la pobreza, aunque el activismo de madres y abuelas, junto con la acción de numerosas abogadas y defensoras de derechos humanos, están consiguiendo visibilizar la situación y que el mundo tenga un punto de mira en la zona para erradicar la impunidad de los crimines y poner en valor la vida de las mujeres mejicanas.

En el caso de Colombia, cincuenta años de guerra, algunos de ellos abiertos y los últimos en conflicto “no declarado”, han situado a las mujeres en un umbral de violencia que rompe las escalas. Amnistía Internacional ha redactado varios informes sobre la situación de las mujeres colombianas y los abusos sufridos, tanto por paramilitares, como guerrilleros y el propio ejército de la nación. A ello hay que añadir los crímenes selectivos a defensoras de los derechos humanos y sindicalistas, además de la violencia intrafamiliar que produce miles de embarazos no deseados de adolescentes que no tienen acceso a formación en salud sexual y reproductiva.

África es otro granero de violencia contra las mujeres, uno de los casos de feminicidio paradigmáticos es el **Congo**, en algunas zonas, las violaciones se realizan a la vista de

sus hijos y esposos, como una forma de control del cuerpo de las mujeres y como una forma de humillar a sus compañeros. También existe la práctica cruel y atroz de organizar grupos de soldados seropositivos para contagiar a las mujeres de las que abusan. Hay cientos de relatos de mujeres que padecen la llamada “fístula vaginal y en el recto”, causadas por la introducción de palos y objetos, estas mujeres ya no vuelven a controlar sus esfínteres el resto de su vida.

A estas prácticas salvajes hay que unir la creencia de que violar mujeres muy jóvenes o niñas, confiere al que lo hace poderes especiales, también las muy mayores como el caso de mujeres de 80 años que son frecuentemente violadas por esta causa.

Es esclarecedor el testimonio de una mujer congoleña que fue raptada y llevada a la selva: “Allá éramos comparables a los animales, nos pegaban sin piedad. Vivíamos como esclavas, transportábamos bultos. Si estás enferma no es su problema. No sé quien es el padre, pero ahora estoy embarazada de seis meses. Ellos nos violaban tres veces por día”.

Son numerosos los informes de mujeres de Burundi y Ruanda.

En nuestro país, España, en 2010, a la hora de elaborar este trabajo son 63 las mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, que responden al perfil de varón, menor de 40 años, nacionalidad española y en algunas ocasiones con otras patologías como el alcoholismo o las drogas, pero no queremos buscar atenuantes, porque sostenemos que la violencia contra la mujer no es más que el deseo explícito de controlar su cuerpo y su mente. Es una forma de terrorismo que ningún grupo humano toleraría en su colectivo. Pensemos por un momento que un año se asesinara a 63 parlamentarios, militares, fontaneros, conductores de autobús..... ¿Cuál sería la reacción social? ¿Por qué no se moviliza la sociedad de la misma manera? Creemos que la solución del problema pasa por un cambio de mentalidad, de coeducación en las escuelas de sensibilización social, pero en definitiva es necesario acabar con el modelo patriarcal que persiste en la sociedad, con el modelo capitalista que mantiene a las mujeres fuera del acceso a los medios económicos, al empleo decente y a la igualdad de trato y de oportunidades. En la consecución de esas metas está inmerso el movimiento organizado de mujeres a nivel mundial del que forman parte las mujeres de Comisiones Obreras.

No es imposible parar la violencia de género, pero es imprescindible unirse, organizarse, sacar datos a la luz, y como decía una mujer asesinada por sus ideas políticas en España, Julia Conesa, una de las “Trece Rosas”, que su nombre no se borre de la Historia.

Madrid 25 de noviembre 2010