



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Autor: Emma Alfonso Moreiro
Director: Carlos Ballesteros García

MADRID | Abril 2021

LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado, nace con el objetivo de realizar una investigación completa, en torno a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, hemos estudiado las secuelas que ocasiona la violencia de género en las mujeres que la sufren y en base a ello, se ha analizado el fundamento del empleo en la recuperación de la víctima. Se han investigado igualmente, los principales obstáculos que las mujeres supervivientes de violencia de género encuentran en el acceso al mundo laboral y una vez conocidos, hemos diseñamos una posible implementación de un proceso de inserción laboral. En conclusión, este Trabajo de Fin de Grado pretende contribuir en la escasa investigación existente sobre el tema abordado y facilitar a las mujeres supervivientes de violencia de género, el acceso a un empleo que las haga libres.

Palabras clave: víctimas de violencia de género, inserción laboral, mundo laboral, violencia de género, empresas inclusivas.

ABSTRACT

This Final Degree Project was created with the aim of carrying out a complete investigation regarding the labour market insertion of women victims of gender violence. To this end, we have studied the after-effects of gender violence on the women who suffer it and, based on this, we have analysed the basis of employment in the victim's recovery. We have also investigated the main obstacles that women survivors of gender violence encounter in accessing the labour market and, once known, we have designed a possible implementation of a process of labour market insertion. In conclusion, this Final Degree Project aims to contribute to the scarce existing research on the topic addressed and to facilitate access to employment for women survivors of gender-based violence, which will set them free.

Key words: victims of gender-based violence, labour market insertion, world of work, gender-based violence, inclusive companies.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Objetivos del trabajo y preguntas de investigación.....	4
1.2. Justificación del trabajo.....	6
1.3. Metodología	11
1.4. Estructura del trabajo	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Aproximación a la violencia de género.....	15
2.2 Fundamento de la inserción laboral.....	17
2.3 Situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género	19
2.4 Inserción laboral de víctimas de violencia de género y la COVID-19.....	21
CAPÍTULO III: INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	25
3.1 Derechos laborales y de Seguridad Social	25
3.2. Contratos bonificados.....	26
3.2.1 Evolución de los contratos bonificados en comparación con los casos de violencia de género.....	27
3.3 Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.....	30
3.4 Obstáculos y retos en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género ..	33
3.4.1. Confidencialidad	33
3.4.2 Dificultad en la conciliación.....	35
3.4.3 Estereotipos en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	37
3.4.4 Sectores feminizados.....	40
3.4.5 Inexistencia de medidas legales que obliguen a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.....	42
3.5 Implementación de un proceso de inserción laboral dirigido a mujeres víctimas de violencia de género	44
3.6 Ejemplos de buenas prácticas.....	49
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	53
4.1 Conclusiones	53
4.2 Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1:	Consecuencias no fatales de la violencia de género	16
Figura 2:	Sectores y posiciones que ocupan las mujeres que han sufrido malos tratos.	41
Figura 3:	Evolución del empleo y del paro de personas con discapacidad en el período 2014-2015.	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Situación laboral por tipo de violencia de género	20
Tabla 2	Impacto del COVID-19 en la realización de contratos bonificados por mujeres víctimas de violencia de género	22
Tabla 3:	Derechos laborales y de Seguridad Social	25
Tabla 4:	Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.	27
Tabla 5:	Evolución de los contratos bonificados por víctimas de Violencia de género de 2006-2020	28
Tabla 6:	Evolución del total de victimizaciones contra la mujer en el periodo de 2015-2019.	29
Tabla 7:	Evolución de contratos bonificados en el periodo de 2015-2019	30
Tabla 8:	Características de los contratos bonificados (2006-2020)	42

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende contribuir en la investigación sobre la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Actualmente, encontramos gran cantidad de documentos académicos sobre la violencia de género. Sin embargo, la bibliografía académica, que desarrolla directamente el tema de la incorporación al empleo de las mujeres supervivientes de violencia de género, es escasa.

Esto nos muestra que la parte de la recuperación de la víctima, generalmente es la más olvidada, bajo la convicción de que los daños sufridos por la violencia de género, acaban cuando la mujer denuncia a su agresor. Lejos de esta creencia, la realidad nos demuestra que a partir de este momento, comienza un largo camino de recuperación para la mujer superviviente, en el que el empleo es fundamental. Una oportunidad laboral, permitirá a la mujer recuperar su autoestima y valía personal, su vida social y lograr una independencia económica, para romper con el lastre de la violencia sufrida.

Siendo plenamente conocedoras de esta situación, desde la Federación de Mujeres Progresistas, nos encomiendan la labor de investigar sobre la inserción laboral de mujeres supervivientes de violencia de género. Una mayor investigación sobre este asunto, permitirá el diseño de las estrategias necesarias, para poder facilitar a estas mujeres, el acceso a un empleo que las haga libres.

1.1 Objetivos del trabajo y preguntas de investigación

1. Conocer las principales dificultades que encuentran las mujeres víctimas de violencia de género en la entrada al mercado laboral

A menudo las mujeres supervivientes de violencia de género, encuentran diversas dificultades para acceder al mercado laboral. Por una parte, estas dificultades podrán deberse a su situación personal y escasa red de apoyo, que les hará imposible sostener su trabajo. Por otro lado, las barreras son impuestas por el propio mercado laboral, ante los estereotipos que, a día de hoy, siguen existiendo en torno a la contratación de mujeres que han sufrido violencia de género.

Es por ello que pretendemos conocer todos estos obstáculos, para poder vencerlos y facilitar el acceso al empleo de las mujeres supervivientes de violencia de género.

2. Estudiar la participación actual de las empresas en la lucha contra la violencia de género

La empresa como agente social, juega un papel esencial en la lucha contra esta lacra persistente en nuestra sociedad. Sus mayores recursos y contacto con una diversidad importante entre la población (empleados, accionistas, proveedores...), las convierten en componentes esenciales, en la sensibilización contra la violencia de género.

Por otra parte, las empresas, al ser las generadoras de empleo, se presentan como las únicas capaces de brindar una oportunidad laboral a las mujeres supervivientes, que les permita la plena recuperación del horror sufrido.

3. Contribuir a la sensibilización y concienciación de esta tragedia social

La violencia de género es un problema que, lejos de circunscribirse al ámbito de la pareja, afecta a toda la sociedad. Por ello, estas páginas representan mi “pequeña” contribución en la erradicación de este drama social y mi gran ilusión por poder ayudar en la investigación, sobre la incorporación al trabajo de las mujeres que han sufrido malos tratos.

En base a estos objetivos, las preguntas de investigación de las que parto serían las siguientes:

1. ¿Cuál es el impacto positivo en la economía global y en la sociedad de la inserción laboral de supervivientes de violencia de género?
2. ¿Cuáles son las principales dificultades en la inserción laboral de supervivientes de violencia de género?
3. ¿Existen ciertas dificultades para la empresa en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género?

4. ¿Cuáles son los programas estatales y empresariales en curso para fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género?
5. ¿Cómo fomentar y mejorar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género?

1.2. Justificación del trabajo

Tomando en consideración la importancia del empleo en la recuperación de mujeres supervivientes de violencia de género, así como la escasa investigación sobre este asunto, mi Trabajo de Fin de Grado pretende contribuir al desarrollo y reivindicación de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Todo ello porque es importante para:

a) La economía.

El fomento de la incorporación laboral de mujeres que han sufrido malos tratos, podrá beneficiar a la economía por dos vías. Por un lado, lograr la autonomía económica de la mujer, permitirá una reducción de los costes sociales ocasionados por la violencia de género. Por otro lado, habrá una mayor participación femenina laboral, que como a continuación veremos, contribuye al crecimiento de la economía mundial.

Comenzando por los costes sociales, en 2019 se publica el estudio promovido por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y realizado por la Universidad de Alcalá: “El Impacto de la Violencia de Género en España: una valoración de sus costes en 2016”.

Se trata del primer estudio, que se centra en realizar una estimación de los costes generados por la lacra de la violencia de género. La estimación más conservadora, cuantifica en 1.281 millones de euros, los costes derivados de la violencia de género, “lo que supone el 0,11% del PIB anual o, lo que es lo mismo, 27,6 euros por habitante y año” (Universidad de Alcalá, 2019, párr.7).

En este mismo estudio, se analiza el impacto que genera la violencia de género en el ámbito laboral¹ “no solo de la víctima, sino también de los agresores, de los familiares y de los amigos” (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019, p.125). El impacto en el ámbito laboral de todos estos agentes, redundará en mayores costes económicos para todos ellos y que acabará afectando a las empresas, al sector público y al tercer sector (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019). Por otro lado, en el estudio se analiza la pérdida del producto interior bruto español, como consecuencia de la violencia de género persistente en nuestra sociedad².

Para el cálculo de estas hipótesis se toma en consideración diferentes variables, que afectan negativamente a los itinerarios laborales de los mencionados agentes. Entre ellas tenemos el deterioro de la salud de la mujer, que disminuirá su productividad; el abandono del empleo como consecuencia de la violencia de género; las ayudas sociales destinadas a las mujeres que sufren la violencia machista o la pérdida de productividad en el sector empresarial (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019). Esto nos demuestra, que los efectos causados por la violencia de género, nos perjudican a todos.

Centrándonos en el resultado de este análisis, según la estimación más conservadora, se cifra en 354.750.624 euros (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019, p.231), los costes derivados del impacto de la violencia de género en el itinerario laboral de los agentes presentados en el apartado anterior. Añade además que, “un 67% del total, deriva de los casos en los que las mujeres víctimas están en situación de inactividad o desempleo y un 33% de los casos en los que estas se encuentran en situación de empleo” (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019, p.198).

Respecto a la pérdida del producto interior bruto español, a causa de la violencia machista, se cuantifica en 3.639.749.982 euros (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019, p.236).

¹ Anexo 1 Costes derivados de la violencia de género relacionados con el itinerario laboral, según el tipo de coste y el agente que lo soporta.

² Anexo 2 Costes económicos en términos de pérdida de producto como consecuencia de la VG en España según situación laboral

A nivel internacional, contamos con el estudio: “Estimating the costs of gender-based violence in the European Union”, realizado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, donde se analizan los costes generados por la violencia contra la mujer a nivel europeo. En este estudio se estima que:

We then extrapolated the cost of gender-based and intimate partner violence against women for each Member State. The cost of intimate partner violence to the EU was EUR 122 177 800 785, of which EUR 109 125 574 091 was the cost of intimate partner violence against women. [A continuación, extrapolamos el coste de la violencia de género y de pareja contra las mujeres para cada Estado miembro. El coste de la violencia de pareja para la UE fue de 122.177.800.785 euros, de los cuales 109.125.574.091 euros fueron el coste de la violencia de pareja contra las mujeres. (European Institute for Gender Equality, 2014, p.16)

Todo ello podría resolverse con un aumento de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, pues “la plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de tasas de crecimiento nacional que serían, en muchos casos, de dos dígitos” (Organización de las Naciones Unidas, 2016, p.2).

Hoy en día podemos afirmar con rotundidad, que una mayor participación de la mujer en el mundo laboral, supondría “un crecimiento económico más rápido” (ONU mujeres, s.f.). Y en esta misma línea, el “Estudio sobre la participación femenina en el trabajo”, elaborado por Price Waterhouse Coopers, (2020), reafirma la teoría:

The evidence is clear. Our Women in Work Index shows that improving female participation in work across the OECD could boost OECD GDP by US\$6 trillion, while closing the gender pay gap could boost female earnings across the OECD by US\$2 trillion. [Las pruebas son claras. Nuestro Índice de Mujeres en el Trabajo muestra que la mejora de la participación femenina en el trabajo en toda la OCDE podría aumentar el PIB de la OCDE en 6 billones de dólares, mientras que la eliminación de la brecha salarial de género podría aumentar los ingresos de las mujeres en toda la OCDE en 2 billones de dólares]. (párr.1)

b) La sociedad.

Gracias al “Informe sobre violencia contra la mujer: España 2015-2019”, publicado por el Ministerio del Interior este año, vemos que los casos de violencia de género los últimos años, han ido en aumento. En 2015 se registraron 76.887 casos, aumentando hasta los 90.674 en 2019 (Ministerio del Interior, 2021).

Por otro lado, desde el año 2018, se ha experimentado un repunte de las mujeres víctimas mortales. En 2019, fueron 55 las mujeres fallecidas a causa de la violencia de género³. Sin olvidar a los 37 menores víctimas mortales, que se ha cobrado este crimen desde 2013⁴.

Otro dato a tener en cuenta, es que el que nos deja la “Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019”, realizado por Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, publicado a finales del 2020. Este estudio muestra que solo “el 21,7% de las mujeres que han sufrido violencia de género han denunciado esta situación” (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020, p.105). Ello nos ayuda a tener una visión real de la gravedad del problema, pues el 81,3% de los casos de violencia de género siguen escondidos.

Como afirma nuestra Ley de de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004, la violencia de género “ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social” (EM I), acabando de una vez, con la tradicional creencia social, según la cual los malos tratos eran un asunto privado de pareja. La sociedad por tanto, tiene un papel muy importante en la lucha contra este crimen, de cuya erradicación depende el avance hacia una sociedad más inclusiva.

Si aspiramos a alcanzar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad, entendido como “la construcción de un futuro inclusivo, sostenible y resiliente para las personas y el planeta” (ONU, s.f. párr. 2). Sin duda, llegar a ese Desarrollo Sostenible, implica acabar de raíz con la lacra de la violencia de género.

³ Ver Anexo 3: Mujeres fallecidas por hechos asociados a la violencia de género, 2003-2020.

⁴ Ver Anexo 4: Informe menores víctimas mortales 2013 - 2020.

Asimismo, el fin de la violencia contra la mujer, por un lado, es un Objetivo de Desarrollo Sostenible en sí mismo, concretamente el objetivo número 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Por otro lado, lograr este objetivo repercutirá en el alcance del resto de objetivos: “But is also crucial to the achievement of other Goals, such as poverty eradication, access to health care and education, decent work and the building of a just and peaceful society”. [Pero también es crucial para la consecución de otros Objetivos, como la erradicación de la pobreza, el acceso a la sanidad y la educación, el trabajo digno y la construcción de una sociedad justa y pacífica] (General Assembly. United Nations, 2020, p.2).

Siguiendo esta línea de argumentación, el apoyo a la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia, supondría una estrategia implacable en la erradicación de la violencia de género, ya que para muchas de ellas, “la falta de trabajo supone el principal freno a la hora de denunciar su situación” (Fundación Integra, 2020a, párr.6).

El empleo, por tanto, no solo actúa como una pieza clave en la recuperación de la víctima una vez se ha denunciado la situación de violencia, sino también para dar el paso a denunciar dicha situación.

c) El conocimiento académico.

Se han experimentado grandes dificultades a la hora de encontrar documentos académicos que traten este asunto.

En mi caso me he servido del buscador académico Google Scholar y la base de datos, EBSCO. Estas plataformas nos daban acceso a múltiples documentos, que se enfocaban en el estudio de la violencia de género como fenómeno social y sus consecuencias. Sin embargo, los documentos centrados en el trabajo como un medio de recuperación de la víctima han sido escasos.

En efecto, creemos que es necesaria una mayor investigación centrada en la parte de la recuperación de la víctima, donde el empleo es esencial. Creemos firmemente, que ello dará lugar a una mayor visibilización del problema y fomentará la aplicación real de las

políticas de inserción de mujeres supervivientes de violencia de género, en el entorno empresarial. Las empresas son determinantes en este proceso de recuperación, pues una oportunidad laboral, será fundamental para que aquellas mujeres que han sufrido el horror de esta violencia, puedan volver a construir una vida plena y autónoma.

d) Mi misma

Fiel defensora de la igualdad de género y de la justicia social, pretendo regalar estas páginas a las víctimas de la mayor injusticia que sigue causando la desigualdad de género. Es por ello, que no voy a pararme a escuchar los discursos políticos y sociales, que suavizan la gravedad del problema. Politizar y negar un crimen que ha dejado a tantas mujeres y niños por el camino, me parece una auténtica temeridad.

Estamos ante un problema social que no entiende de clases, ni de ideas políticas. “La violencia de género va de la chabola, al palacio”, me decía una mujer, que bien sabe de esto.

Por lo tanto, no es el momento de destruir con populismos todo lo construido hasta ahora. Ahora es el momento de pensar en ellas, de pensar en las supervivientes de esta lacra social, que son las únicas protagonistas de este trabajo. De esta forma, mi Trabajo de Fin de Grado, nace con una clara vocación social y mucha ilusión de que pueda servir de ayuda a este colectivo, que tanta fuerza y admiración me inspira.

Todo el esfuerzo puesto en este trabajo va por ellas y espero haber estado a su altura.

1.3. Metodología

a) Investigación documental.

Se ha realizado un estudio previo de los documentos académicos que abordan la incorporación al trabajo de las mujeres supervivientes de violencia de género. Como hemos puesto de manifiesto anteriormente, estos documentos eran escasos, por lo que la investigación documental, se ha completado con informes y estudios institucionales sobre este asunto.

Ejemplo de ello sería la “Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019”, anteriormente citada, que tras 5 años de trabajo fue publicada el 2020 por la Delegación del Gobierno contra la violencia de género.

Mención especial, merecen los informes de las asociaciones sociales que trabajan directamente con este problema y que nos han aportado una aproximación real al tema (Instituto de Mujeres 2016; Fundación Adecco, 2017, 2018, 2019,2020; Madrid Destino 2019; Federación de Mujeres Progresistas 2020a; Cruz Roja s.f.).

b) Entrevistas a profesionales del campo.

Gracias a la participación en el desayuno virtual⁵, organizado por la Federación de Mujeres Progresistas, tuve la oportunidad de conocer a un gran número de profesionales, comprometidos con la lucha contra la violencia de género a través del empleo. Esto me permitió, contactar con alguna de las participantes, que me han ayudado en gran medida en la realización de este trabajo.

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado, se ha entrevistado a:

- Encarnación Camacho Blasco, Responsable de Relaciones Laborales del Grupo PSA.
- Laura Pares Martín, Técnica de Investigación del área de empoderamiento sociopolítico de la Fundación Surt.
- Irene Zugasti Hervás Responsable de Políticas de Género en el ámbito de la gestión cultural municipal de la ciudad de Madrid.
- Beatriz Sánchez Guitán, Directora General de la Fundación Más Humano.

⁵ Este encuentro celebrado el 23 de Octubre de 2020 forma parte del programa EMPODERA-EMPLEO. El objetivo “era reunir profesionales de empresas que consideramos “Socialmente Responsables”, personal de administraciones públicas y profesionales de entidades sociales que directa o indirectamente están implicados en la intervención sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género” (Federación de Mujeres Progresistas, 2020, p.1).

Gracias a los testimonios de estas profesionales, hemos podido conocer cómo se realiza el proceso de inserción laboral de las supervivientes de violencia de género en distintos sectores.

c) Búsqueda de testimonios de casos reales de mujeres víctimas de violencia de género y profesionales que colaboran en su inserción laboral

Como hemos afirmado, uno de los objetivos de este trabajo, es dar voz a la lucha contra la violencia de género y como no creemos que haya mejor voz que la de las mismas supervivientes, nos hemos servido de testimonios reales de mujeres trabajadoras que han sufrido esta violencia.

Puntualizar que al estar estudiando un tema muy delicado y personal, no hemos podido conocer ningún testimonio de una mujer víctima de violencia de género de forma directa.

Es por ello que hemos utilizado los videos de testimonios de mujeres supervivientes que hemos podido encontrar en la página web del Instituto de la Mujer y en la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

d) Análisis de ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas comprometidas con la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

Se han estudiado las acciones realizadas por empresas, que destacan por su buen ejemplo, en el fomento de la incorporación laboral de mujeres supervivientes de violencia de género.

1.4. Estructura del trabajo

Con el objetivo de realizar un estudio completo sobre la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, comenzamos realizando una aproximación a la violencia de género y las consecuencias que ocasiona en las mujeres que la sufren.

Una vez que conocemos el problema al que nos enfrentamos, estudiamos el fundamento del empleo en la recuperación de las mujeres víctimas. El marco teórico se cierra

analizando la situación laboral real de este colectivo y el posible impacto de la COVID-19 sobre la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

El siguiente apartado, parte nuclear del trabajo, comienza presentando los derechos laborales que amparan a las mujeres víctimas de la violencia sexista. Dentro de los incentivos para que las empresas realicen este tipo de contrataciones, nos hemos focalizado en los Contratos Bonificados por su mayor relación con el tema de este trabajo. El estudio de estos instrumentos, finaliza con el análisis de su aplicación en el mundo laboral e impacto real en comparación con la evolución de los casos de violencia de género.

A continuación, estudiamos el compromiso de las empresas a través de la Asociación de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género. Seguidamente, nos centramos en presentar y desmentir los estereotipos que giran en torno a esta contratación. Una vez que conocemos todas las perspectivas de esta problemática, buscamos fijar las bases para la implementación en el mundo empresarial del buen proceso de inserción laboral de las mujeres supervivientes de violencia de género. Acabaremos con el estudio de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas comprometidas con este colectivo.

En el apartado último, presentamos las conclusiones a las que hemos llegado tras el estudio completo del tema abordado. Igualmente, informamos sobre las limitaciones encontradas en la realización de este trabajo y futuras líneas de investigación identificadas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Aproximación a la violencia de género

Al encontramos ante un trabajo que estudia la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, creemos conveniente comenzar con una aproximación a este ataque a las mujeres. De esta forma, podremos dejar de perpetuar soluciones genéricas y diseñar medidas específicas que aborden de forma transversal este problema social.

A día de hoy, sigue existiendo controversia por la forma de definir este crimen. El preámbulo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2004, establece 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 (EM I)”.

Como vemos nos encontramos ante un grave problema social, que no solo afecta al ámbito privado de las parejas y que se erige como el exponente más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres (Federación de mujeres progresistas, 2016).

La Federación de Mujeres Progresistas (2016), completa esta definición añadiendo los derechos humanos que son vulnerados al perpetrar este ataque:

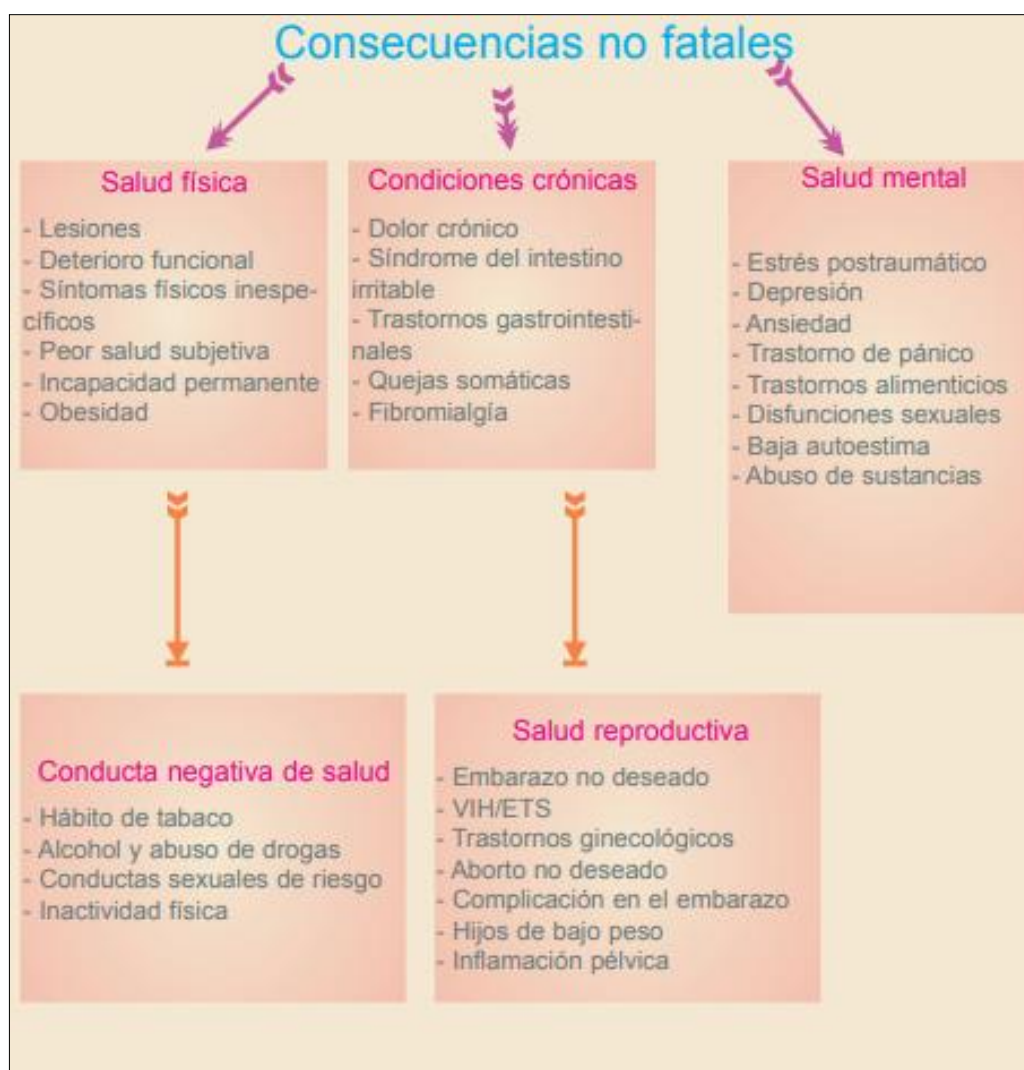
- El derecho a la vida
- El derecho a la igualdad
- El derecho a la libertad y la seguridad de la mujer
- El derecho a igual protección ante la ley
- El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación
- El derecho al mayor grado de salud física y mental que se puede alcanzar
- El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables
- El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.

Una vez hemos conocido el crimen, habremos de centrarnos en las secuelas que sufren sus víctimas. Conocerlas nos ayudará a diseñar medidas y planes de inserción personalizados para este colectivo.

Para ello, nos serviremos de este esquema elaborado por el Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social, integrado en el Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género (2003).

Figura 1

Consecuencias no fatales a causa de la violencia de género



Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, (2003, p.12)

No obstante, pese a que es necesario conocer las consecuencias más comunes sufridas en todos los casos, debemos tener en cuenta que en la atención de las mujeres, habremos de centrarnos en la experiencia única vivida por cada mujer.

Laura Pares Martín, Técnica de Investigación del área de empoderamiento sociopolítico de la Fundación Surt, nos explicaba que cada caso de violencia de género es único. En

cada uno de ellos, se cruzan múltiples efectos, como puede ser la migración, las circunstancias familiares, la red de apoyos o la formación de cada mujer. Es por ello que Laura defiende que la clave para el empoderamiento de las mujeres, es el diseño de estrategias individualizadas y centradas en el largo plazo, donde el acompañamiento de la víctima a lo largo de todo el proceso es esencial.

2.2 Fundamento de la inserción laboral

Son muchas las voces que insisten en la importancia del empleo en la recuperación de las víctimas de violencia de género (Instituto de Mujeres 2016; Fundación Adecco, 2017, 2018, 2019,2020; Madrid Destino 2019; Federación de Mujeres progresistas 2020a; Cruz Roja s.f.; Delegación del Gobierno contra la violencia de género, 2020). Este trabajo pretende sumarse a este grito, por lo que a continuación, analizaremos la esencialidad del empleo en el proceso de recuperación de la víctima.

Para ello habremos de situarnos en un nivel anterior y pensar en la expresión del maltrato de género a través de la restricción de recursos económicos o a través de la inhabilitación para acceder al empleo. Con este modelo de violencia nos estamos refiriendo a la violencia económica, que se define como sigue:

Este tipo de maltratos, menos conocido, supone el control en el acceso a los recursos económicos que deben ser compartidos. Incluye la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico tanto de la mujer como de sus hijos/as, y la limitación en la disposición de los mismos. (Gonçalves y Zugasti, 2020, p. 10)

En este mismo sentido, la Fundación Adecco, completa la definición incluyendo “la prohibición de entrada en el mundo laboral de la mujer, por miedo a perder su “poder” sobre ella” (Fundación Adecco, 2020a, p.5).

Por consiguiente, vemos una doble relación entre la violencia de género y el mundo laboral. Por un lado, el empleo podrá ser aprovechado como medio para ejercer el maltrato sobre las mujeres, alejándolas del mismo. Por el lado esperanzador, sin

embargo, actuará como medio para la recuperación de las supervivientes, precisamente realizamos el proceso inverso, volviendo a insertarlas dentro del mundo del trabajo.

Sanz (2019), se refiere al empleo como “la puerta que les permite salir del círculo de la violencia” (p.124). Y en palabra de una de las supervivientes que acudió a la Fundación Integra:

“Un trabajo no solo ha salvado mi vida y la de mi hijo. Ahora me siento que valgo para algo, que soy útil y que puedo conseguir lo que me proponga, puedo ver **futuro** y tener la posibilidad de proporcionárselo también a mi hijo. Me levanto cada mañana queriendo vivir”. (Fundación Integra, 2019a)

La verdadera recuperación y empoderamiento de la mujer, no se ciñe a la consecución de la independencia económica. Se trata de un proceso que comienza con la recuperación psicológica de la mujer, hasta su reinserción en el mundo social y laboral. Es por ello, que el empleo se convierte en la sola herramienta que permite la recuperación integral de las mujeres que han sufrido malos tratos, “al dotarles de autonomía, independencia, impactar en su autoestima o incrementar su red de contacto” (Fundación Adecco, 2020a, párr.2).

Esta misma Fundación realizó una encuesta, para conocer los elementos más valorados por las mujeres víctimas de la violencia de género, a la hora de desempeñar un puesto de trabajo, que nos muestra los siguientes resultados: “La autoestima ocupa la primera posición del ranking, con un (4,7/5), seguida del incremento de las relaciones sociales (4,6/5) y las posibilidades de desarrollo profesional/personal (4,5/5). Más lejos se encuentran el salario (4,2/5) y el horario (4,2/5)” (Fundación Adecco, 2020c, p.14).

En conclusión, el retorno que las mujeres obtienen cuando se les da una oportunidad laboral, va más allá de la obtención de un salario, fomentando el verdadero empoderamiento de la mujer en todos los aspectos de su vida. Se trata incluso de un elemento trascendental, en la protección de la vida misma de las mujeres que sufren las agresiones por parte de sus parejas o ex parejas.

Como afirmaba Carmen, Trabajadora de Clece en un centro de mayores de San Francisco de Asís (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, s.f.):

A mí Clece me lo ha dado todo, si no llega a ser por la empresa yo no sé que hubiese pasado conmigo, o que en dos días él me hubiese quitado del medio. Fue por eso, sino yo creo que hubiese sido una más, una más en la lista.

2.3 Situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

Sirviéndonos del “Estudio sobre el Impacto de la Violencia de Género en España: una valoración de sus costes en 2016” (2019), anteriormente citado, podremos conocer la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En su apartado cuarto, analiza la situación laboral de las mujeres víctimas, según los diferentes tipos de violencia de género sufridos.

El estudio destaca la prevalencia de mujeres paradas, que han trabajado anteriormente, pertenecientes al colectivo de mujeres víctimas de violencia económica 37,2% (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019). Esta categoría laboral, aumenta en el caso de mujeres que han sufrido violencia física, llegando al 38,3% del grupo (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019). Llama la atención que en el caso de mujeres que no han sufrido violencia de género, el porcentaje de mujeres paradas que han trabajado anteriormente, desciende al 17,2% (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019).

En base a estos datos, el estudio concluye que las mujeres que sufren violencia de género en alguna de sus formas, mayoritariamente se encuentran empleadas. Sin embargo, esta situación es diferente en el caso de mujeres víctimas de violencia económica. En este caso, el grupo laboral mayoritario, es el de mujeres paradas que han trabajado anteriormente (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019). Lo cual se relaciona con una de las expresiones de la violencia económica, que es la prohibición de trabajar por parte del agresor.

Vemos que esta misma situación, se repite en el caso de mujeres que han sufrido violencia física, lo cual podrá ser consecuencia de las secuelas físicas provocadas por las agresiones físicas.

En la siguiente tabla, podemos comprobar los datos obtenidos en el estudio:

Tabla 1

Situación laboral detallada por tipo de violencia de género

SITUACIÓN LABORAL DETALLADA/TIPO DE VG	Algún tipo de violencia	Violencia de control	Violencia emocional	Violencia económica	Violencia física	Violencia sexual	Ninguna violencia
Trabaja	39,0	37,9	39,1	34,8	35,1	35,4	38,6
Trabaja o colabora de manera habitual en el negocio familiar	1,4	1,4	1,0	1,6	0,5	4,1	0,7
Jubilada o pensionista (anteriormente ha trabajado)	9,3	8,8	9,2	9,1	8,5	8,8	15,2
Pensionista (anteriormente no ha trabajado)	2,6	2,9	2,0	2,4	0,5	2,0	5,9
Parada y ha trabajado antes	24,8	24,6	27,4	37,2	38,3	30,6	17,2
Parada y busca su primer empleo	1,7	2,1	1,5	1,6	3,2	3,4	1,2
Estudiante	8,7	10,7	6,4	1,6	8,5	6,1	5,8
Trabajo doméstico no remunerado	12,0	11,1	12,7	11,5	4,8	8,8	15,0
Otra situación	0,4	0,5	0,7	0,4	0,5	0,7	0,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, (2019, p. 110)

Para profundizar en este asunto, el estudio analiza la situación laboral de los agresores. En el caso de los agresores que ejercen la violencia económica, lo más habitual es que el maltratador se encuentre o se encontrara trabajando: “este porcentaje (referido a los hombres que trabajan) sube hasta el 62,8% entre los agresores que ejercen violencia de tipo económico” (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019 p.124). Como vemos, el maltratador que emplea la violencia económica, se prevalece de la situación de desempleo de la mujer víctima.

En conclusión, entramos en un círculo vicioso en el que la mayor dependencia económica de la mujer en el agresor, agravará su situación, impidiéndola alejarse del

mismo y de ahí la importancia de poder obtener un empleo les permita salir de estas garras.

2.4 Inserción laboral de víctimas de violencia de género y la COVID-19

La situación de confinamiento provocada por la pandemia de la COVID-19, ha agravado la situación de extremo riesgo de las víctimas de violencia de género. El confinamiento, creó las condiciones idóneas para potenciar la violencia de género, permitiendo justificar el aislamiento en el hogar y crear el contexto perfecto de impunidad ante la violencia.

La ONU se refiere a esta situación como la “pandemia en la sombra”:

As the COVID-19 pandemic deepens, the growing economic and social stress has an impact on everyone, but in particular women. At the same time, restrictions on movement and social isolation measures increase women’s vulnerability to violence in the home, most often perpetrated by men. Since lockdown measures were introduced, reports of violence against women have increased in many countries, giving rise to a shadow pandemic. [A medida que se agrava la pandemia del COVID-19, la creciente tensión económica y social repercute en todos, pero en particular en las mujeres. Al mismo tiempo, las restricciones a la circulación y las medidas de aislamiento social aumentan la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia en el hogar, en la mayoría de los casos perpetrada por los hombres. Desde que se introdujeron las medidas de aislamiento, las denuncias de violencia contra las mujeres han aumentado en muchos países, dando lugar a una pandemia en la sombra] (General Assembly. United Nations, 2020, p.2)

Igualmente la Pandemia de la COVID-19 ha potenciado las desigualdades y ha frenado el progreso conseguido hasta el momento en la lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres. Todo esto impedirá alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el tiempo que se había estimado (General Assembly. United Nations, 2020, p.3).

Como era de espera, la Pandemia también ha afectado negativamente a la situación laboral de muchas mujeres víctimas de violencia de género. Poniendo número a este daño, como vemos en el siguiente cuadro, el número de contratos bonificados por contratación de mujeres víctimas de violencia de género cae en picado en 2020.

La tendencia alcista que se veíamos en los últimos años, se ha frenado en el último año pasando de los 965 contratos de 2019, a los 398 de 2020. Y en términos porcentuales, supone una pérdida del 58% de contratos en 2020 en comparación con el año 2019.

Tabla 2

Impacto del COVID-19 en la realización de contratos bonificados por mujeres víctimas de violencia de género

Colectivo	Año	Número de contratos bonificados
Violencia de género	Año 2006	10
	Año 2007	226
	Año 2008	216
	Año 2009	336
	Año 2010	308
	Año 2011	388
	Año 2012	391
	Año 2013	540
	Año 2014	661
	Año 2015	731
	Año 2016	707
	Año 2017	724
	Año 2018	957
	Año 2019	965
	Año 2020	398

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Portal Estadístico
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

De igual forma, cuando le preguntamos a Irene Zugasti Hervás, Responsable de Políticas de Género en el ámbito de la gestión cultural municipal de la ciudad de Madrid, por el impacto que puede tener el COVID, en las políticas de inserción laboral, nos muestra su preocupación. Comprende que cuando la Pandemia estalló, las empresas se volcaron en su propia supervivencia, dejando de lado cualquier campaña de Responsabilidad Empresarial. Sin embargo, insiste en la necesidad de volver al compromiso social mostrado anterior a la Pandemia, para no perder todo el esfuerzo conseguido hasta ahora.

Además nos explica, que la mayor parte de mujeres víctimas son contratadas en el sector servicios, principalmente en trabajos de limpieza y cuidado de mayores. Esto supuso que ante el cierre de las instalaciones de las empresas donde desempeñaban estas labores de limpieza, o ante el miedo de las personas mayores a ser contagiadas, muchas de ellas perdieron sus empleos. Esta misma preocupación la reflejaban desde la Fundación Integra que argumenta que debido a estas condiciones laborales “Durante el confinamiento más del 32% de las mujeres que habían conseguido un empleo lo perdieron (Fundación Integra 2020a, párr.2).

De igual forma, Laura Pares Martín, Técnica de Investigación del área de empoderamiento sociopolítico de la Fundación Surt, recalca la necesidad de convencer a las empresas de no abandonar las buenas prácticas llevadas hasta ahora en la inserción de mujeres víctimas de violencia, pese a la mala situación económica por la que están atravesando.

A todo ello, habremos de sumar el efecto de las nuevas formas de trabajo que se han debido implementar debido a la Pandemia provocada por la COVID-19. Como vemos en el Boletín de Igualdad en el Empleo, del Ministerio de Igualdad:

El teletrabajo refuerza el aislamiento de las mujeres que sufren violencia de género, separándolas de personas y recursos en los que apoyarse. Este aislamiento puede ser la situación perfecta para que se incrementen comportamientos controladores y violentos en el hogar por parte del agresor. (Ministerio de Igualdad, 2020, p.15)”

Es por ello, que el “el 89% prefiere trabajar de forma presencial, debido al temor a quedarse aislada en su domicilio, así como a las dificultades para construir lazos y redes de apoyo sólidos, por vía telemática” (Fundación Adecco, 2020c, p. 13).

CAPÍTULO III: INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1 Derechos laborales y de Seguridad Social

El Título II de la Ley 1/2004 en su artículo 21 recoge los derechos laborales y de la seguridad social. Estos derechos que amparan a las víctimas, buscan adaptar la situación laboral de la víctima a su difícil situación personal, todo ello con el objetivo de que la víctima no se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.

En la siguiente tabla podemos ver de forma clara, los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género:

Tabla 3:

Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género

Derechos	Estatuto Básico del Empleado Público	Estatuto de los Trabajadores
Permiso por razón de violencia de género	Artículo 49.	Artículos 53 y 55 (nulidad de la decisión extintiva y del despido).
Reducción de jornada por violencia de género	Artículo 49.	Artículo 47.
Movilidad por razón de violencia de género	Artículo 82.	Artículo 40.
Excedencia por razón de violencia de género	Artículo 89.	Artículo 48.

Fuente: Gonçalves y Zugasti, (2020, p.20)

Asimismo, en el supuesto de que la mujer sea trabajadora autónoma, podrá suspender la cotización a la Seguridad Social durante 6 meses en caso de que su actividad se paralice a causa de la violencia de género (Gonçalves y Zugasti, 2020).

Una justificación de ello, la vemos en Sanz (2019), que afirma que:

“La protección de las víctimas es un objetivo de interés público que no debe recaer de forma exclusiva sobre la empresa, el legislador asocia a los derechos laborales señalados, medidas de Seguridad Social que colectivizan su coste entre los empresarios y trabajadores cotizantes” (p.111).

Tomando en consideración que en 2016 se calcula que había “10.404 mujeres que deberían haber trabajado y que no lo han hecho debido a la violencia de género” (Delegación del Gobierno para la violencia de género, 2019, p.161), vemos la importancia de estas medidas de protección laboral.

3.2. Contratos bonificados

El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, reconoce las:

Especiales dificultades para acceder a un empleo debido a circunstancias derivadas de la situación de violencia sufrida, tales como el consiguiente aislamiento del mundo laboral y social, el deterioro de la propia autoestima personal o el hecho de tener que hacerse cargo en exclusiva de los familiares dependientes. (EM I)

En base a ello desarrolla los incentivos para aumentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, que se regulan en el artículo 9 del texto:

Artículo 9. Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

La contratación de mujeres víctimas de la violencia de género es objeto de bonificación en las cuotas a la seguridad social, tanto si es indefinida como temporal, según lo establecido en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La cuantía de la bonificación por la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género será la establecida en la disposición final primera de este real decreto. Las empresas que contraten a víctimas de la violencia de género, especialmente mediante contratos indefinidos, podrán recibir subvenciones en los términos que se establezcan en los programas para incentivar la contratación propia de las comunidades autónomas.

En el siguiente cuadro resumen, podremos ver con claridad cuáles son las bonificaciones que obtendrían las empresas que fomenten esta inserción:

Tabla 4:

Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150 250 350
Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450 550
Contratos temporales formativos e interinidad	Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)		Período de sustitución	410 510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109 209 309

Fuente: Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades (2019, p.16)

3.2.1 Evolución de los contratos bonificados en comparación con los casos de violencia de género

Una vez que conocemos las bonificaciones a la contratación de mujeres supervivientes de violencia de género, habremos de estudiar su evolución y aplicación real en el mundo laboral.

Para realizar este apartado, hemos elaborado una tabla a partir de los datos obtenidos por el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Habremos de tener en consideración que, hasta “diciembre de 2006 no hubo una clave específica para la identificación de los contratos bonificados de víctimas de violencia de género” (Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2020, p.3), por lo que es a partir de 2006 cuando comienza el seguimiento específico de los contratos bonificados por víctimas de violencia de género.

Tabla 5:

Evolución de los contratos bonificados por víctimas de violencia de género de 2006-2020

Año	Colectivo	Número de contratos bonificados
Año 2006	Violencia de género	10
Año 2007	Violencia de género	226
Año 2008	Violencia de género	216
Año 2009	Violencia de género	336
Año 2010	Violencia de género	308
Año 2011	Violencia de género	388
Año 2012	Violencia de género	391
Año 2013	Violencia de género	540
Año 2014	Violencia de género	661
Año 2015	Violencia de género	731
Año 2016	Violencia de género	707
Año 2017	Violencia de género	724
Año 2018	Violencia de género	957
Año 2019	Violencia de género	965
Año 2020	Violencia de género	398

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Comenzaremos destacando el progresivo aumento de estos contratos desde que aparece en 2008 el Real Decreto 1917/2008, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. La tendencia alcista llega hasta los 965 contratos bonificados en 2019, lo cual como ya hemos analizado anteriormente, se se ha visto frenada por el impacto de la Pandemia de la COVID-19.

Pese a la mayor contratación de mujeres víctimas de violencia de género en los últimos años, la tasa de desempleo de este colectivo continúa siendo muy elevada. Como podemos comprobar en el V Informe un Empleo contra la Violencia, elaborado por la

Fundación Adecco: “Un 81% de las mujeres víctimas de la violencia de género se encuentra desempleada o trabaja en la economía sumergida, siendo precisamente esta situación de dependencia económica un obstáculo en la denuncia de los maltratos sufridos” (Fundación Adecco, 2017, p1).

Es por ello, que para obtener una visión real sobre la contratación de mujeres que han sufrido maltrato, conviene realizar una comparación entre el número de casos de violencia de género y la contratación laboral de las víctimas de este crimen social. Ello nos llevará a tener una visión más completa de este asunto.

Para realizar esta comparativa, nos hemos servido del Informe sobre Violencia contra la Mujer: España 2015-2019 del Ministerio del Interior, con el objetivo de conocer el número de casos registrados de violencia de género en esos durante esos años.

En el siguiente cuadro podremos conocer la evolución de 2015 a 2019, del total de victimizaciones contra la mujer según la relación con el autor:

Tabla 6

Evolución de 2015 a 2019, del total de victimizaciones contra la mujer según la relación con el autor

RELACIÓN VÍCTIMA / AUTOR ⁽¹⁾	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Violencia física	48.515	43.583	45.659	46.212	49.608	233.577
● Violencia de género	33.378	33.585	35.150	35.594	38.585	176.292
● Violencia doméstica	7.016	6.482	6.921	6.791	7.360	34.570
● Violencia otras relaciones	8.121	3.516	3.588	3.827	3.663	22.715
Violencia psíquica	59.706	56.874	59.823	62.303	66.565	305.271
● Violencia de género	40.163	41.066	42.470	44.900	48.568	217.167
● Violencia doméstica	6.795	6.641	7.105	7.265	7.239	35.045
● Violencia otras relaciones	12.748	9.167	10.248	10.138	10.758	53.059
Violencia sexual	6.692	7.506	8.239	10.371	11.525	44.333
● Violencia de género	303	333	377	512	648	2.173
● Violencia doméstica	666	730	703	843	929	3.871
● Violencia otras relaciones	5.723	6.443	7.159	9.016	9.948	38.289
Violencia económica	4.123	3.420	3.531	3.268	3.893	18.235
● Violencia de género	3.043	2.578	2.600	2.431	2.873	13.525
● Violencia doméstica	7	4	8	2	10	31
● Violencia otras relaciones	1.073	838	923	835	1.010	4.679
TOTAL VIOLENCIA	119.036	111.383	117.252	122.154	131.591	601.416
● Violencia de género: cónyuge, pareja, expareja, separado / divorciado	76.887	77.562	80.597	83.437	90.674	409.157
● Violencia doméstica: madre, hija y resto de violencia doméstica	14.484	13.857	14.737	14.901	15.538	73.517
● Violencia otras relaciones ⁽¹⁾ : conocido/vecindad, amistad, laboral, escolar, otra relación	27.665	19.964	21.918	23.816	25.379	118.742

Fuente: Ministerio del Interior, (2021, p.19)

Si nos fijamos en los casos de violencia de género, vemos que la suma de los casos en ese periodo asciende a 409.157.

Puesto que el Informe sobre Violencia contra la Mujer, se centra en los casos de victimizaciones de los años 2015 a 2019, elaboramos una tabla con el número de contratos bonificados en esos mismos años:

Tabla 7

Número de contratos bonificados de los años 2015 a 2019

Año	Colectivo	Tipo de colectivo	Número de contratos bonificados
Año 2015	Violencia de género	Contratos Bonificados	731
Año 2016	Violencia de género	Contratos Bonificados	707
Año 2017	Violencia de género	Contratos Bonificados	724
Año 2018	Violencia de género	Contratos Bonificados	957
Año 2019	Violencia de género	Contratos Bonificados	965

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

En conclusión, vemos que los contratos bonificados por contratación de mujeres víctimas de violencia de género desde el año 2015 a 2019 suman un total de 4.084 contratos. Este número de contratos no supone, ni siquiera el 1% (0.9%), de los casos de violencia de género registrados en esos mismos años.

Tomando en consideración estos datos, no nos extraña que para la mayoría de mujeres “el empleo se convierte en un elemento aspiracional, casi en un anhelo” (Fundación Adecco, 2020, p.17).

3.3 Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.

Desde 2012 se desarrolla en España la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, puesta en marcha por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Instituto de la Mujer, 2016).

Como nos comentan desde la Delegación⁶ del Gobierno contra la Violencia de Género, el objetivo de este proyecto es: promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualmente nos explican, que esta iniciativa tiene dos modalidades:

- a) La modalidad de sensibilización, por la que las empresas se comprometen a realizar actuaciones de concienciación social contra la violencia de género, que se gestionaba a través de un Convenio de Colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Esta modalidad está actualmente en fase de revisión y de actualización de los nuevos convenios tipos.
- b) La modalidad de inserción laboral, por la cual, las empresas se comprometen a insertar en sus plantillas a mujeres víctimas de violencia de género, y que se gestiona por el Instituto de la Mujer a través de la adhesión a un Protocolo.

Actualmente son 129 las empresas adheridas a la modalidad de Sensibilización y unas 70 las adheridas a la modalidad de Inserción Laboral.

Encarnación Camacho Blasco, responsable de relaciones laborales del grupo PSA, entidad integrante en esta asociación, nos informaba que las empresas, habrán de realizar de forma previa a la firma de esos convenios, actuaciones en relación con la sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de malos tratos. Con ello se asegura el compromiso real por parte de las empresas.

⁶ Agradecer la rápida y clara respuesta de la Delegación, cuando le preguntamos por esta iniciativa, a través del email: sensibilización-DGVG@igualdad.gob.es

Sin embargo, Irene Zugasti Hervás Responsable de Políticas de Género en el ámbito de la gestión cultural municipal de la ciudad de Madrid, considera que se debería reforzar el control por parte de la Administración sobre las acciones de las empresas firmantes de convenios, para obtener un mayor compromiso. Todo ello, permitiría que se eviten situaciones como la ocurrida con una empresa firmante de un convenio de sensibilización, que se negó a utilizar sus instalaciones para una campaña de sensibilización porque iba en contra de su política de imagen.

Respecto a la modalidad de la inserción laboral, Beatriz Sánchez Guitan, Directora General de la Fundación Más Humano, nos cuenta que las empresas cuentan con la ayuda de las fundaciones en el momento anterior y durante el proceso de inserción de nuestras mujeres. Beatriz, recalca que el papel de las fundaciones es esencial en este proceso, al aportar un apoyo personalizado y completo a la empresa durante todo el proceso de inserción. Como ella misma nos comentaba: “las fundaciones son el puente entre las empresas y la víctima”.

Esta iniciativa nos demuestra que hay un compromiso por parte de las empresas en la erradicación de la violencia de género, aprovechando su mayor capacidad de difusión del mensaje contra la violencia y aportando una oportunidad laboral a nuestras supervivientes.

Sin embargo, el porcentaje de empresas participantes en esta iniciativa es mínimo, si tenemos en consideración que según datos del Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2020 en España había 3.404.428 empresas activas (INE, 2020, p.1). Esto supone que las 199 empresas participantes en la Asociación de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, representan el 0,005 % del tejido empresarial español.

En conclusión, vemos que se ha de fomentar la incorporación de empresas a esta asociación, para poder llegar a una sociedad libre de violencia contra la mujer e igualdad entre mujeres y hombres, real.

3.4 Obstáculos y retos en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

3.4.1. Confidencialidad

La confidencialidad es un elemento nuclear en la contratación de mujeres víctimas de violencia machista. El secreto deberá mantenerse, no solo a lo largo del proceso de contratación, sino también cuando la mujer comience a trabajar.

Pese a que toda legislación que regula este aspecto, establece que la contratación se ha de realizar desde la más estricta confidencialidad, la realidad del procedimiento nos demuestra que es muy difícil de cumplir.

Gracias al evento organizado por la Federación de Mujeres Progresistas sobre la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, anteriormente explicado, pude conocer de primera mano el testimonio de múltiples profesionales que conocen de cerca este procedimiento. En este evento, se puso de manifiesto por parte de varias de las intervinientes, la dificultad de mantener la confidencialidad ante la complejidad del procedimiento actual.

Muchas de ellas, nos hablaban de las complicaciones existentes a la hora de acreditar la condición de víctima de violencia de género por parte de la empresa, para poder acceder a las bonificaciones existentes.

Beatriz de Más Humano explica este problema, a través de la comparación con los casos de contratos bonificados por discapacidad. En este último, cabe la posibilidad de informar sobre tal condición, en el mismo curriculum vitae de los candidatos, cosa que es impensable en el caso de mujeres que han sufrido violencia por parte de sus parejas o ex parejas. Es por ello que el procedimiento para acreditar la condición de víctima de violencia de género, será más complejo y duradero.

En este sentido, el actual artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece que las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos, se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género,
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima,
- O bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- 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; o 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.

El último párrafo fue introducido en 2018, por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Esta última modificación, permite la acreditación de la condición de víctima a través de un mayor número de documentos, que facilitarán este procedimiento. No obstante, para que la empresa pueda acceder a las bonificaciones, siguen existiendo todavía varias complicaciones.

Cuando tuvimos la ocasión de hablar con Encarnación, representante del grupo PSA, pudimos conocer más detalladamente estas dificultades. De esta forma, nos comentaba que, como la mayoría de contratos llegan por las asociaciones sociales y no a través del Servicio de Empleo Público, es la propia empresa la que debe acreditar la condición de víctima: “En el plazo máximo de 10 días, se deberá acreditar ante la TGSS la condición de víctima de violencia de género, a través de cualquiera de los documentos legalmente previstos (Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, 2019, p.15)”.

En este procedimiento de acreditación por parte de la empresa, existirán ciertas duplicidades que según Encarnación, podrían limitarse y podrían facilitar el acceso a las bonificaciones. Con muy buena visión de mejora, propone una automatización del proceso, gracias a la creación de una clave anónima, que desde el sistema de la Seguridad Social (donde ya hay un registro de las víctimas de violencia de género) acredite este hecho. De esta forma, no será necesaria la acreditación de la condición de víctima por parte de la empresa, pues desde la Tesorería General de la Seguridad Social

que ya tiene constancia de ello, solo deberán comprobar la veracidad entre la clave y la identificación de la mujer.

Con este mecanismo, la empresa podrá acceder a la bonificación de forma más sencilla, acortando este procedimiento y protegiendo de forma eficaz la confidencialidad que merece la mujer. Pese a no tener evidencias, creemos que una simplificación del procedimiento atraerá a un mayor número de empresas.

3.4.2 Dificultad en la conciliación

En este apartado partimos de la siguiente tesis: las mujeres trabajadoras continúan asumiendo una mayor carga de las tareas domésticas en el seno de la pareja y con ello una mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar (Federación de Mujeres Progresistas, 2020a; Alcañiz, 2017; Marcenaro y West, 2009; Rodríguez, 2009).

Esto se acentúa aún más en el caso de mujeres que han sufrido violencia de género, pues “nos referimos a mujeres que no cuentan con red de apoyo y que tienen muy complicado conciliar determinados horarios con el cuidado de sus hijos/as” (Federación de Mujeres Progresistas, 2020a, p.9).

El hecho de no contar con una red de apoyo podrá deberse a que hayan tenido que abandonar su domicilio habitual para alejarse de su agresor⁷ o porque la discriminación venga por parte de su propia familia (ILUNION, 2018).

De cualquier manera, son innegables los múltiples beneficios de la mejora en la conciliación de las mujeres, lo cual incluye a estas mujeres tan valiosas para el desempeño laboral. Como vemos en la página web del Instituto de la Mujer:

Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son, entre otros:

- El aumento de la productividad
- La retención y captación del talento
- La reducción del absentismo laboral,

⁷ Desde 2005 hasta 2020 se han concedido 38.468 ayudas para el cambio de residencia (Anexo 5: ver tabla del número de ayudas para el cambio de residencia).

- La mejora del ambiente del trabajo, el aumento de la implicación de la plantilla,
- La reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación,
- La obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación,
- La mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla,
- Las entidades proveedoras,
- La clientela y la sociedad en general, de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este último punto es reafirmado igualmente por la Federación de Mujeres Progresistas, que nos habla del caso de una empresa, que tras la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, experimentaron un crecimiento de sus ventas, “demostrando como las políticas de RSC desde la empresa, pueden tener impacto social y también impacto económico (Federación de Mujeres Progresistas, 2020^a, p.10) ”. Una vez más vemos el efecto positivo de fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Finalmente, hemos de hacer referencia al Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este decreto obliga a la implementación de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras.

Dicha ley, supone un avance hacia la igualdad de oportunidades, si bien, la Federación de mujeres progresistas defiende que:

Esta ley está pensada para familias de 2 progenitores/as, excluyendo a las familias formadas por una/un sola/o progenitora/r (familias monoparentales/monomarentales) del disfrute de los cuidados maternos/paternos hasta las 26 semanas. Esta tipología familiar está formada mayoritariamente por mujeres que, por decisión propia o no, tienen solas a sus hijas/os y únicamente disponen del permiso de 16 semanas anterior a la ley. (Federación de Mujeres Progresistas, 2020b, p.94)

La expresión más clara de familias monomarentales la encontramos en casos de mujeres víctimas de violencia de género, que no por su “propia decisión”, sino por su propia seguridad, han de alejarse de su agresor. Esto vuelve a poner de manifiesto la mayor dificultad para la conciliación en el caso de mujeres supervivientes de violencia de género, que se encuentran sin la ayuda del otro progenitor en la crianza de los hijos.

3.4.3 Estereotipos en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

La contratación de mujeres que han sufrido violencia machista, está ensombrecida por varios prejuicios que han de ser desmentidos con un argumento infalible, la verdad.

Los estereotipos que han generado más ruido en este asunto son los siguientes:

- “Miedo a que aparezca el maltratador en el centro de trabajo y se provoque una situación de violencia” (Instituto de la Mujer, 2016).
- “Miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles, por la situación de maltrato que han vivido” (Instituto de la Mujer, 2016)
- “Miedo al bajo rendimiento en su puesto de trabajo, debido a las consecuencias del maltrato” (Instituto de la Mujer, 2016)
- “Miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla” (Instituto de la Mujer, 2016)

La realidad del asunto nos demuestra, que estos estereotipos solo habrán de ser tenidos en consideración para desmentirlos, para lo cual nos serviremos de los testimonios de profesionales con experiencia real en este campo.

1. Miedo a que aparezca el maltratador en el centro de trabajo y se provoque una situación de violencia

Cuando lo preguntamos a Encarnación de PSA, sobre el temor a la aparición del agresor en las instalaciones empresariales, nos comenta que no han vivido nunca esta situación en el Grupo. Además, nos habla de la empresa como un entorno seguro para la víctima, al ser un lugar, completamente rodeado de sistemas de seguridad y en el que la mujer estará constantemente acompañada por sus compañeros de trabajo.

A todo ello, habremos de sumar que la mayor parte de las agresiones, no se comenten en el espacio público, sino en la intimidad del hogar, por lo que mientras la mujer se encuentre en la empresa estará más protegida.

2. Miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles, por la situación de maltrato que han vivido

Primeramente, hemos de partir sobre la base de que nos encontramos ante mujeres que han sido capaces de superar una situación de gravedad extrema, lo cual según el testimonio de Ana Muñoz de Dios de Fundación Integra, implica que, “Son mujeres muy fuertes, muy comprometidas y que por lo que han pasado, seguramente tienen unas fuerzas y unas capacidades extraordinarias que ponen a rendir en el puesto de trabajo y esto hace que sean muy bien valoradas” (Instituto de la Mujer, 2016).

De la misma forma, Juan Manuel Cruz Palacios, Director General del Área de Relaciones Laborales PCMA y Sostenibilidad de Acciona, afirma que “son mujeres con una enorme fuerza, con una enorme capacidad de trabajo, de compromiso y ven el trabajo como una realidad que claramente les va a ayudar a salir de esa situación”. (Instituto de la Mujer, 2016).

Finalmente, Laura Pares Martín, Técnica de Investigación del área de empoderamiento sociopolítico de la Fundación Surt, nos hablaba de la “resiliencia” desarrollada por las mujeres supervivientes de violencia de género. No obstante, Laura recalca la importancia de respetar los tiempos de recuperación de cada mujer, teniendo en consideración que las posibles secuelas que sufran las víctimas, siempre se pueden trabajar.

3. Miedo al bajo rendimiento en su puesto de trabajo, debido a las consecuencias del maltrato

Respecto al bajo rendimiento, contra este mito tenemos que fijarnos en que “las empresas que cuentan con estas mujeres en sus plantillas valoran muy positivamente su desempeño en el puesto de trabajo (por encima del 90%)” (Instituto de la Mujer, 2016). Igualmente se destaca la motivación y compromiso con la empresa, que les facilita una oportunidad: “muy al contrario, su compromiso suele ser doble, debido a las

dificultades que atraviesa y a la necesidad de independencia económica para salir adelante. Las mujeres víctimas quieren dejar de serlo y no tener que acogerse a estos derechos” (Fundación Adecco, 2020d, párr.6).

Gracias al testimonio anónimo de una superviviente de violencia que encontramos en la página del Instituto de la Mujer (2016), podemos comprobar esta misma motivación en sus propias palabras dedicadas a su puesto de trabajo:

El querer levantarme cada día, el ser feliz, el sonreír, ser independiente ¡Ser libre! Estoy tan agradecida que todo lo que hago es poco, querría hacer más. Soy una mujer nueva, eso es lo que supone para mí y creo que el trabajo es muy importante para una persona, pero para mí es vital ¡vital! Porque de verdad que salvan una vida, a mí me la han salvado, eso supone para mí este puesto de trabajo.

4. Miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla

Finalmente, respecto al temor a recibir un trato diferente por parte de la plantilla, ello es totalmente refutable, pues el resto de trabajadores no conoce que la mujer ostenta tal condición en aras de la confidencialidad que la empresa debe mantener.

En relación con este asunto, es importante también, no caer en la revictimización de la mujer por parte de la empresa. En este sentido, Encarnación de PSA, defiende que la empresa ha de tener una especial consideración al bagaje psicológico de las mujeres víctimas. Sin embargo, afirma que ello no puede llevar a una sobre protección, o a relegarlas a otro tipo de trabajos menos cualificados, por la creencia de que no van a poder abordar estos trabajos, por ellas mismas o por las circunstancias que las rodean.

En consecuencia, para Encarnación, el trabajo habrá de realizarse en las mismas condiciones y exigiendo las mismas competencias profesionales, pero con una mayor posibilidad de adaptación a su situación sin que ello suponga esconder la realidad profesional.

Esta misma tesis es defendida Gloria Cuadrado, Directora de Gestión del Talento de Carrefour, que afirma que:

Aunque los procesos de selección sean igual de exigentes para todos y la integración laboral se haga desde el anonimato, es interesante que el gestor o responsable de las mujeres víctimas conozcan su situación para que puedan tener cierta flexibilidad respecto a sus condiciones personales (Fundación Integra, 2019b, párr. 6).

3.4.4 Sectores feminizados

Pese a los grandes avances realizados en la incorporación laboral de las mujeres, aun siguen existiendo muchos retos para llegar a la efectiva igualdad laboral de entre géneros. Como afirma la Fundación Adecco (2018):

La proyección de los roles de género, al mercado laboral ha dado lugar a la existencia de roles feminizados y masculinizados, existiendo una mayor precariedad e inestabilidad dentro de los sectores más feminizados. Agravándose la situación en los casos de víctimas de violencia de género. (p.14)

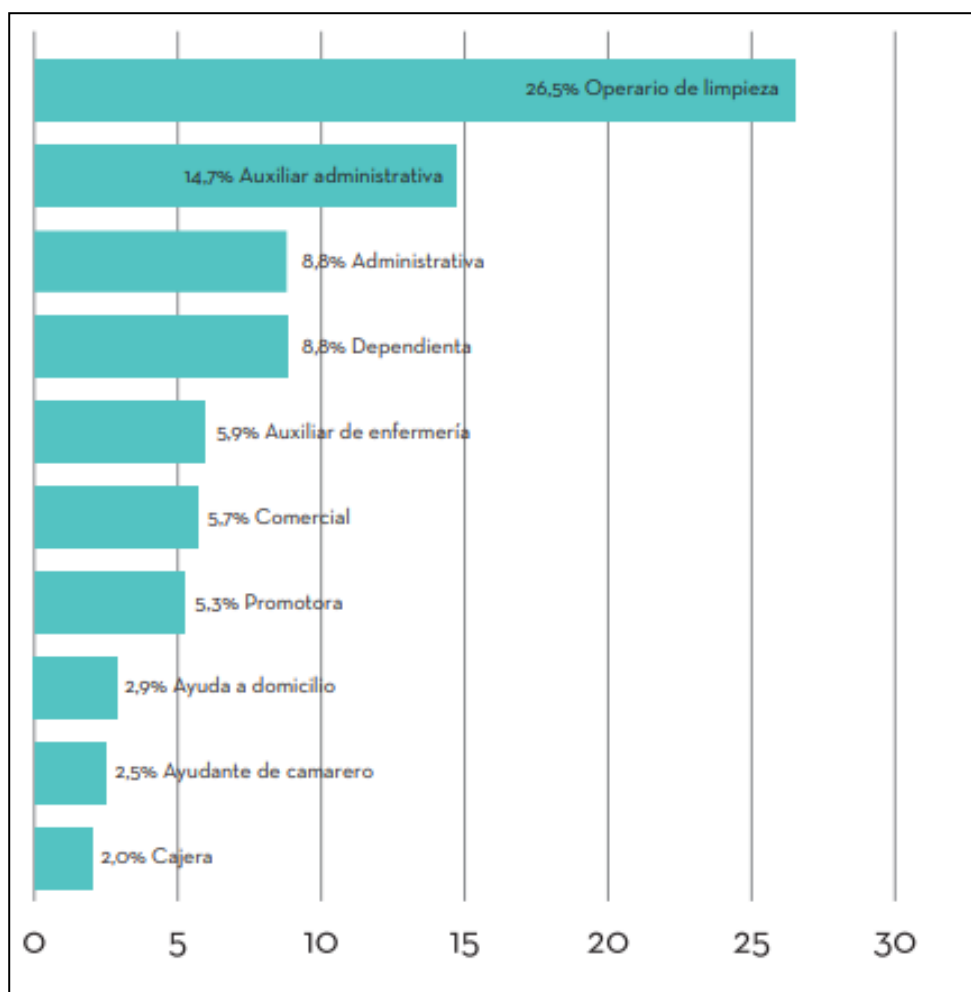
Este asunto fue igualmente abordado en el evento organizado por la Federación de Mujeres (2020a) progresistas quien concluye sobre la necesidad de atajar: “La segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral y ofertar empleos desde los servicios de orientación laboral en sectores más masculinizados con mejores condiciones laborales (p. 9)”.

En la misma línea, Laura Pares Martín, de la Fundación Surt, nos explicaba que debido a la situación de extrema vulnerabilidad y urgencia en la que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, se aceptan trabajos con condiciones precarias. De aquí la importancia de que las asociaciones sociales que gestionan gran parte de las contrataciones, tracen líneas rojas y controlen las condiciones en que se realiza el empleo.

Gracias a la encuesta realizada por la Fundación Adecco sobre los sectores y posiciones que ocupan las mujeres víctimas de malos tratos, podemos constatar estos hechos. El cuadro situado en la siguiente página, resume las conclusiones de ese estudio.

Figura 2

Sectores y posiciones que ocupan las mujeres víctimas de malos tratos



Fuente: Fundación Adecco, (2020, p.15)

Al hilo de este debate, si nos fijamos en las características de los contratos bonificados realizados por contratación de supervivientes de violencia de género de 2006-2020, vemos una preponderancia de los contratos temporales que suponen el 76% del total, frente al 24 % de contratos indefinidos.

Tabla 8

Características de los contratos bonificados realizados por contratación de supervivientes de violencia de género de 2006-2020

Colectivo	Tipo de contrato	Número de contratos bonificados
Violencia de género	Indefinido	1.837
	Temporal	5.721

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

3.4.5 Inexistencia de medidas legales que obliguen a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

Pese a la innegable magnitud de la violencia de género, la contratación de este colectivo, todavía no es una obligación legal, siendo un tema de la Responsabilidad Social Empresarial. En este apartado, realizaremos una comparación con la contratación bonificada de personas con discapacidad exigida por ley.

No obstante, queremos dejar muy claro que nuestra posición no es de crítica hacia la obligación legal de contratación por discapacidad. Lejos de la crítica, buscamos analizar el efecto positivo de estas medidas y su posible extensión a la contratación de víctimas de violencia de género.

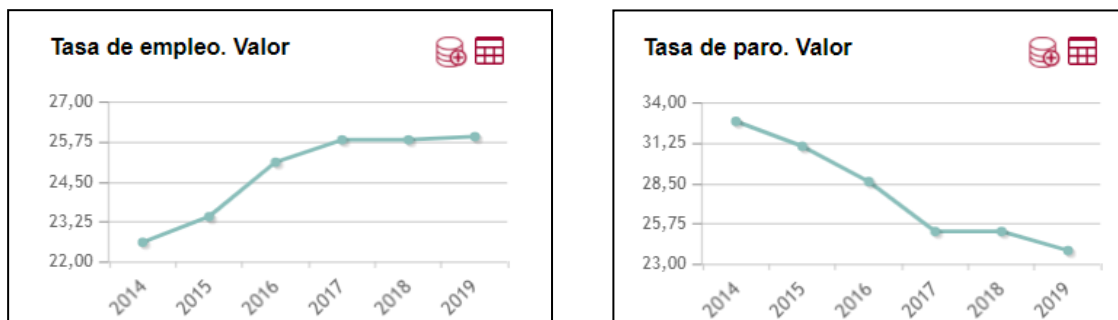
Así pues, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, reconociendo “la vulnerabilidad y exclusión social sufrida por las personas con discapacidad suponiendo una restricción de los derechos y libertades reconocidos a toda persona”, obliga a que:

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores estarán obligadas a que de entre ellos al menos el 2% sean personas trabajadoras con discapacidad, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas (Servicio Público de Empleo Estatal, s.f.).

Gracias a la implementación de esta medida vemos una tendencia a la alza en la tasa de empleo de personas con discapacidad y una tendencia a la baja de la tasa de paro de este colectivo. En la siguiente página podremos ver estas evoluciones:

Figura 3

Tasa de empleo y de paro de personas con discapacidad de 2014-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

De manera similar, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre por el que se regula el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, reconoce las “especiales dificultades para acceder a un empleo debido a circunstancias derivadas de la situación de violencia sufrida”.

La LO 1/2004 por su parte, declara que estas agresiones “constituyen uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución” (EM II).

Como vemos, el fundamento de ambas leyes reconoce las dificultades para acceder al mercado laboral de ambos colectivos y por otro lado, su impacto en los derechos y libertades fundamentales, es por ello que cabe pensar en la extensión de las mismas medidas a los casos de víctimas de violencia de género. En esta misma línea, Sanz:

Se nos ocurre que podría ser importante, reservar un porcentaje de plazas en las ofertas de empleo público del mismo modo que se hace con otros colectivos, como por ejemplo personas con discapacidad, así como incentivar con concesiones económicas directas a las empresas que contraten a dichas mujeres (Sanz, 2019, p.131)

No podemos cerrar este apartado, sin poner de manifiesto el peligro que existe ante la inexistencia de una obligación legal y el resurgido discurso político que pone en peligro todos los avances realizados hasta ahora, en la lucha contra la violencia.

Cuando hablamos con Irene Zugasti Hervás, de Madrid Destino, nos comenta su preocupación ante el discurso político que se lleva gestando en los últimos 5 años. Éste tendrá consecuencias muy negativas en la inserción laboral de mujeres supervivientes.

Al encontrarnos ante asunto de Responsabilidad Empresarial y sin la existencia de una obligación legal, un discurso social y político que cuestiona la realidad de la violencia de género, hará que las empresas se replanteen la conveniencia de las políticas relacionadas con la violencia de género y optarán por otras políticas de RSC en las que hay un mayor consenso.

3.5 Implementación de un proceso de inserción laboral dirigido a mujeres víctimas de violencia de género

Llegados a este punto, nos centraremos en cómo llevar a cabo el buen proceso de inserción laboral de las supervivientes de violencia de género para que esa inserción sea real.

Este proceso se fundamenta en tres pilares:

1. La preparación en la empresa de un programa de inserción
2. Recuperación psicológica de la víctima y adaptación al puesto de trabajo
3. Acompañamiento integral de la mujer a lo largo de toda la estancia en la empresa

1. Preparación de la empresa.

Como veníamos diciendo, estamos ante un tema relacionado con la Responsabilidad Social de las empresas.

Así mismo, lejos de ser un tema menos relevante, se trata de una cuestión relacionada con el desarrollo sostenible de la sociedad. Por lo tanto, siendo la empresa dependiente de la sociedad, es un asunto nuclear para la supervivencia de sí misma, pues, “Cuando se tiene presente el largo plazo, la seriedad ética de una empresa puede ser un elemento

importante de su éxito económico y de su sostenibilidad” (Camacho et, al., 2013, p. 103).

Para abordar de forma real y sostenible la acción social de la empresa, habremos de optar por un modelo de responsabilidad empresarial intrínseco, que supone:

Una visión ética que impregna los elementos centrales del modelo de negocio de la empresa (los planes estratégicos, las políticas, las actividades y decisiones cotidianas con que la empresa obtiene sus beneficios) y también la forma en la que aborda la crisis de ese modelo. Forma parte y concreta la dimensión ética inherente a la actividad empresarial. (Fuertes, s.f., Diapositiva 4)

Siguiendo el fundamento de este modelo de Responsabilidad Empresarial, aplicándolo a la inserción laboral de supervivientes de violencia de género, deberemos centrarnos en las siguientes acciones:

- Firme decisión y participación de la Alta Dirección (Instituto de la mujer, 2016)
- Colaboración con asociaciones sociales que conozcan del tratamiento de mujeres que han sido víctimas de violencia (Instituto de la mujer, 2016)
- Desarrollo de campañas de sensibilización contra la violencia de género (Instituto de la mujer, 2016)
- Fijación y medición de objetivos (Instituto de la mujer, 2016)

1. Firme decisión y participación de la Alta Dirección

El papel de la Alta Dirección es esencial para que pueda haber un buen desarrollo de estas políticas y una mayor concienciación de la plantilla (Fundación Íntegra, 2019b). Por otro lado, ya hemos expuesto la importancia de la colaboración con las asociaciones sociales, remarcando su importancia tanto en la gestión de las ofertas de trabajo entre las entidades y las mujeres; en la preparación de la empresa antes de la llegada de la mujer como; así como durante su estancia en la empresa.

Además, se insta a las empresas a la realización de campañas de sensibilización, teniendo en cuenta su capacidad de difusión masiva y “gran poder sobre la vida de sus

empleados, de sus accionistas, de las comunicaciones donde tienen sus instalaciones, de sus clientes y proveedores.” (Camacho et, al., 2013, p. 71).

Finalmente, con el objetivo de medir el compromiso real de las empresas y éxito de las acciones anteriores llevadas a cabo, se recomienda a la empresa la concreción de los objetivos de inserción laboral de mujeres víctimas y su medición periódica.

2. Recuperación psicológica de la víctima y adaptación al puesto de trabajo

Siguiendo con el segundo punto, el proceso de inserción laboral, requiere un procedimiento previo de recuperación de la víctima que ha visto fuertemente dañada su confianza y autoestima. La empresa como agente social, también puede contribuir en este proceso para que haya una verdadera inserción.

En relación con este tema, Laura de la Fundación Surt, defiende la importancia de preguntar a la víctima sobre sus objetivos y sus retos. Seguido de ello, deberíamos centrarnos en el análisis de las fortalezas de la mujer y extrapolación al mundo laboral, en vez de centrarnos en las debilidades o falta de formación en algunos aspectos. En este proceso, tendrían un rol esencial las asociaciones sociales como intermediarias entre la mujer y la empresa, adaptando las ofertas laborales según el perfil de la mujer.

Para Laura, será la base del verdadero empoderamiento de la mujer y la diferencia del aprovechamiento, desgraciadamente frecuente, de la situación de extrema vulnerabilidad en que se encuentra la mujer, que supondrá la aceptación de condiciones precarias, ante la urgente necesidad de obtener recursos para subsistir.

Es necesario tener en cuenta que puede que la mujer lleve mucho tiempo fuera del mercado laboral. Ello ha de ser tenido muy presente por la empresa y no juzgar por ello a la mujer, pues no ha sido una decisión voluntaria. En caso de que sea necesario fomentar y desarrollar las competencias específicas, se recomienda desarrollar Planes de Formación por parte de la empresa, que se centren en las actividades que se han de realizar en la misma. Nadie mejor que la propia organización donde se van a realizar estas labores, para enseñar las competencias necesarias para ello.

Para ello creemos que es interesante conocer los planes de formación actuales para poder personalizarlos según la actividad de la empresa. Actualmente, dentro del

Programa de Inserción Sociolaboral para mujeres Víctimas de Violencia de Género estatal, nos encontramos con un apartado dedicado a la formación de las mujeres.

Este programa formativo cuenta con dos fases:

- Fase de preformación, donde se trabajan las habilidades sociales, competencias básicas profesionales y motivación de cara a la inserción laboral. Todo ello siempre adaptándolo a las necesidades específicas de las participantes (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.29).
- Fase de formación. Donde se busca aportar a la mujer la formación profesional para el empleo en distintas especialidades que se adapten a su perfil inicial y pertenezcan a sectores de actividad con capacidad para generar empleo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.29).

Con el objetivo de mejorar este programa, Da Costa Newton, en un intento de modernizar estos planes de formación, apuesta por la toma en consideración de la heterogeneidad del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género y la formación en las nuevas tecnologías.

Es por ello que la autora establece que “es imprescindible la adopción de medidas especiales dirigidas a los diferentes tipos de mujeres dentro de los programas y acciones formativas de las víctimas de violencia de género (Da Costa, 2011, p.267)”. Cuando habla de los diferentes grupos particularmente vulnerables, dentro de este grupo, se refiere al caso⁸ de “las mujeres inmigrantes, las mujeres discapacitadas, las mujeres rurales, las mujeres mayores, las mujeres indigentes entre otras (Da Costa, 2011, p.266)”

Respecto a la formación en nuevas tecnologías, Da Costa Newton, habla de la conveniencia en adaptar estos programas a la nueva realidad del mercad que de lo contrario implica sumar más barreras a la incorporación laboral de nuestras mujeres.

⁸ Este asunto tiene relación con un tema de gran relevancia, no obstante por la extensión y tiempo para la realización de este trabajo no lo podemos desarrollar. Con ello nos referimos a las dobles o triples formas de exclusión que las mujeres víctimas de violencia de género pueden sufrir. Ello ocurre por ejemplo en el caso de mujeres discapacitadas que han sufrido violencia o en caso de mujeres migrantes que han pasado por el mismo horror de esta violencia.

3. Acompañamiento de la víctima.

No podemos caer en la convicción de que una vez que la mujer ha accedido al empleo y ha entrado en la empresa acaba el procedimiento de inserción. La realidad es que estamos ante un proceso integral de acompañamiento a la mujer, lo que implica un seguimiento comprometido por parte de la empresa.

He querido incluir la siguiente afirmación de la Fundación Adecco (2020b), pues nos muestra el fundamento de todo este proceso: “La búsqueda de empleo no es un fin en sí mismo, sino un medio para que vuelvas a sentirte viva, plena, capaz y recuperes las riendas de tu vida” (p.8).

Para poder realizar un buen proceso de seguimiento y respetar la confidencialidad, proponemos seguir el sistema que desarrolla el grupo PSA. Como nos cuenta Encarnación, en esta organización, si alguna de las trabajadoras ha sido víctima de violencia de género, esto solo será conocido por el responsable de recursos humanos, con quien se relacionará la mujer y a quien acude en caso de que necesite adaptar las funciones laborales por sus circunstancias. El jefe directo de la misma nunca tiene conocimiento de esta situación.

Como nos refiere Encarnación, si la víctima decide contarlo en un entorno informal, será decisión suya, pero desde el grupo nunca, se proporciona esa información. En esta organización, les dan asimismo apoyo psicológico, siendo esencial sobre todo en los primeros momentos.

El tema de la adaptación de las funciones de la mujer a su situación es determinante para que haya una verdadera inserción y pueda mantener el puesto de trabajo. Irene Zugasti de Madrid Destino, nos pone un ejemplo muy claro para que comprendamos el porqué de ello. Pensemos en una mujer que ha sido víctima de violencia de género, cuyo agresor tiene una orden de alejamiento y por lo tanto, no puede trabajar en todos los distritos de la ciudad para no acercarse a su agresor. Una posible solución sería, destinar a la trabajadora a otra sede de la empresa alejada de su agresor.

A ello se debe agregar que en ese proceso de recuperación personal, la empresa juega un papel importante como lugar de detección de posibles futuras amenazas del agresor. Como ya se ha afirmado, el hecho de que la mujer esté acompañada por sus compañeros

de trabajo, ayudará a una detección más rápida de la violencia, que en el caso de encontrarse aislada en la oscuridad del hogar.

3.6 Ejemplos de buenas prácticas

Una vez llegados, al final de este Trabajo de Fin de Grado, expondremos algunos ejemplos de buenas prácticas por parte de empresas comprometidas con la inserción de supervivientes de violencia de género. Con ello buscamos cumplir con el objetivo tercero de este trabajo, contribuyendo a la sensibilización del mensaje contra los malos tratos.

Igualmente en este apartado, se busca mostrar al lector, que todas las ideas defendidas anteriormente, tienen una aplicación real en el mundo laboral, así como el “contagio” por parte de otras empresas que quieran participar en la lucha por la erradicación de la violencia de género.

1. Buen ejemplo de visibilización del colectivo a través del empleo

Madrid Destino: Contratación de mujeres supervivientes de violencias de género en las fiestas y campañas de la capital

Madrid Destino es una empresa municipal dedicada a la gestión cultural, turística y de espacios y eventos del Ayuntamiento de Madrid. En 2018 pone en marcha esta iniciativa de contratación de mujeres supervivientes de violencia de género como:

Informadoras, dinamizadoras de actividades o ayudantes de producción para el Año Nuevo Chino, las Noches del Ramadán, los Veranos de la Villa, la Navideña Feria Internacional de las Culturas o la Navidad. (Diario de Madrid, 2019, párr.3)

Este tipo de funciones laborales, alejadas de las tradicionalmente encomendadas a las mujeres víctimas de violencia de género, permitieron la interacción de las mujeres con los asistentes a estos eventos, lo cual promueve “la visibilidad y el empoderamiento de estas mujeres” (Diario de Madrid, 2019).

Como elementos clave de este proyecto tenemos, por un lado la adaptación de los puestos a las circunstancias específicas de cada mujer para facilitar la conciliación. Por otro lado, ha sido esencial para el buen desarrollo del proyecto, garantizar la seguridad y

bienestar de las mujeres, mostrando la importancia contar con la ayuda de otras instituciones, Seguridad y Policía Municipal y los equipos de Producción de Fiestas y Campañas (Diario de Madrid, 2019).

Además, en estos proyectos se han implementado, los llamados ‘Puntos Violeta’, atendidos por las mismas supervivientes para la de prevención y atención ante la violencia de género en los eventos organizados en la capital. Esta iniciativa, también favorecerá a la sensibilización de la población de este problema social aun sin erradicar.

En conclusión, en este proyecto vemos que es posible la buena conciliación, adaptando los puestos de trabajo a las necesidades que pudiese tener cada mujer, de esta aseguramos que la mujer pueda sostener su empleo. Por otro lado, fomenta la visibilización de este colectivo, generalmente relegado a puestos de trabajo sin interacción con el público.

No podemos cerrar este apartado dedicado a la empresa Madrid Destino, reconociendo su esfuerzo y compromiso habiendo conseguido empleo para 52 mujeres en 2 años (Federación de Mujeres Progresistas, 2020a).

2. Buen ejemplo firma de acuerdos específicos para aumentar los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004

Grupo PSA: amplia los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004

En 2005, el Grupo PSA (actualmente grupo Stellantis), “fue pionero con la firma de acuerdos específicos, en materia de reconocimiento de derechos a las mujeres víctimas de maltrato, que iba más allá que la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” (PSA, 2016, párr.5).

Como vemos en el Informe sobre Buenas Prácticas de Conciliación y Corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE, s.f., p.38), las medidas recogidas en el acuerdo son las siguientes:

- Posibilidad de elección de turno, si la trabajadora está sometida a régimen horario.
- Posibilidad de elección de horario de trabajo, si existen varios, que le permita una mayor protección personal y/u organización de su vida personal.
- Posibilidad de disfrute de reducción de jornada hasta en un 50%.

- Trabajo a distancia.
- Adaptación de las fechas vacacionales en los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifiquen.
- Concesión de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social.
- Posibilidad de recolocación en una entidad del mismo grupo empresarial.

Estas medidas facilitarán la conciliación y corresponsabilidad de las mujeres supervivientes de malos tratos que, como ya se ha abordado en apartados anteriores, es uno de los problemas que obstaculizan su inserción en el mundo laboral.

3. Buen ejemplo de colaboración entre empresa y fundación social

Repsol: Mujeres caminando hacia el empleo

La Fundación Repsol, en colaboración con la Fundación Íntegra desarrollan este proyecto cuyo objetivo “es apoyar la calidad de vida de mujeres que han sufrido violencia de género, mejorar su empleabilidad y facilitar su incorporación al mercado laboral” (Fundación Integra, 2020b).

Se trata de un programa de formación íntegra que se organiza en torno a tres ejes: Fortalecimiento y conocimiento personal; Herramientas para la búsqueda de empleo;. Formación Informática (Fundación Repsol, 2019).

Gracias a esta iniciativa que se inicia en 2014, ha beneficiado a un total a 110 mujeres víctimas de malos tratos, de las cuales, el 70% han encontrado un empleo, que les han dado la oportunidad de empezar una nueva vida lejos de la violencia de género gracias a un empleo (Fundación Integra, 2020b).

4. Buen ejemplo de participación de la Alta Dirección

Instituto de la Mujer: campaña Directivas-Mentoras con mujeres víctimas de violencia de género

Esta campaña de mentorización, desarrollada por el Instituto de la Mujer en colaboración nuevamente con la Fundación Integra, busca la favorecer la empleabilidad y la autoestima de las mujeres que han sufrido malos tratos.

Para la consecución de estos objetivos, el Instituto de la Mujer se encarga de la parte de captación de directivas de participan en campañas de este organismo. Por su parte, la Fundación Integra, gracias a sus conocimientos sobre este fenómeno, “coordina la comunicación entre mentoras y mentís, asesorando asimismo a las directivas en las diferentes actividades que se lleva a cabo en el programa de mentorización (Fundación Integra, 2020c)”.

Las 21 mentoras asesoraron a las participantes, sobre “preparación de entrevista de trabajo, mejora del CV, uso de redes para buscar empleo, conocimiento del mercado laboral, mejora del perfil profesional, o simplemente acompañamiento y confianza (Fundación Integra, 2020c)”.

5. Buen ejemplo de campaña de sensibilización desarrollada por empresas

Empresas Públicas: RENFE, AENA, Correos y las campañas masivas de sensibilización

La gran magnitud de estas empresas permitirá una difusión a gran escala de los mensajes de sensibilización sobre este crimen social. Gracias a su colaboración:

“Más de 2 millones de viajeros pueden ver al año los spots de las campañas de la Delegación del Gobierno así como los 7.000 vinilos con las primeras señales del maltrato ubicados en los trenes de Cercanías. AENA se sumó a la iniciativa en todos sus aeropuertos, exponiendo la campaña a los más de 260 millones de pasajeros anuales que transitan por los aeropuertos españoles. Además de 8.500 carritos de reparto de Correos y Telégrafos que han difundido la imagen de las campañas por todas las provincias” (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, s.f., párr.10)

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Conclusiones

Para realizar un estudio completo sobre la inserción laboral de mujeres supervivientes de violencia de género, comenzamos aproximándonos al problema de la violencia de género e impacto de la misma, en las mujeres víctimas. Cuando conocemos la relevancia del problema, pasamos a investigar el fundamento del empleo en la recuperación de la mujer, siendo la única herramienta capaz de abordar una recuperación integral de la mujer. Posteriormente, nos hemos centrado en abordar directamente la inserción laboral de mujeres supervivientes de violencia de género, comenzando por conocer los derechos laborales de este colectivo, así como los incentivos con los que cuenta la empresa para la contratación de mujeres que han sufrido malos tratos y aplicación real de los mismos. En el siguiente punto hemos abordado los principales obstáculos que a día de hoy siguen encontrando las mujeres supervivientes de violencia de género en el acceso al trabajo y finalizamos con una propuesta de implementación para realizar un proceso de inserción laboral diseñado específicamente para este colectivo.

Finalmente se han presentado una serie de ejemplos de acciones llevadas a cabo por empresas españolas, que nos permiten ver el compromiso de las empresas en la inserción laboral de supervivientes de violencia de género, y en la sensibilización de la sociedad.

Gracias al estudio integral llevado a cabo en torno a la inserción laboral de las mujeres supervivientes de violencia de género, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. El empleo es una pieza elemental para salir del círculo de los malos tratos

En primer lugar, el empleo actuará como elemento decisivo para denunciar al agresor, pues uno de los principales motivos por los que no se denuncian los malos tratos sufridos, es la dependencia económica del agresor. Poder acceder a un empleo, ayudará

a las mujeres que están sufriendo este horror, a romper con el círculo de agresiones, lo cual es necesario potenciar pues a día de hoy solo “el 21,7% de las mujeres que han sufrido violencia de género, han denunciado esta situación” (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020, p.105).

En segundo lugar, después de la denuncia del agresor, la víctima comienza un largo camino de recuperación, en el que el acceso a un puesto de trabajo será vital para poder llegar a la recuperación integral de la víctima y no volver a caer en las garras del agresor.

Como se ha demostrado el retorno, que las supervivientes de esta tragedia social, obtienen del empleo, va mucho más allá del beneficio económico. La reinserción en el mundo social y laboral permitirá que vuelvan a recuperar su confianza y autoestima, así como el acceso a una red de apoyos, que en muchos casos han perdido, debido al aislamiento provocado por la violencia de género y finalmente llegar a una dependencia económica que las haga libres.

2. Las empresas son agentes esenciales en la recuperación de las supervivientes

La empresa juega un rol esencial en la recuperación de la víctima. Las entidades, como creadoras de empleo de empleo, serán las únicas que puedan ofrecer una oportunidad laboral a las mujeres supervivientes de malos tratos, que les aporte los recursos y medios necesarios para acceder a una vida plena y autónoma.

3. Es necesaria una mayor participación empresarial en la inserción de supervivientes de violencia de género

Gracias al estudio realizado sobre la evolución de los contratos bonificados de 2015 a 2019 en comparación con los casos de violencia de género registrados en ese mismo periodo, vemos que los contratos bonificados no llega al 1% (0.9%) de los casos de violencia.

Por otro lado, las 199 empresas integrantes de la Asociación de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, representan el 0,005 % del tejido empresarial

español, lo cual nos muestra la necesidad de fomentar la participación de entidades en esta iniciativa por la erradicación de la violencia de género.

Creemos que un mayor compromiso de las empresas en la incorporación al mundo laboral del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, permitirá el aumento de mujeres supervivientes de violencia de género en el mundo laboral y contribuirá en la batalla contra este crimen social.

4. La creación de una medida legal, que obligue a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, aumentará la tasa de empleo de este colectivo, disminuyendo en consecuencia la tasa de desempleo

En base las medidas legales creadas para fomentar la contratación laboral de otros colectivos con especiales dificultades en la entrada al mundo laboral, consideramos la posibilidad de extender estas medidas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

Desde 2013, se obliga a las empresas con 50 ó más trabajadores a que menos el 2% de sus trabajadores sean personas con discapacidad. Gracias a esta medida de protección, la tasa de empleo de las personas con discapacidad experimenta una tendencia alcista y consiguiente disminución de la tasa de paro de este colectivo.

Es por ello, que en vista al éxito de esta medida, creemos conveniente crear una obligación legal del mismo tipo, aplicada al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género que impulse su contratación laboral. Con ello, no solo se avanzará en la batalla por la erradicación de la violencia de género, sino que además permitirá la existencia de empresas inclusivas, con una mayor diversidad entre sus trabajadores.

5. La empresa tiene un papel esencial en la sensibilización ante la violencia de género

Igualmente, como se ha destacado repetidamente, el contacto de las entidades con una diversidad importante entre la población (empleados, accionistas, proveedores...), va a

permitir por un lado la mayor difusión del mensaje contra los malos tratos y concienciación sobre esta persistente tragedia social.

6. La Pandemia del Covid-19 va a afectar de forma negativa a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y es necesario reforzar el compromiso de las entidades

La situación de confinamiento provocada por La Pandemia del Covid-19, ha creado las circunstancias idóneas para la perpetuación de la violencia de género en la impunidad del hogar. El mayor tiempo con el agresor e imposibilidad de contacto con el exterior durante la cuarentena, han agravado las situaciones de violencia de las mujeres que sufren malos tratos por parte de sus parejas con las que se veían obligadas a convivir en estos momentos.

Asimismo, ha afectado a su situación laboral, debido a las características del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género, generalmente encargadas del cuidado de personas mayores o de la realización de los servicios de limpieza. Como hemos visto, en el año 2020 se produjo una pérdida del 58% de los contratos bonificados por contratación de víctimas de violencia de género, en comparación a los existentes en 2019.

Ante esta situación, es necesario concienciar a las empresas comprometidas con esta lucha, de que no retiren sus compromisos con este colectivo y se pierdan todos los esfuerzos conseguidos hasta el momento.

7. Es necesario fomentar la investigación sobre la inserción laboral de mujeres supervivientes de violencia de género

Una mayor investigación sobre este tema de gran relevancia, permitirá el diseño de estrategias dirigidas específicamente a este colectivo para conseguir la recuperación integral de la víctima superviviente de malos tratos.

4.2 Limitaciones y futuras líneas de investigación

En la realización de este Trabajo de Fin de Grado nos hemos encontrado con una serie de limitaciones que han dificultado la elaboración del mismo. Entre ellas destacamos, la escasa investigación académica existente sobre este asunto, lo cual limita en gran medida la obtención de datos sólidos sobre el mismo.

Seguidamente, como nos encontramos ante un tema que merece un tratamiento muy delicado y siendo un tema personal y traumático para de las mujeres que sufren este crimen social, igualmente, hemos encontrado dificultades en el acceso a testimonios reales.

Finalmente, en aras de la confidencia que se ha de guardar en el proceso de contratación de mujeres que han sufrido malos tratos, no podemos conocer el número de contratos realizados a mujeres víctimas de violencia de género por cada empresa, comprometida con la contratación de nuestro colectivo. Es por ello que nos hemos basado en los datos genéricos sobre los contratos bonificados realizados hasta el momento por las empresas españolas.

Respecto a las posibles líneas de investigación que hemos identificado en la elaboración de este trabajo, proponemos:

- Estudiar el impacto que tendría la creación de una medida legal, que obligue a la contratación de mujeres supervivientes de violencia de género
- Realizar un estudio a nivel nacional, centrado en la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género
- Realizar una mayor investigación en torno a la violencia económica sufrida por las mujeres víctimas de violencia de género

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcañiz Moscardó, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La Ventana. Revista De Estudios De Género*, 5 (46), 244285. Recuperado en marzo 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362017000200244

Ayuntamiento de Sevilla. (2014). *Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género: Material de formación*. Recuperado en febrero 2021, de <https://violenciagenero.org/recurso/publicacion/sensibilizacion-y-prevencion-violencia-genero-material-formacion>

Camacho, I., Fernández, J. L., González, R., & Miralles, J. (2013). *ÉTICA Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL*. Desclée De Bouwer.

Cruz Roja (s.f.). *Inserción laboral para mujeres en dificultad*. Recuperado en marzo 2021, de: https://www.cruzroja.es/estamosaqui/empleo/descargas/Insercion_laboral_mujeres_dificultad.pdf

Da Costa Newton, Paula Christianne. (2011). *Empleo y sexismo*. Tirant lo Blanch.

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (2019). EL IMPACTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA: UNA VALORACIÓN DE SUS COSTES EN 2016. Recuperado en febrero 2021, de. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2019/pdfs/El_impacto_de_la_VG_ES.pdf

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*. Recuperado en febrero 2021, de. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s.f.). *Iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"*. Recuperado en marzo 2021, de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm>.

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s.f.). Portal Estadístico. Recuperado de en febrero 2021 de: <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s.f.). [Video] *Testimonios de trabajadoras de Clece*. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/testimonios/clece/home.htm>

Diario de Madrid. (13/02/2019). Las supervivientes de violencia de género toman la palabra en las campañas culturales de la capital. *Diario De Madrid*. Recuperado en noviembre en 2020, de: <https://diario.madrid.es/blog/notas-de-prensa/las-supervivientes-de-violencia-de-genero-toman-la-palabra-en-las-campanas-culturales-de-la-capital/>

Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades (2019). *Guía para la actuación contra la violencia de género desde el ámbito empresarial*. Recuperado en marzo 2021, de <https://ivg.carm.es/documents/202699/0/Gu%C3%ADa+para+la+actuaci%C3%B3n+contra+la+violencia+de+g%C3%A9nero+desde+el+%C3%A1mbito+empresarial/685ce9ed-32b7-4249-ac34-b70b0729f6ec>

European Institute for Gender Equality. (2014). *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union*. <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Federación de Mujeres Progresistas. (2016). *Memoria de actuaciones para la erradicación de la violencia de género*. Recuperado en febrero 2021, de https://fmujeresprogresistas.org/wpcontent/uploads/2016/05/federacin_de_mujeres_progresistas_memoria_de_actuaciones_para_la_erradicacin_de_la_violencia_de_gnero.pdf

Federación de mujeres progresistas. (2020a). *Conclusiones del Desayuno de Trabajo: "La incorporación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género"*

Federación de Mujeres Progresistas. (2020b). *Guía Conectadas por el empleo 2020*. Recuperado en marzo 2021, de https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/11/Guia_Conectadas_por_el_empleo_2020.pdf

Fuertes, J. (s.f.). *Ética y RSE 4. La responsabilidad social de la empresa y sus instrumentos*. [Presentación de PowerPoint] Universidad Pontificia Comillas. https://sifo.comillas.edu/pluginfile.php/2951673/mod_resource/content/1/Cap%C3%ADulo%2004.pdf

Fundación Adecco. (2017). *V INFORME UN EMPLEO CONTRA LA VIOLENCIA*. Recuperado en marzo 2021, de <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/11/Descarga-Informe-Violencia-G%C3%A9nero-y-Empleo.pdf>

Fundación Adecco. (2018). *6º Informe un empleo contra la violencia*. Recuperado en marzo 2021, de <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/informe-empleo-contra-la-violencia.pdf>

Fundación Adecco. (2019). *7º Informe un empleo contra la violencia*. Recuperado en marzo 2021, de <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/11/informe-empleo-contra-la-violencia-2019-1.pdf>

Fundación Integra. (2019a). Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer – “HAY GESTOS QUE LO CAMBIAN TODO. *Fundación Integra*. Recuperado en febrero 2021, de <https://fundacionintegra.org/2019/11/22/dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-hay-gestos-que-lo-cambian-todo/>

Fundación Integra. (2019b). La implicación de la alta dirección clave de éxito para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género. *Fundación Integra*. Recuperado en febrero 2021, de <https://fundacionintegra.org/2019/03/21/la-implicacion-de-la-alta-direccion-clave-de-exito-para-la-integracion-laboral-de-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero/>

Fundación Adecco. (2020a). Guía de empleo para mujeres víctimas de la violencia de género. *Fundación Adecco* <https://fundacionadecco.org/blog/guia-de-empleo-para-mujeres-victimas/>

Fundación Adecco. (2020b). *Guía Un empleo contra la violencia*. Recuperado en marzo 2021, de <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2018/11/Descargar-Gu%C3%ADa-un-empleo-contra-la-violencia-1.pdf>

Fundación Adecco. (2020c). *9º Informe un empleo contra la violencia*. Recuperado en marzo 2021, de <https://search.proquest.com/docview/1942017074>

Fundación Adecco. (2020d). Contratar mujeres víctimas de la violencia de género. Claves. (2020). *Fundación Adecco*. Recuperado en marzo 2021, de <https://fundacionadecco.org/azimut/contratar-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/>

Fundación Integra. (2020a). En 2020 Fundación Integra ha conseguido 482 contratos para mujeres víctimas de violencia en un año marcado por la COVID19. *Fundación Integra*. Recuperado en febrero 2021, de <https://fundacionintegra.org/2020/11/25/en-2020-fundacion-integra-ha-conseguido-482-contratos-para-mujeres-victimas-de-violencia-en-un-ano-marcado-por-la-covid19/>

Fundación Integra. (2020b). Mujeres caminando hacia el empleo” un proyecto de Fundación Repsol con Fundación Integra que ayuda a víctimas de violencia de género a mejorar sus habilidades socio-laborales. *Fundación Integra*. Recuperado en febrero 2021 <https://fundacionintegra.org/2019/01/23/mujeres-caminando-hacia-el-empleo-un-proyecto-de-fundacion-repsol-con-fundacion-integra-que-ayuda-victimas-de-violencia-de-genero-mejorar-sus-habilidades-socio-laborales/>

Fundación Integra. (2020c). 21 Mujeres directivas de grandes empresas mentorizan a víctimas de violencia para favorecer su integración laboral. *Fundación Integra*.

Recuperado en febrero 2021, de <https://fundacionintegra.org/2020/09/28/mujeresdirectivas-fundacionintegra/>

Fundación Repsol. (2019) Mujeres caminando hacia el empleo. Voluntariado Repsol *Fundación Repsol*. Recuperado en marzo 2021, de <https://www.fundacionrepsol.com/es/sensibilizacion>

Fundación Surt. (s.f.). Empoderamiento económico. *Fundación Surt* Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.surt.org/es/actuamos/empoderamiento-economico/>

General Assembly. (2020). *Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women and girl*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/75/274>

Gonçalves Barbosa, A. M., & Zugasti Hervás, I. (2020). *LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA O EX PAREJA MÓDULO 3*.

Gonçalves Barbosa, A. M., & Zugasti Hervás, I. (2020). *LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA O EX PAREJA MÓDULO 5*.

ILUNION. (2018). *Cómplices contra la violencia de género*). https://www.ilunion.com/sites/default/files/guia_complices_contra_la_violencia_genero_veraccessible_2.pdf

Instituto de la Mujer (*Reflexiones y experiencias para vencer los estereotipo*). (2016).[Video] <https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Elporque13.htm>

Instituto de la Mujer (*Testimonios*). (2016). [Video]. <https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Elporque13.htm>

<https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Elporque14.htm>

Instituto de la Mujer. *Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm>

Instituto de la Mujere. (2020). *Empresas por una sociedad libre de violencia de género. Ministerio de Igualdad*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.igualdadnlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Nota Prensa Explotación Estadística Dirce v3*. Recuperado en marzo 2021, de https://www.ine.es/prensa/dirce_2020.pdf

Marcenaro Gutiérrez, O. D., & West Montiel, L. (2009). Una cuantificación de las asimetrías por género en materia de conciliación. *Investigaciones Regionales*, (14), 107-130. Recuperado en marzo 2021, de <https://doaj.org/article/cb64ba90e1d0451cae8e1f471bf1dfa9>

Ministerio de Igualdad. (2020). *Boletín Igualdad en el Empleo*. 2020. Recuperado en marzo 2021, de https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

Ministerio del Interior. (2021). *Informe sobre violencia contra la mujer 2015-2019*. Recuperado en febrero 2021, de <http://www.interior.gob.es/documents/10180/12745481/Informe+sobre+violencia+contra+la+mujer+2015-2019/08f51886-18d5-42cb-9dfe-3009222e1387>

Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. (2003). *Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género el Salud*. Recuperado en febrero 2021, de https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/04modulo_03.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f.). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*. Recuperado en marzo 2021, de https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). Buscador del Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Ministerio de Trabajo y Economía Social* Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.mites.gob.es/es/extras/buscador/resultados.htm?q=bonificaciones+a+la+contratacion+de+mujeres+victimas+de+violencia+de+genero&buscar.x=0&buscar.y=0&hl=es>

Naciones Unidas. (s.f.). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. *Naciones Unidas*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. (2020). *XI Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2017*. Recuperado en febrero 2021, de https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/informes/XI_Informe2017_Capitulos.htm

PWC. (2020). *Women in Work Index 2020 The opportunities and challenges of the tech revolution*. Recuperado en noviembre 2020, de <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index/2020.html>

Sanz Sáez, C. (2019). Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 4(2), 105-131. 10.20318/femeris.2019.4767

Servicio Público de Empleo Estatal. (2013). *CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Recuperado en febrero 2021, de <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacidad.html#:~:text=Las%20empresas%20p%C3%BAblicas%20y%20privadas,que%20se%20apliquen%20medidas%20alternativas.>

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. (2013). *Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género*. Recuperado en febrero 2021, de https://www.facc.info/wp-content/uploads/2015/07/o pea_Orientacion-victimas-violencia-genero.pdf

Stellantis. (2016). Peugeot y Citroën con la carrera ‘Hay salida a la violencia de género’. *Stellantis* Recuperado en marzo 2021, de <https://media.stellantis.es/es/psa-espa%C3%B1a/comunicados/rsc/peugeot-y-citro%C3%ABn-con-la-carrera%E2%80%98hay-salida-la-violencia-de-g%C3%A9nero%E2%80%99?idtok==fa5d1bbb1831>

UN WOMEN. (2018). *Facts and Figures: Economic Empowerment*. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

Universidad de Alcalá. (2019). El impacto económico de la violencia de género en España se cifra, al menos, en 1.281 millones de euros al año. *Universidad de Alcalá*. Recuperado en febrero 2021, de <http://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/reportaje/el-impacto-de-la-violencia-de-genero-en-espana-se-cifra-al-menos-en-1-281-millones-de-euros-al-ano-fotos.html>

ANEXOS

ANEXO 1

Costes derivados de la VG relacionados con el itinerario laboral, según el tipo coste y el agente que lo soporta (euros). Año 2016.

	EN RELACION CON LA INACTIVIDAD Y EL DESEMPLEO				EN RELACION CON EL EMPLEO							Total	
	Aumento de tasas inactividad y desempleo femeninas (5.4.1.1)	Dificultad acceso a educación y formación (5.4.1.2)	Dificultad trabajo doméstico no remunerado (5.4.1.3)	Dificultad cuidado de hijos menores (5.4.1.4)	Penalización salarial por ausencias laborales (5.4.2.1)	Pagos por bajas por lesiones (5.4.2.2)	Pagos por bajas por deterioro salud mental (5.4.2.2)	Pérdidas de producción por ausencias laborales (5.4.2.3)	Diminución productividad por retrasos y distracciones (5.4.2.4)	Gestiones administrativas de empleadores (5.4.2.5)	Pérdidas de empleo (5.4.2.6)		
Victimas	169.736.060	207.297	8.339.304	8.323.347	10.845.363							195.488.349	55,1%
Familiares y amigos					15.490.984							15.490.984	4,4%
Empleadores						26.332.812	31.397.390	2.992.995	11.616.902	4.736.370	nd	38.617.213	21,7%
Sector Público	51.324.851	nd					4.623.856		nd	nd	10.783.093	105.191.056	18,8%
Tercer Sector		nd									nd	nd	
TOTAL	221.060.911	207.297	8.339.304	8.323.347	26.336.347	26.332.812	36.021.246	2.992.995	11.616.902	4.736.370	10.783.093	354.750.624	
	62,3%	0,1%	2,4%	1,8%	7,4%	7,4%	10,2%	0,8%	3,3%	1,3%	3,0%		

Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, (2019, p.231)

ANEXO 2

Tabla 5.28 Costes económicos en términos de pérdida de producto como consecuencia de la VG en España según situación laboral. Año 2016. Estimación 2 (euros).

Situación laboral	Nº mujeres que sufren violencia física		Nº mujeres que sufren violencia sexual		Pérdidas de producto económico debido a violencia física (€)		Pérdidas de producto económico debido a violencia sexual (€)		Coste total (€)
	Moderada	Severa	Moderada	Severa	Moderada	Severa	Moderada	Severa	
Trabaja	70.601	58.854	41.904	59.917	114.894.242	95.778.283	196.629.454	833.326.655	1.240.628.635
Trabaja o colabora de manera habitual en negocio familiar	2.109	0	2.011	9.089	3.431.972	0	9.434.078	126.406.712	139.272.763
Jubilada o pensionista (antes ha trabajado)	15.905	15.577	4.149	21.276	25.883.860	25.349.214	19.468.172	295.906.615	366.607.862
Pensionista (antes no ha trabajado)	0	1.995	0	5.902	0	3.246.288	0	82.082.279	85.328.567
Parada y ha trabajado antes	59.061	82.566	33.062	55.034	96.114.437	134.365.563	155.136.125	765.417.250	1.151.033.376
Parada y busca primer empleo	2.011	9.710	5.485	4.119	3.271.899	15.802.440	25.736.018	57.293.433	102.103.791
Estudiante	18.274	12.592	8.070	10.426	29.738.425	20.492.589	37.865.546	145.012.026	233.108.586
Trabajo doméstico no remunerado	11.770	6.006	9.677	15.500	19.154.376	9.774.078	45.407.271	215.575.428	289.911.152
Otra situación	0	2.465	0	1.995	0	4.011.438	0	27.743.813	31.755.251
TOTAL	179.730	189.765	104.357	183.257	292.489.212	308.819.894	489.676.665	2.548.764.212	3.639.749.982

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, (2019, p.236)

ANEXO 3



Fuente: Delegación del Gobierno Contra la violencia de Género, (2020)

ANEXO 4



Fuente: Delegación del Gobierno Contra la violencia de Género, (2020)

ANEXO 5

Año	Número de ayudas para cambio de residencia
Año 2005	761
Año 2006	776
Año 2007	1.185
Año 2008	1.385
Año 2009	1.904
Año 2010	1.853
Año 2011	2.276
Año 2012	2.488
Año 2013	3.015
Año 2014	3.601
Año 2015	3.632
Año 2016	3.564
Año 2017	3.491
Año 2018	3.192
Año 2019	3.131
Año 2020	2.214
TOTAL	38.468

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Portal Estadístico Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género