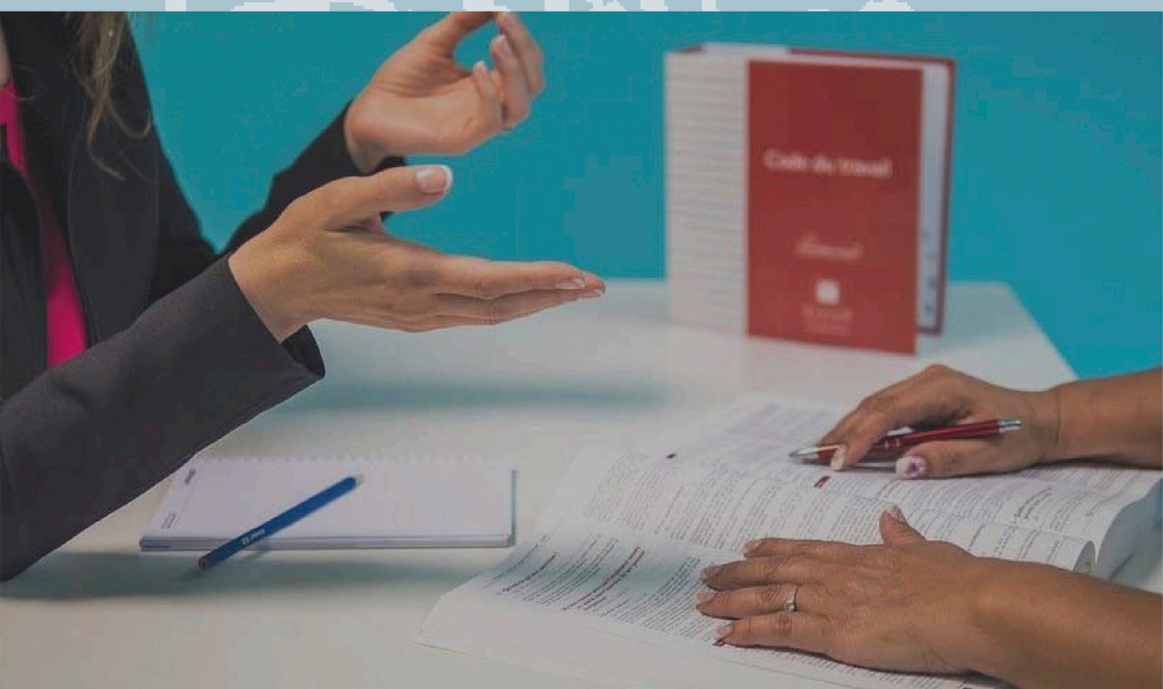


# Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades  
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU  
AITZIBER MUGARRA





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

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)



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

*Innovación y oportunidades para el empleo*

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección "Derecho y Sociedad"  
Editorial Dykinson  
2021

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

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

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Copyright by  
Los autores

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

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

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

## Índice General

Prólogo.....	9
Introducción .....	13

### PRIMERA PARTE

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

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

### SEGUNDA PARTE

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

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

### TERCERA PARTE

#### **Visibilizando las formas invisibles de violencia de género**

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

### CUARTA PARTE

#### **Estrategias de prevención de la violencia de género**

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

## Índice General

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

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

MARIOLA SERRANO ARGÜESO

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

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 la define como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestada en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”. En España, el número de mujeres víctimas mortales entre el 1 de enero del año 2003 y el 30 de septiembre de 2019 ha sido de 1022.<sup>9</sup> Los juzgados españoles recibieron un total de 40.491 denuncias por violencia de género en el segundo trimestre de 2019, lo que supone una variación del -3,76% respecto al mismo periodo del año anterior, según los últimos datos aportados por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial. Por tipo de denuncia, de las 40.495 denuncias interpuestas en el segundo trimestre de 2019, un total de 801 fueron presentadas directamente por la víctima en el juzgado; 493, por familiares; 1.164, por terceros, mientras que la mayor parte corrieron a cargo de atestados policiales (34.297), o mediante partes de lesiones directamente en el juzgado 3.740.<sup>10</sup> A pesar de la magnitud de los datos, hoy en día existe una mayor conciencia sobre la violencia de género, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres. Así pues, la violencia de género no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.<sup>11</sup> Es eso precisamente lo que ha de aprovecharse a fin de conseguir su erradicación, ya que, como se indica en el documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género (2019), actualmente, nos encontramos en un momento crucial para construir una sociedad libre de violencia sobre las mujeres.

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

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

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

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

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

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

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

---

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

trabajo, (3–6 de octubre de 2016), razona que, a pesar del impacto de que la violencia de pareja en el mundo del trabajo, es un hecho demostrado, (tanto en términos humanos como financieros), que son pocos los países que prohíben la violencia económica de la pareja, es decir, las actuaciones que pueden privar a las víctimas de los medios económicos necesarios para salir de una relación abusiva e impedir que se incorporen a la fuerza de trabajo y permanezcan en ella. Hay, sin embargo, un número cada vez mayor de leyes y convenios colectivos que abordan las consecuencias de la violencia de género, en particular mediante la inclusión de las víctimas. El reciente convenio número 190 de la OIT, en su artículo 10 apartado f) establece que todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Por su parte, la Recomendación complementaria al Convenio<sup>13</sup> indica que entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f) se podrían incluir:

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

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

---

<sup>13</sup> Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019).

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

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

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, procura a las víctimas de la violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que comprende, entre otras medidas, aquellas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo.<sup>15</sup> De esta forma, se pretende favorecer su integración socio laboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor. El artículo 22 de la LOVG dispone que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo”. En cumplimiento de este precepto, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género,<sup>16</sup> prevé que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción socio laboral.<sup>17</sup> El texto refundido de la Ley de Empleo<sup>18</sup> dentro de su ordenación sobre la “Estrategia Española de Activación para el Empleo (artículo 10.4)”, en el eje 3 “Oportunidades de empleo”, incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con específica consideración, entre otros, a la situación de las mujeres víctimas de violencia de género. Así pues, Fernández (2016, p.7) considera que “fruto de sucesivas reformas legales, se proporciona mayor visibilidad jurídica a este colectivo, e incluso lo segrega respecto a las propias políticas de género, así como se le viene a dotar de una cierta estabilidad en el campo de las políticas activas de empleo (dar carta de naturaleza al colectivo como sujeto destinatario específico de tales políticas)”. De la misma forma se contempla en el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017–2020 y en el Plan Anual de Política de Empleo para 2019.<sup>19</sup> Sin embargo, a día de hoy, la dificultad de inserción socio laboral de estas mujeres es una realidad. Los servicios públicos de empleo también tienen (o debieran tener) un papel activo en la inserción socio laboral de estas mujeres. Así, además de intervenir en la gestión de las ayudas económicas a las que pueden acceder (RAI; RGI; ayuda de pago único del artículo 27 de la LOVG, a nivel estatal la primera y autonómico las restantes),

---

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

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

<sup>16</sup> BOE de 10/12/2008. La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.

<sup>17</sup> Incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación: Itinerario de inserción socio laboral individualizado; programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena; incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia; incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; incentivos para facilitar la movilidad geográfica; incentivos para compensar diferencias salariales; convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

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

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

algunos de ellos<sup>20</sup> disponen de un profesional o tutor en VG y tienen encomendadas funciones de orientación laboral e itinerarios personalizados; derivación a otros servicios y coordinación técnica con las trabajadoras sociales de otros municipios a efectos de evitar duplicidades.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

A nivel autonómico existen algunos programas que trabajan la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. En concreto, en Euskadi, en el año 2016 se puso en marcha el proyecto Emaktiva.<sup>28</sup> Desde su inicio hasta el año 2018 ha ofrecido acompañamiento social y laboral a 251 mujeres que sufren vulnerabilidad por situaciones de desempleo, exclusión, pobreza o violencia machista.<sup>29</sup> Para ello, desde Emaktiva se realizan las siguientes funciones: difusión de la colaboración de la empresa en los canales comunicativos del programa y EDE Fundazioa y Suspergintza Elkartea; apoyo para puestos vacantes por cubrir preseleccionando a mujeres de su bolsa de empleo; preparación y formación a las candidatas; seguimiento y apoyo post-inserción (tanto a la empresa y como a la persona seleccionada); apoyo, información y orientación de posibles ayudas a la contratación a las empresas o entidades; apoyo para integrar estas acciones de colaboración en los planes para la igualdad y responsabilidad social de la empresa. De las mujeres que finalizaron el proceso en 2018 hubo una inserción laboral de un 41,4% en los siguientes puestos: auxiliar sociosanitario en residencias, administrativos, limpieza, cocina, personal supermercados, cajeras, atención al cliente, agente de estación, organización catering, personal de tiendas. Por otro lado, también en Bizkaia, desde el programa Berriztu<sup>30</sup> se organizaron acciones de empleabilidad para personas que tienen dificultades para la inserción laboral, entre ellas, las mujeres que han sufrido violencia de género. De esta forma, se impartieron dos itinerarios de orientación, formación, intermediación e inserción laboral: operaciones básicas de cocina y trabajos de carpintería y mueble.

El proyecto Cualifica<sup>31</sup> lleva funcionando en Andalucía desde el año 1999 al objeto de facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género que participan en el mismo mediante la mejora de sus competencias profesionales, a través de un proceso integral de cualificación, que incluye orientación, formación y prácticas (700 horas de duración). Mediante la orientación laboral y acompañamiento al empleo se potencian el desarrollo personal y las estrategias individuales y colectivas que posibiliten el acceso al mundo laboral. En relación a la Formación Profesional Ocupacional, en cada punto de actuación se imparten tres especialidades con una duración de 300 horas cada una, y vinculadas a los siguientes sectores productivos: Industria Alimentaria, hostelería y restauración, servicios personales, fabricación de embarcaciones de fibra de vidrio, industrias manufactureras, edificación y obras públicas, industrias gráficas, etc.

El proyecto Saskia Sassen<sup>32</sup> está dirigido a la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género usuarias de la red asturiana de acogida, sobre todo de las siguientes casas: casa Malva, casas situadas en Oviedo y Avilés, y los veinte pisos tutelados de Oviedo, Gijón, Avilés, Castrillón, Langreo y Vadés. Además, también tienen acceso a este programa las mujeres víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de desempleo. El itinerario para la inserción laboral se divide la siguiente manera:

---

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

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

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

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

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

## Violencia de género y lugar de trabajo

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

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

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

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

Por último, de la experiencia de las empresas que han participado en programas de inserción se desprende que las víctimas de violencia de género, una vez que han superado el proceso de recuperación y han accedido a un empleo son excelentes trabajadoras, están altamente motivadas, con mucha implicación en su puesto de trabajo y con la empresa que las contrata. El Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género destaca que nos encontramos con mujeres muy fuertes, con muchas ganas de retomar las riendas de sus vidas y de aprovechar este tipo de oportunidades como vía de estabilidad y autonomía, no solo económica sino también personal. Las empresas que cuentan con estas mujeres en sus plantillas valoran muy positivamente su desempeño en el puesto de trabajo (por encima del 90%). De dicha experiencia se señala, además, que las mujeres que han logrado romper el círculo de violencia han desarrollado una serie de capacidades emocionales para enfrentarse a su realidad y salvar gran número de obstáculos que se convierten en claras fortalezas al insertarse en el mercado laboral. Todo ello viene a corroborar que el empleo es considerado uno de los instrumentos más efectivos a la hora de erradicar la violencia de género. Es, además, una forma de aumentar la autoestima y confianza en sí mismas (Adecco 2018) y un reto institucional. A pesar de que en España se dio un impulso en este sentido, como hemos visto, con la firma de convenios de inserción laboral<sup>33</sup> y establecimiento de subvenciones para la contratación indefinida de este colectivo,<sup>34</sup> a falta de estadísticas oficiales significativas que visibilicen este problema, la evidencia es que la escasa incorporación al mundo laboral es una realidad en estas mujeres, tal y como se denuncia también en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

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

La violencia de género no se aborda con facilidad en los centros de trabajo, entre otras razones, porque se considera una “cuestión privada” en lugar de un problema social. De esta forma, lo que acontece en la familia, y más cuando es negativo, no suele compartirse fuera de ella y persisten barreras psicológicas que impiden la cooperación con la dirección y el personal ante situaciones de violencia de género ocurridas fuera del lugar de trabajo. En las guías para el abordaje de la violencia de género en la empresa<sup>35</sup> suelen enunciarse las razones que lo explican: las empresas carecen de información y datos suficientes acerca del impacto económico de la violencia de género; desde el ámbito empresarial no hay capacitación para identificar a las víctimas ni para acompañarlas en la búsqueda de una solución; no hay apenas protocolos o guías que aborden esta cuestión; es considerada una cuestión privada. Ello, no obstante, lo cierto es que, como afirman Holmes y Flood (2013), el lugar de trabajo es un punto de entrada único para detectar esa violencia y responder a ella.

---

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

Una vez denunciada la situación de violencia de género, la respuesta de la dirección o persona que se designe debe ser inmediata (se recomienda no más de 48 horas, por el riesgo en la que las víctimas pueden encontrarse). Se deben indicar a la víctima los derechos laborales que le asisten y facilitar la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico, así como una guía informativa que contenga los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección. Si se detecta una situación de riesgo podrían tomarse medidas cautelares al respecto, siempre previo consentimiento de la víctima e informados los representantes legales de los trabajadores. El principio de confidencialidad, como no podía ser de otro modo, estará presente en todo el procedimiento. Así pues, es necesario que se pueda identificar el problema, a fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre los servicios de apoyo y asistencia. Es por ello que tener información y formación precisa y adecuada sobre el problema y su magnitud es clave para prevenir, detectar y actuar contra la violencia; de ahí también la importancia de una formación que llegue al máximo número de personas trabajadoras posible y, en particular, a los responsables de gestión de personas y salud laboral. La formación y la sensibilización debe estar además dirigida a los miembros sindicales para que tomen conciencia de la violencia de género, la desigualdad de género estructural que subyace a la misma y los valores culturales que perpetúan la normalización de la violencia contra las mujeres. Más en concreto, en el marco del diálogo social, los delegados sindicales responsables de la salud laboral y la seguridad en el trabajo deben impulsar, en el seno del sindicato, una reflexión responsable acerca del papel a desempeñar en la prevención de la violencia de género y la protección a las víctimas. En este sentido, hay ejemplos de protocolos de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral dirigidos a delegados sindicales<sup>40</sup> en los que se especifican las funciones de los mismos ante los casos de violencia de género en la empresa y que son los siguientes: proporcionar ayuda y apoyo continuado a las trabajadoras víctimas de violencia de género; suministrar información y orientación respecto a los derechos laborales y las ayudas y medios de apoyo que están a su disposición; asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que se requiere; garantizar con su intermediación ante la dirección de la empresa del adecuado ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género; proporcionar la formación y divulgación necesarias para que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro del trabajo.

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

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

---

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

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

## Violencia de género y lugar de trabajo

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

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

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

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

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

---

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

## Bibliografía

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

## Violencia de género y lugar de trabajo

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

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