

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS



**GRADO EN RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES
LABORALES**

TRABAJO FIN DE GRADO

**INSERCIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO**

AUTORA: LAURA VANESSA CABARCAS LOZANO

**REALIZADO BAJO LA TUTELA DEL PROFESOR: JUAN CARLOS
MORALES CORTES**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN -----	6
Contexto de la violencia de género y su impacto en las mujeres-----	6
FORMAS DE VIOLENCIA -----	7
Violencia Física-----	7
Violencia Psicológica-----	7
Violencia Social-----	8
Violencia Económica-----	9
Violencia Sexual-----	10
EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA -----	11
Importancia de la inserción laboral como parte de la recuperación-----	12
MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL -----	13
Estrategias para facilitar el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia-----	13
Principales obstáculos para la Inserción Laboral-----	14
PROTOCOLOS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS -----	15
La iniciativa “empresas por una sociedad libre de violencia de género”-----	15
Compromisos de empresas para la integración social y laboral de mujeres víctimas	16
MANUAL PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL -----	18
El instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades-----	18
Asesoramiento a empresas y herramientas para procesos de inserción-----	18
Asesoramiento a las víctimas de violencia de género y sus derechos laborales-----	19
ACTUACIONES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL -----	22
Entidades como Cruz Roja Española y Fundación Integra-----	22
Claves favorables a empresas para la concienciación de la violencia de género-----	24
Diseño de itinerarios personalizados para la inserción efectiva en puestos de trabajo	25
Iniciativas de inserción laboral de víctimas de violencia de género en países de Latinoamérica-----	26
RECURSOS ADICIONALES -----	26
Manual Interactivo para Facilitar la Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género.-----	27

Programas territoriales y cofinanciamiento por el Fondo Social Europeo. -----	28
<i>LAS SECUELAS FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS NIÑOS.</i> -----	30
<i>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</i> -----	31
Costes económicos asociados -----	32
Consecuencias en la sociedad -----	34
<i>CONCLUSIONES</i> -----	35
<i>BIBLIOGRAFÍA</i> -----	37



RESUMEN

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG), es estudiar y analizar todas las medidas y recursos que existen, para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Asimismo, se desarrolla el significado de violencia de género, las posibles medidas para que las víctimas puedan acabar con las consecuencias físicas y psicológicas y de cómo perjudica esta situación a las víctimas a la hora de volver a la sociedad y a su vez al entorno laboral. De igual forma, se analizan las distintas iniciativas y compromisos para lograr una sociedad libre de violencia en contra de la mujer y para poder conseguir una adecuada integración tanto social como laboral. También, se remarca la existencia de recursos como el Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Por otro lado, se estudian los distintos manuales y herramientas para hacer más fácil el regreso al trabajo. A continuación, se estudian las actuaciones de intervención laboral por parte de una serie de entidades. Además, se examinan más recursos disponibles para facilitar la inserción laboral. Y se menciona la importancia de acceso a refugios, líneas de atención telefónica, asesoramiento continuo y apoyo legal para facilitar la recuperación de las mujeres afectadas. Por otra parte, se analizan las secuelas físicas y psicológicas de la violencia de género en los niños y sus determinadas herramientas para lidiar con dichas secuelas. Asimismo, se resalta la necesidad de colaboración entre empresas, instituciones y organizaciones especializadas para facilitar la integración laboral de estas mujeres, promoviendo un entorno laboral inclusivo y seguro. De igual modo se menciona los costes económicos de la violencia de género y las consecuencias en la sociedad. Y, por último, concluimos el TFG con un apartado de conclusiones.

Palabras clave: Violencia de Género, inserción laboral, medidas de integración, secuelas físicas y psicológicas, regreso al trabajo, integración social y laboral, mujeres víctimas de violencia de género, costes económicos.

ABSTRACT

The objective of this Final Degree Project (TFG) is to study and analyse all the measures and resources that exist for the employment of women who are victims of gender violence. It also develops the meaning of gender violence, the possible measures so that the victims can put an end to the physical and psychological consequences and how this situation harms the victims when returning to society and in turn to the workplace. It also analyses the different initiatives and commitments to achieve a society free of violence against women and to be able to achieve an adequate social and labour integration. It also highlights the existence of resources such as the Manual to facilitate the integration of women victims of gender-based violence into the labour market. On the other hand, the different manuals and tools to make it easier for women to return to work are studied. Next, the work intervention actions of a number of entities are studied. In addition, more resources available to facilitate labour market integration are discussed. And it mentions the importance of access to shelters, hotlines, ongoing counselling and legal support to facilitate the recovery of affected women. In addition, the physical and psychological effects of gender-based violence on children and their specific tools for coping with these effects are discussed. It also highlights the need for collaboration between companies, institutions and specialised organisations to facilitate the labour integration of these women, promoting an inclusive and safe working environment. The economic costs of gender-based violence and the consequences for society are also mentioned. Finally, the dissertation concludes with a section on conclusions.

Keywords: Gender-based violence, labour market integration, integration measures, physical and psychological consequences, return to work, social and labour market integration, women victims of gender-based violence, economic costs.

INTRODUCCIÓN

Contexto de la violencia de género y su impacto en las mujeres

La violencia de género según el artículo 1.1. de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la define como aquella que, “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”¹

Por otra parte, la definición de violencia de género según el artículo 1 de la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de diciembre de 1993, aunque no sea de carácter vinculante, se considera el primer instrumento internacional de derechos humanos que reconoce formalmente el problema de violencia hacia la mujer, la cual define la “violencia contra la mujer”: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”².

¹ (Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004, art 1.1)

² (Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 1993)

FORMAS DE VIOLENCIA

Violencia Física

Y a lo que llamamos violencia física, se refiere a aquellos actos que ejerce el hombre para lastimar a una mujer. En este tipo de maltrato, además de poner en riesgo la salud y la vida de la persona agredida, provoca también miedo intenso y sentimiento de humillación que poco a poco va mermando la autoestima de la mujer.³ Violencia física como:

- a) Golpes.
- b) Bofetadas.
- c) Empujones.
- d) Zarandear.
- e) Perseguirla.
- f) Quemaduras
- g) También utilizar objetos punzantes para agredir (cuchillos, tijeras, etc.).
- h) Intentos de estrangulamiento.
- i) Asesinato.

Violencia Psicológica

Y respecto a la violencia psicológica se suele hallar relacionada a todas las otras formas de violencia puesto que todas las violencias implican de forma implícita violencia psicológica. Por tanto, la violencia psicológica es una forma de maltrato, sin contacto físico, se trata de actitudes cuyo objetivo es causar temor, intimidación, y control, por lo que este tipo de violencia afecta a nivel emocional a las personas. La finalidad del agresor con esta serie de comportamientos es despreciar a la víctima. Unas de las conductas que podemos detectar en esta forma de violencia son:

- a) Tratar a la mujer como inferior o estúpida.
- b) Desvalorizar a la mujer en general.

³ (Barceló, 2020)

- c) No tener en cuenta o criticar sistemáticamente su opinión.
- d) Encontrar defectos en todas sus actuaciones.
- e) No permitirle tomar decisiones o desvalorizar estas.
- f) Insultar su apariencia física, hacerla sentir poco atractiva o demasiado provocadora.
- g) Menospreciarla con nombres desagradables.
- h) No tener en cuenta ni sus sentimientos ni sus gustos.
- i) Coaccionarla y manejarla.
- j) Burlarse y reírse de ella.
- k) Elogiarla y humillarla alternativamente hasta generar confusión en ella,
- l) No reconocer sus cualidades.⁴

Violencia Social

Por otra parte, podemos incluir otro tipo de violencia, que es la violencia social. En la violencia social encontramos un control de las relaciones externas, ya sea impidiendo estas- con actos de manipulación psicológica, físicos, chantajes emocionales, etc., - o bien acompañarla a todas ellas.⁵ Los comportamientos que analizamos por parte del agresor son:

- a) Prohibirle relacionarse con su entorno, familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.
- b) Conseguir que la mujer carezca de tiempo para relacionarse con otras personas con el cuidado de los hijos, tareas domésticas, tener que estar presente en el hogar.
- c) Sabotear actos sociales de ella.
- d) Dejarla encerrada o con el teléfono desconectado cuando él se va para impedirle salir o comunicarse.
- e) Impedir que la mujer le acompañe en actividades sociales u obligarla a acudir, aunque ella no lo desee.

⁴ (Barceló, 2020)

⁵ (Barceló, 2020)

- f) En reuniones sociales, le obliga a retirarse cuando él lo desea, le prohíbe hablar de ciertos temas, bailar, divertirse, etc.
- g) Imponerle el modo en que debe ir vestida o maquillada.⁶

Violencia Económica

Por otro lado, nos encontramos ante la violencia económica contra la mujer es un tipo de maltrato que a veces pasa inadvertido. Se evidencia cuando un hombre ejerce control sobre una mujer mediante la manipulación de sus recursos económicos. En este caso las conductas son:

- a) Administrar los recursos económicos sin consultar ni dar cuentas a la mujer.
- b) Administrar y disponer del dinero que ella gana impidiéndole acceder de manera directa a sus propios recursos.
- c) Descalificar como administra la mujer el dinero.
- d) Mentir sobre los ingresos.
- e) Ocultar recursos.
- f) No permitirle ir a comprar o hacer la compra para no facilitar el dinero en efectivo a la mujer.
- g) Endeudarse o vender pertenencias comunes sin el consentimiento de ella.⁷

El objetivo de todas esas conductas es controlar a la mujer y ejercer un dominio y autoridad en la relación.

⁶ (Barceló, 2020)

⁷ (Barceló, 2020)

Violencia Sexual

La violencia sexual se refiere a cualquier acto sexual no deseado. Por tanto, si alguien de la pareja no quiere mantener relaciones y existe algún tipo de presión por mantenerla, se considera violencia sexual. Las conductas que encontramos en este tipo de violencia son:

Las conductas que encontramos en este tipo de violencia son:

- a) Exigir mantener relaciones cuando la mujer no lo desea.
- b) Ponerse agresivo, irritable si ella no accede a mantener relaciones.
- c) Obligar a ejercer ciertas prácticas sexuales con las que ella no se siente a gusto.
- d) Requerirla sexualmente en momentos y lugares inapropiados como en presencia de los hijos, amamantando, después de una paliza, tras un ataque de celos, cuando está enferma, en el trabajo, etc.
- e) Compararla con otras mujeres en el ámbito sexual para humillarla e infravalórala.
- f) No querer usar preservativo.
- g) Ocuparse de su propio placer sin tenerla en cuenta.
- h) Mostrarse desconsiderado y violento al mantener relaciones sexuales.
- i) Realizar cualquier tipo de tocamiento cuando ella no quiere.
- j) Tratar a las mujeres como objetos sexuales.⁸

En la actualidad, por desgracia, el número de mujeres asesinadas está en auge. La cifra de mujeres asesinadas ha ido aumentando en masa en España. El número de casos de feminicidios en pareja o expareja confirmados entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de enero de 2024 ha sido de 1.242.⁹

Por otra parte las víctimas de violencia de género pueden llegar a sufrir una serie de secuelas emocionales y físicas. Las emocionales hacen referencia aquellas que perjudican la autoestima de la víctima, su identidad e incluso su propia imagen ya que las víctimas han estado constantemente expuestas a un ambiente en el que minimizaban sus capacidades y habilidades por tanto les cuesta confiar en si mismas. Las víctimas además

⁸ (Barceló, 2020)

⁹ (Igualdad, 2024)

pueden sufrir sentimientos de culpa y tener continuamente miedo a causa de haber vivido con las constantes amenazas del agresor. Por otra parte, otros efectos emocionales son la depresión, ansiedad, insomnio, estrés postraumático, etc. Y respecto a las consecuencias físicas, pueden ser, el suicidio, los síndromes de dolor, etc. Y además la violencia física también provoca vergüenza y humillación.

Por otro lado eliminar las secuelas físicas y psicológicas de la violencia de género es un proceso muy complejo. Algunas de las maneras son a través de la escucha a las supervivientes, es decir, hay que ofrecer un espacio seguro para que las víctimas compartan su historia es crucial. También es muy importante creer a las víctimas. Además es esencial educar a todas las edades sobre los roles de género, el respeto y los derechos humanos, fomentar conversaciones sobre consentimiento y autonomía física desde una edad temprana. Asimismo, buscar ayuda profesional para tratar las lesiones físicas y el trauma psicológico.

Por otra parte, las víctimas necesitan acceso a refugios, líneas de atención telefónica, asesoramiento y apoyo continuo, incluso durante situaciones como pandemias¹⁰. También les podría servir de ayuda, comenzar acciones legales contra el agresor puesto que puede ser un paso hacia la recuperación y el cierre emocional¹¹.

EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

La inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en España ha sido una inquietud progresiva en el transcurso de los años, puesto que la entrada al empleo es un instrumento decisivo para su independencia económica y recuperación. Por lo que la evolución de esta inserción laboral inicia con la Ley Orgánica 1/2004 contra la Violencia de Género y esta ley instauró un marco legal para proteger a las víctimas de violencia de género, añadiendo medidas para facilitar su inserción laboral. Dentro de todas estas

¹⁰ (ONU MUJERES, 2023)

¹¹ (ONU MUJERES, 2023)

medidas se encuentran incentivos a las empresas para la contratación de víctimas y programas de formación y empleo específicos.

Por otro lado, poco a poco varios proyectos se han puesto en marcha por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las comunidades autónomas, cuyo objetivo es mejorar las habilidades laborales y la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género. Además, dichos programas comprenden formación profesional, asesoramiento laboral y apoyo psicológico.

Y otro punto muy importante es que el Gobierno español ha propuesto incentivos fiscales y subvenciones a las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

Y según los datos del SEPE y del Ministerio de Igualdad, ha habido un crecimiento en la implicación de las mujeres víctimas de violencia de género en el mercado laboral, se ha percibido un aumento constante en el número de mujeres que acceden a programas de empleo y formación. Y además las tasas de desempleo entre las mujeres víctimas de violencia de género han evidenciado una disposición positiva.

Por otro lado, muchas mujeres víctimas de violencia de género consiguen empleo en sectores como servicios y hostelería puesto que es donde hay una mayor demanda de trabajo. A pesar de eso la calidad del trabajo respecto a la estabilidad y la remuneración todavía se tiene que mejorar mucho.

Por tanto, se puede decir que la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en España ha ido floreciendo considerablemente en las últimas décadas gracias a todos los manuales y programas que existen.

Importancia de la inserción laboral como parte de la recuperación

La vuelta al entorno laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se les da la oportunidad a regresar al trabajo, lo más importante, no es el beneficio económico que, por supuesto que lo es, pero la parte más positiva es el beneficio mental puesto que obtener un trabajo les da seguridad, empoderamiento, les hace saber que valen mucho, que tienen las capacidades y habilidades suficientes para desenvolverse en el mundo laboral. Por tanto, se podría decir que empleo es un elemento muy esencial para para que

las mujeres víctimas de violencia de género puedan recuperar su vida ya que así acabarían con la dependencia económica de su agresor, su autoestima, etc. Por lo que es clave referirse al empleo como “la puerta que les permite salir del círculo de la violencia”.¹²

Además, la inserción laboral les ayuda a desarrollar sus relaciones sociales permitiéndoles así construir un círculo social fuera de ese ambiente de violencia. Es clave resaltar que todas las medidas de inserción laboral aparte de favorecer a las víctimas, ayuda a que la sociedad sea mucho más equitativa y equilibrada.

MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL

Las medidas de inserción laboral para víctimas de violencia de género en España son un conjunto de iniciativas y programas destinados a facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia. Estas medidas buscan proporcionar una atención integral y multidisciplinar

Estrategias para facilitar el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia

Una parte muy importante del proceso de recuperación de las víctimas es conseguir un empleo y esto se podría entender como “Si las mujeres víctimas no trabajan o son dependientes económicamente, caen otra vez en las redes del agresor”¹³. Por tanto, es importante fomentar el empleo con medidas como las de proponer programas de formación profesional que ayuden a las mujeres a alcanzar nuevas habilidades y conocimientos del actual mercado laboral, también mediante el establecimiento de políticas de flexibilidad en el horario y del lugar de trabajo para así adaptarse a las necesidades propias de cada una de las mujeres, una opción podría ser el teletrabajo. También otra medida muy clave es otorgar apoyo psicológico emocional para así poder

¹² (Sáez, 2019)

¹³ (Martín, 2021)

superar muros personales que puedan perjudicar su desempeño laboral. Asimismo, es indispensable proporcionar asesoramiento laboral para orientar a las mujeres en la búsqueda de empleo e incluso para preparar entrevistas. Y elaborar redes de apoyo y contacto con empresas comprometidas con la inserción laboral de este colectivo. Por otro lado, algo que es esencial para tener consciencia de la importancia de la inserción laboral es fundamental enseñar y sensibilizar a los empresarios sobre la situación de estas mujeres para romper estereotipos y facilitar su integración.

Por tanto, el retorno al trabajo ayuda en muchos aspectos respecto a la recuperación puesto que facilitar la inserción laboral, les permite tener su propia independencia económica y de ese modo poder tomar decisiones y salir de la dependencia económica del maltratador y reconstruir sus vidas con más probabilidad de éxito. Además, conservar y/o construir relaciones sociales sanas y constructivas, lo que facilita volver a tener estabilidad en sus vidas y en sus relaciones. Por otro lado, volver a tener un empleo provoca que incremente su autoestima y empoderamiento frente a sí mismas y la sociedad. Y mejora su salud, ya que la inserción laboral reduce su inseguridad y/o inquietud al dar un impulso a su vida.

Principales obstáculos para la Inserción Laboral

Los principales obstáculos incluyen la falta de formación y experiencia laboral, problemas de salud mental, discriminación en el lugar de trabajo y la necesidad de servicios de cuidado infantil. Estas barreras comprenden, los prejuicios y las creencias limitantes sobre el rol de las mujeres en la sociedad y el trabajo pueden dificultar su acceso al mercado laboral.¹⁴ Por otro lado, miedo a que aparezca el maltratador en el centro de trabajo y se provoque una situación de violencia, también miedo a que sean mujeres débiles, psicológicamente frágiles, por la situación de maltrato que han vivido. Asimismo, miedo al bajo rendimiento en su puesto de trabajo, debido a las consecuencias del maltrato. Por otra parte, miedo a tener que tratarlas diferente y que se produzca un agravio comparativo con el resto de la plantilla. Y un mayor absentismo laboral.¹⁵

¹⁴ (ONU MUJERES, s.f.)

¹⁵ (Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, s.f.)

PROTOCOLOS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS

La iniciativa “empresas por una sociedad libre de violencia de género”

Como se ha mencionado con anterioridad es esencial contar con la colaboración de las empresas para que estas medidas se puedan llevar a cabo. Por medio de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”¹⁶, el Instituto de las Mujeres, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, suscribe protocolos de colaboración con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Las empresas se pueden unir a la red por dos vías: bien firmando un convenio con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género para promover actividades de sensibilización contra la violencia machista, o bien firmando un protocolo con el Instituto de las Mujeres para fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia machista.¹⁷ De modo que nos encontramos cada vez más con empresas colaboradoras como EL CORTE INGLÉS, S.A, LIBROLANDÍA S.L, IKEA IBÉRICA S.A, BANCO SANTANDER, BODEGA CUATRO RAYAS, BUREAU VERITA, BUREAU VERITAS SOLUTIONS IBERIA, CABLESCOM, CÁRITAS DIÓCESIS DE CARTAGENA, CARREFOUR, COFARES¹⁸, y muchísimas otras más. Por tanto, se puede ver que va creciendo la empatía y la responsabilidad social dentro del mundo empresarial.

¹⁶ (El Instituto de las Mujeres (IMs), Ministerio de Igualdad., 2024)

¹⁷ (Ministerio de igualdad, 2024)

¹⁸ (Ministerio de igualdad, 2024)

Compromisos de empresas para la integración social y laboral de mujeres víctimas

Hoy por hoy, la sociedad cada vez está más sensibilizada y consciente de la situación de las víctimas y que es indispensable proporcionarles toda la ayuda posible tanto en el ámbito personal como en el laboral. Por ende, cada vez más empresas se unen en la ayuda para una buena integración social y laboral. Muchas empresas se unen a iniciativas como la mencionada anteriormente y además cuentan con una serie de pautas y asesoramiento que ofrece el Instituto de las Mujeres. De este modo, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) e IKEA han firmado un convenio de colaboración para el desarrollo de medidas y estrategias que apoyen la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género en la provincia de Almería.¹⁹ Por tanto, con este acuerdo ambas partes se comprometen a colaborar para crear acciones de orientación para hacer más sencillo la inserción sociolaboral. Y además los dos conjuntamente contribuirán en la detección de casos que exijan una protección especial, dando recursos de atención y acogida de manera urgente con los que cuenta el Instituto Andaluz de la Mujer. Por otro lado, las empresas de transporte Vectalia, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), Direxis Tusgsal, Dbus, Emtusa, ALSA, TRAM y Sagalés han firmado un convenio de colaboración para facilitar la movilidad interempresarial de trabajadoras víctimas de violencia de género que formen parte de alguna de estas ocho organizaciones dedicadas al transporte público, según han informado las propias compañías.²⁰ La finalidad de este acuerdo es brindar una alternativa laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género, ayudándolas a alejarse de su agresor a mediante el acceso, de forma segura, a otras medidas de protección social, por tanto se está cumpliendo directamente conforme a la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, puesto que La Ley Orgánica prevé expresamente el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la movilidad geográfica.

Asimismo, el grupo el Grupo El Corte Inglés y Cruz Roja Española han aprobado un convenio de colaboración para facilitar la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género, esta iniciativa afloró puesto que la empresa renovó el año pasado con

¹⁹ (RRHH Press, 2024)

²⁰ (INFORMACIÓN, 2024)

la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, cuyo objetivo es la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género y algo más allá de simplemente eso. En concreto, El Corte Inglés se compromete a facilitar la inserción laboral de estas mujeres, teniendo en cuenta las situaciones particulares de cada caso. La empresa mantendrá la confidencialidad conforme a lo establecido en la Ley de Protección de Datos y designará un asesor de empleo que colabore durante el proceso y facilite la inserción laboral de estas mujeres.²¹

También podemos incluir la renovación de Securitas seguridad España con la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”²² con la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, con el objetivo de seguir ejecutando el Protocolo General desarrollado por la Administración Pública para impulsar la inserción laboral de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, así como contribuir a la sensibilización sobre este grave problema social.

De igual importancia tenemos que el grupo hotelero Senator Hotels & Resorts²³ ha firmado un convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la finalidad de fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. Una de las medidas que van a incluir en su propio Plan de Igualdad, es la promulgar distintas campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género a través de todos sus canales de comunicación. Además, también se facilitará la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género mediante la oferta de puestos de trabajo en el grupo hotelero, por lo que esta maravillosa iniciativa impulsará a aquellas mujeres que hayan sufrido violencia de género a que puedan acceder a un empleo que les ayude a romper ese círculo de dependencia económica.

En conclusión, podemos observar la gran cantidad de empresas colaboradoras y empáticas ante este tema de gran relevancia como es la de ofrecer ayuda a estas mujeres la posibilidad de devolverles esa ilusión por volver al trabajo, para hacerles más fácil la vuelta a la realidad, la vuelta a la sociedad.

²¹ (RH PRESS, 2019)

²² (Compromiso RSE, 2023)

²³ (Senator Hotels & Resorts, 2018)

MANUAL PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL

El instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades

La violencia machista hacia las mujeres es uno de los actos más dañinos en contra de los derechos humanos. Además, algo fundamental en la recuperación a estos actos violentos, es la vuelta al ambiente laboral, por tanto, la clave para dicha reparación es la constitución del Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Por otro lado, otra de las finalidades de la creación de este manual por parte del Instituto de las Mujeres en colaboración con empresas, para hacer más sencilla la inserción laboral, es la de establecer un vínculo más cercano entre distintas empresas, en concreto con el departamento de contratación y selección del personal, con el procedimiento de inserción laboral de víctimas de violencia de género. Por tanto, este Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género²⁴ es una herramienta clave para acercar a las empresas a la integración sociolaboral de las víctimas.

Y, por último, otro objetivo de este manual es la de acabar con estereotipos y falsas creencias sobre las víctimas.

Asesoramiento a empresas y herramientas para procesos de inserción

El asesoramiento a empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia de género es un tema muy importante y existen varias guías y recursos que pueden contribuir en este proceso. Los recursos son parte de iniciativas más amplias que buscan garantizar los derechos que poseen las víctimas y la recuperación de los impactos que la violencia tiene en las vidas de las mujeres y otras víctimas supervivientes. Por tanto, algunas de las herramientas que se les ofrece a las empresas para que incluyan así en su estrategia laboral, una favorable y justa inserción laboral es, en primer lugar, los manuales y guías que tienen a su disposición como el Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres

²⁴ (Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, 2023)

víctimas de violencia de género realizado por El Instituto de las Mujeres, un manual que ofrece asesoramiento y apoyo a las empresas. Asimismo, las empresas cuentan con más apoyo a través de los Protocolos de colaboración con empresas, para fomentar la integración social y laboral de estas mujeres. Por otro lado, existen una serie de incentivos económicos para así alentar a las empresas a contratar a víctimas de violencia de género, como unas bonificaciones, como según el artículo 16 del Real Decreto-ley 1/2023²⁵, de 10 de enero, por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral. También reducciones en las cotizaciones a la seguridad social. Además, existen una serie de subvenciones para empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género, con importes que pueden alcanzar hasta 6.000 euros por contrato indefinido y 1.500 euros por contrato temporal. Y La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género²⁶ ofrece itinerarios de inserción sociolaboral individualizados, programas formativos específicos e incentivos para empresas que contraten a víctimas de violencia de género.

Por esta razón, todos estos recursos disponibles pueden proporcionar información valiosa sobre cómo definir el perfil del puesto de trabajo, contactar con entidades intermediarias, realizar la selección y contratación, y comprender el marco legal, incluyendo los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y las bonificaciones al empleo.

Asesoramiento a las víctimas de violencia de género y sus derechos laborales

Por lo que respecta a los recursos que se les ofrece en España a las propias víctimas de violencia de género pueden ser la Guía de Empleo para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género, y esto es que la Fundación Adecco ofrece una guía que acompaña a las mujeres en su acceso al empleo. Esta guía incluye un plan de recuperación personal, autoconocimiento, conocimiento del mercado, actualización del currículum,

²⁵ (Real Decreto-ley 1/2023 de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, art 16)

²⁶ (Ministerio de Igualdad, s.f.)

planificación, búsqueda multicanal, entrevista de trabajo y cómo justificar los periodos de inacción.²⁷ También cuentan con diversas medidas para fomentar el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género, como la reestructuración del tiempo de trabajo conforme a sus necesidades y la posibilidad de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.

Y además las mujeres víctimas de violencia de género cuentan con una serie de derechos laborales²⁸ que les otorga la ley que pueden ser mejorados a través de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por tanto, las víctimas de violencia de género tienen derechos laborales como el derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reorganización del tiempo de trabajo por medio de una adaptación del horario o por la aplicación de un horario más flexible, para que así la mujer haga eficaz su protección. Por otro lado, poseen el derecho a la movilidad geográfica en puestos de trabajo de la misma empresa, las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses. También tienen derecho a solicitar a la empresa la suspensión del contrato de trabajo. Asimismo, estarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo causadas por la situación física o psicológica procedente de violencia de género, cuando esté reconocida por los servicios sociales de atención o servicios de salud. Por otro lado, poseen el derecho a solicitar a la empresa la suspensión del contrato de trabajo sin perder su empleo ni sus cotizaciones, aunque no podrá exceder de 6 meses dicha suspensión. Además, tendrán el derecho a la extinción de la relación laboral con derecho a paro. Por lo tanto, si alguna de estas víctimas ejerce alguno de sus derechos laborales y por esa razón se le despide, se consideraría nulo el despido.

Por otra parte, según Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre²⁹, las mujeres víctimas de violencia de género poseen una serie de derechos, como el derecho a la información. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y

²⁷ (GIL, 2018)

²⁸ (loentiendo, 2020)

²⁹ (Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004.)

asesoramiento adecuado a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas. Además, tienen derecho a la atención integral por lo que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. Esta atención integra supondrá información a la víctima, de atención psicológica, también de apoyo social, de seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer al igual que el apoyo educativo a la unidad familiar, asimismo de formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos. Y por último de apoyo a la formación e inserción laboral.

Por otro lado, tienen Derecho a la atención sanitaria. Por tanto, el Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida.

Y por último poseen el derecho a Asistencia jurídica. Por ende, las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada deberá asumir la defensa de la víctima, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

ACTUACIONES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Entidades como Cruz Roja Española y Fundación Integra

Las actuaciones de intermediación laboral son cruciales para apoyar a las víctimas de violencia de género en su reintegración en la población laboral. Entidades como Cruz Roja Española y Fundación Integra desempeñan un papel muy importante en este proceso. Estas organizaciones colaboran con empresas para desarrollar planes personalizados de inserción laboral, que permiten a las mujeres víctimas de violencia de género acceder a empleos en condiciones ideales para su desempeño eficiente. Iniciativa como la de Cruz Roja³⁰ en la cual, se apoyará a 400 mujeres cuya finalidad es que logren oportunidades que les permitan recuperar y mejorar su independencia y autonomía personal y económica. El objetivo es que en un intervalo de 7-9 meses, y con una dedicación de al menos 435 horas, logren oportunidades que les permita recuperar y mejorar su independencia, autonomía personal y económica. El 100% de las mujeres mejorará sus competencias digitales y obtendrá una cualificación profesional. Al menos el 50% conseguirán un empleo a través de compromisos de contratación de, como mínimo, 6 meses, acordes a la capacitación recibida y que representen un crecimiento neto de las plantillas de las empresas que den un paso al frente. Para lograr todo esto se contemplarán medidas con las mujeres participantes para fomentar su empoderamiento económico, incrementar su autoestima, romper las barreras de género, etc. Para conseguir todo aquello, el trabajo se apoyará con ayudas económicas y acompañamiento psicológico.

Y respecto a las medidas dirigidas a empresas se trabajará el fomento de oportunidades laborales para mujeres, la reducción de los mitos, estereotipos y prejuicios, el establecimiento de condiciones laborales sensibles al género o la creación de entornos seguros y libres de violencia en las empresas.

Por otra parte, contamos con la Fundación Integra, la cual se dedica a la inclusión laboral de personas en situación de exclusión social, víctimas de violencia y personas con discapacidad, facilitando oportunidades de empleo para mejorar sus vidas. Desde el año

³⁰ (CRUZ ROJA ESPAÑOLA, 2022)

2001, han conseguido más de 22,500 empleos y cada año integran a unas 2,000 personas en el mercado laboral.³¹ Entre las actuaciones de intermediación laboral que realiza la Fundación Integra se incluyen, a) Selección de personal: Identifican talentos diversos, motivados y preparados para trabajar, ajustando el perfil al puesto requerido por la empresa, b) Selección de personal: Identifican talentos diversos, motivados y preparados para trabajar, ajustando el perfil al puesto requerido por la empresa, c) Agilidad de respuesta: Mantienen una comunicación directa con los equipos de recursos humanos de las empresas, d) Seguimiento post-contratación: Realizan seguimientos tras cada contratación para asegurar una adaptación e integración exitosas, e) Asesoramiento: Ofrecen asesoramiento sobre bonificaciones e incentivos a la contratación inclusiva.

Y además la Fundación Integra, colabora con otras entidades y programas para diseñar itinerarios personalizados de inserción laboral y facilitar el acceso al empleo en las mejores.

Por otro lado, respecto a dichas actuaciones de intermediación laboral para las víctimas de violencia de género podemos añadir que el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta³² ha casado a concurso público la prestación durante doce meses de un servicio de atención integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, dirigido a mejorar sus competencias personales y profesionales y su posicionamiento laboral mediante la implantación de unidades de intervención en todas las provincias.

Por otra parte, el servicio que el SAE presta a este grupo de mujeres se ajusta principalmente al ámbito de la orientación profesional. Sin embargo, este proyecto considera otras medidas de intervención necesarias para reforzar su empoderamiento y su cualificación profesional, como la prestación de servicios de carácter integral y acompañamiento para la inserción sociolaboral.

³¹ (Fundación Integra, 2024)

³² (Junta de Andalucía, 2021)

Claves favorables a empresas para la concienciación de la violencia de género

Otro punto muy importante para mencionar son algunas claves beneficiosas para ayudar a las empresas y a sus propios trabajadores a ser más conscientes y empáticos respecto a la violencia de género en esta sociedad. Por tanto, algunas de las claves que ofrece la Fundación Adecco³³ son, en primer lugar, informar a la plantilla, a través de los canales de comunicación interna, de todos los derechos que se le reconocen de manera legal a las víctimas de la violencia de género. También otro punto fundamental es el de establecer protocolos de actuaciones básicas en caso de violencia de género, que no condicionen la protección a la presentación de la denuncia. Asimismo, las empresas deben colaborar con fundaciones, asociaciones o despachos de abogados expertos en la atención y/o inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Y tendrían que Desarrollar estrategias de Diversidad, equidad e inclusión. Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión son la fuente de la que han de emanar todas las políticas e iniciativas dirigidas a la plena inclusión de las mujeres víctimas en las empresas.

Y por último Consolidar el modelo de «Talento sin etiquetas»³⁴ en los procesos de selección. El compromiso de la alta dirección debe concretarse tanto en la sensibilización de todos los mandos intermedio y jefes de equipo, como en el área de Recursos Humanos en particular. Solo así pueden acabar con los prejuicios que habitualmente asocian a las mujeres víctimas con personalidades inseguras, problemáticas o sin iniciativa, para dar paso a una visión renovada que ponga el foco en sus valores y/o competencias reales. De este modo, se pone fin a la discriminación y se impulsa su contratación.

Por otra parte, podemos incluir otros elementos fundamentales para impulsar la concienciación sobre la violencia de género en el ámbito empresarial. En primer lugar, es esencial proponer formación y sensibilización a todos los niveles de la empresa para comprender la gravedad de la violencia de género y cómo prevenirla. También poner en marcha políticas de igualdad de género y protocolos contra el acoso y la discriminación.

³³ (Fundación Adecco, 2021)

³⁴ (Fundación Adecco, 2020)

Asimismo, las empresas deben establecer un entorno de apoyo para las víctimas de violencia de género, incluyendo la posibilidad de flexibilidad laboral y apoyo psicológico.

Y por supuesto fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Diseño de itinerarios personalizados para la inserción efectiva en puestos de trabajo

El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) consiste en una serie de acciones de los Servicios Públicos de Empleo para que el trabajador en paro mejore su empleabilidad y se reincorpore al mercado laboral³⁵. El IPI lo realizan los orientadores laborales y técnicos de empleo. El diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral de víctimas de violencia de género es un proceso completo que implica varias pautas y la colaboración de distintas entidades. Primeramente, se realiza una evaluación de las necesidades, habilidades y circunstancias de la persona. Esto incluye su formación académica y experiencia laboral previa. En segundo lugar, se concede orientación laboral individualizada, ayudando a la persona a identificar sus objetivos profesionales y a desarrollar un plan de acción. Más tarde, se ofrece formación específica para mejorar las competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral. Por otra parte, se fija un tutor o mentor que acompaña a la persona durante todo el proceso, ofreciendo apoyo y seguimiento continuo. Y se trabaja con empresas para fomentar la responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de las víctimas de violencia de género. También, se facilita el contacto entre las personas y las empresas, buscando oportunidades de empleo que se ajusten a sus perfiles. Y finalmente una vez conseguido el empleo, se realiza un seguimiento para asegurar la adaptación y permanencia en el puesto de trabajo.

Es muy importante que estos itinerarios sean flexibles y se adapten a cada caso particular, teniendo en cuenta los obstáculos específicos que enfrentan las víctimas de violencia de género.

³⁵ (loentiendo, 2024)

Organizaciones como Cáritas y proyectos como ERCOVA ya implementan este tipo de itinerarios, y hay formaciones especializadas para profesionales que deseen trabajar en este ámbito.

Iniciativas de inserción laboral de víctimas de violencia de género en países de Latinoamérica

Por un lado, en Argentina existe el Programa Acompañar ofrece apoyo económico y acompañamiento integral a víctimas de violencia de género.

Por otra parte, en México, existen refugios y programas de capacitación laboral para mujeres que han sufrido violencia.

Y en Colombia, se encuentra La Ley 1257 de 2008 ³⁶ que contiene medidas de protección y garantías de derechos para las mujeres víctimas de violencia.



RECURSOS ADICIONALES

Por otro lado, se puede comentar otra serie de recursos que se les ofrece a las víctimas de violencia de género. Se trata de la Red de Atención Integral para la Violencia de Género³⁷ que ofrece servicios como puntos de empleo para mujeres, programas de atención a familiares de víctimas mortales, y unidades de atención a víctimas con discapacidad intelectual. Integrada por los centros para víctimas de violencia de género y los 55 puntos municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género, a través de ella ofrecemos distintos servicios de asesoramiento y atención a las víctimas y sus familiares.

³⁶ (Portal Único del Estado Colombiano, 2016)

³⁷ (Comunidad de Madrid, 2023)

Manual Interactivo para Facilitar la Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

El Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género es un instrumento muy útil desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en colaboración con empresas que forman parte de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”. Su finalidad es la de acercar a las personas responsables de selección y contratación de personal al proceso de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia machista, romper estereotipos y falsas creencias acerca de estas mujeres, así como asesorar y facilitar su contratación³⁸. Algunos aspectos clave sobre este manual son, en primer lugar hay que conocer el contexto y la necesidad, que se refiere a que la violencia contra las mujeres es una grave violación de derechos humanos que ocurre en todo el mundo, además la violencia sexual y la violencia en el ámbito de pareja o expareja son manifestaciones comunes de esta violencia y las mujeres víctimas de violencia a menudo enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral debido a su situación, por tanto, la inserción laboral es fundamental para la reparación de los impactos que la violencia tiene en sus vidas. Por otra parte, otro aspecto clave es la Iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, por la cual el Instituto de las Mujeres colabora con empresas nacionales en diversos sectores para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Y estas empresas se comprometen a facilitar la inserción laboral de estas mujeres en sus plantillas.

Y lo que proporciona este Manual Interactivo son herramientas y orientación a las empresas para comprender y apoyar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Asimismo, rompe estereotipos y falsas creencias, promoviendo una visión más justa y realista de estas mujeres. Y además facilita la contratación al ofrecer pautas y consejos específicos.

³⁸ (Instituto de las Mujeres, 2024)

Programas territoriales y cofinanciamiento por el Fondo Social Europeo.

El Programa Operativo ‘Lucha contra la discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) durante el período 2014-2020³⁹, ha sido una iniciativa clave para fomentar la inclusión social y combatir la discriminación en España. Este programa ha apoyado diversas acciones y proyectos que buscan mejorar la integración laboral y social de grupos vulnerables y personas que enfrentan discriminación múltiple.

El programa itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social tiene como objetivo fomentar la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta su situación de especial vulnerabilidad. ⁴⁰Todo ello a través de la realización de un itinerario de inserción sociolaboral individual y personalizado en el que se desarrollan habilidades y se facilitan recursos para que puedan realizar una búsqueda de empleo autónoma y efectiva. Además, este programa está dirigido a 54 mujeres víctimas de violencia de género que sean residentes en la provincia de Valencia y que se encuentren en búsqueda activa de empleo.

⁴¹Y la duración de este programa fue desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Las mujeres siguen siendo el rostro más visible de las situaciones de pobreza y exclusión, fruto de un modelo de participación social y laboral que perpetúa su falta de independencia económica y el menor acceso a las prestaciones sociales.⁴²

Por ese motivo, existe el Programa CLARA, que promueve que las mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad personal, social y laboral, logren ejercer sus derechos sociales y económicos, eliminando situaciones de riesgo que las lleve a la exclusión. Este programa está dirigido a las mujeres víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, jóvenes,

³⁹ (Fundacion Adecco, 2021)

⁴⁰ (Fundacion Adecco, 2021)

⁴¹ (Fundacion Adecco, 2021)

⁴² (Instituto de las Mujeres, s.f.)

pertencientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas y por último jóvenes sin titulación o baja cualificación.

Por medio de CLARA, se busca mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad mediante su empoderamiento personal y una mejor cualificación para el empleo. Los objetivos específicos del programa son, en primer lugar, incrementar la empleabilidad de las mujeres a través de su cualificación para el empleo.⁴³ En segundo lugar, promover una mayor participación social. Y finalmente fomentar su autonomía personal y económica.

Este programa se lleva a cabo en colaboración con entidades locales y se desarrolla a través de un itinerario personalizado, con distintas fases a lo largo de su ejecución, con una duración aproximada de 8 a 12 meses. Es cofinanciado por el Fondo Social Europeo en su Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), del período 2014-2020.⁴⁴

Y, por otro lado, existe el programa AURORA es una iniciativa que se desarrolla en España y Perú con el objetivo de apoyar a las mujeres en contextos específicos. En España, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades lleva a cabo el Programa AURORA en colaboración con entidades locales. Y este programa está dirigido a mujeres del ámbito rural. Por tanto, los objetivos del programa son, a) Aumentar la empleabilidad de las mujeres mediante su cualificación profesional para el empleo vinculado a las ofertas laborales locales, b) Fomentar la autonomía económica y el reconocimiento social de las mujeres que desempeñan un papel fundamental en la sostenibilidad y crecimiento del medio rural, c) Impulsar el movimiento asociativo y la creación de redes, c) Favorecer la igualdad de género y erradicar la violencia de género.

El programa se lleva a cabo a través de un itinerario personalizado con una metodología de intervención que consta de distintas fases a lo largo de su ejecución (entre 8-12 meses).⁴⁵

⁴³ (Instituto de las Mujeres, s.f.)

⁴⁴ (Instituto de las Mujeres, s.f.)

⁴⁵ (Instituto de las Mujeres, s.f.)

Mientras que el programa AURORA en Perú va dirigido a la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar.

Por tanto, lo más importante es que ambos programas buscan fortalecer a las mujeres y mejorar sus oportunidades laborales y sociales en contextos específicos.

LAS SECUELAS FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS NIÑOS.

Las consecuencias de la violencia de género en los niños que contemplan el maltrato hacia sus madres pueden ser trascendentes y prolongadas, tanto a nivel físico como psicológico. En primer lugar, hay que mencionar las consecuencias físicas, que pueden ser, retraso en el crecimiento, también alteraciones en el sueño y la alimentación y retraso en habilidades motoras.

Y respecto a las consecuencias psicológicas, tenemos los posibles problemas de socialización, como aislamiento social y dificultad para establecer relaciones personales. Además, los niños pueden experimentar una variedad de emociones negativas como resultado de la violencia presenciada o sufrida. Asimismo, síntomas depresivos y de ansiedad, incluyendo llanto, tristeza y baja autoestima. Además, les pueden provocar miedos intensos, como el temor a que “algo malo va a pasar”, miedo a la muerte o a perder a sus padres. Otra secuela psicológica podrían ser alteraciones cognitivas, como retraso en el lenguaje y bajo rendimiento escolar. También alteraciones de conducta, incluyendo déficits en habilidades sociales, agresividad, déficit de atención e hiperactividad, episodios delictivos y hábitos tóxico-dependientes. Por otra parte, en algunos casos, los niños pueden recurrir a comportamientos riesgosos como mecanismo de escape.

Y en consecuencia a todos estos eventos traumáticos es que pueden dejar secuelas psicológicas a largo plazo en forma de insomnio, pesadillas, etc.

Por lo que, los menores que viven en hogares en los que la violencia tanto física como verbal o psicológica, acaban padeciendo también esa violencia ya sea de forma directa o indirecta. Por tanto, los niños son víctimas secundarias de la violencia de género de manera que necesitan respaldo y atención especializada para sobreponerse a estas secuelas.

Por otro lado, los niños que están bajo este techo de maltrato tanto físico como psicológico podrían llegar a provocar un gran daño en sus formas de actuar en un futuro puesto que cuando niñas y niños viven en hogares donde existe violencia basada en género, la internalizan como si se tratara de algo cotidiano y propio de la convivencia. Eso marcará la forma en la que se relacionarán con los demás a futuro. Por eso, existe una alta probabilidad de que el ciclo de la violencia se continúe perpetuando en futuras generaciones.⁴⁶

En otro orden de ideas, las formas de combatir con estas consecuencias físicas y psicológicas de la violencia de género en los niños es un proceso bastante complicado.

Alguna de estas medidas es ofrecer un espacio seguro para que los niños hablen y sean escuchados. También el enseñar a los niños sobre los roles de género, el respeto y los derechos humanos desde una edad temprana puede ayudar a prevenir la perpetuación de la violencia de género. Además, las terapias enfocadas en tratar las secuelas emocionales, como la ansiedad y el miedo, son muy importantes. Y los niños afectados por la violencia de género deben tener acceso a servicios esenciales como refugios, líneas de atención telefónica, asesoramiento y apoyo psicológico⁴⁷, en cualquier momento.

Asimismo, enseñar a los niños tácticas y estrategias para enfrentar la violencia, como solicitar ayuda, reflexionar sobre su situación y planificar una huida segura, puede ser beneficioso⁴⁸.

IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO

El impacto social y económico de la violencia de género es significativo y afecta a numerosas áreas. Por tanto, la violencia de género deja una gran huella en las propias víctimas, en sus propias relaciones sociales y además a sus familiares. Por ende, existen tanto costes tangibles como intangibles.

⁴⁶ (unicef Uruguay, s.f.)

⁴⁷ (ONU MUJERES, 2023)

⁴⁸ (Peña, 2018)

Costes económicos asociados

En España, la violencia de género y sexual contra las mujeres tuvo un coste tangible total de hasta 4.933 millones de euros en 2022. Esto representa un 0,37% del PIB y 104 euros per cápita.⁴⁹

El impacto económico que tiene la violencia de género es de 4.085 millones de euros, mientras que el de la violencia sexual contra las mujeres fuera del ámbito de la pareja ascendería a 848 millones de euros. Se trata de dos de las maneras más comunes de violencias contra las mujeres.⁵⁰

Los impactos económicos se distribuyen en diferentes áreas, siendo los más afectados los ámbitos laboral y legal.⁵¹

Asimismo, la subdirectora del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, María Gallo ha declarado que el sector público es quien soporta la mayor parte de los costes, con un 85% (2.562 millones de euros), al clasificar los costes tangibles directos de la violencia de género por tipos de agentes. Entre estos gastos se encontraría los desembolsos que hacen las administraciones y la pérdida de ingresos que concluye en una menor actividad laboral femenina. En segundo lugar, las víctimas se enfrentan a 247 millones de euros (88,2%), le sigue las empresas con 150 millones de euros (5%), después la familia y allegados (1,6%) y, por último, el tercer sector (0,2%).⁵²

Además, ha explicado que, solo estudiando el coste de la violencia ejercida por hombres contra sus parejas o exparejas, este se eleva a 3.015 millones de euros al año, lo que supone un 0,23% del PIB y 64 euros per cápita.⁵³

De esta cantidad, el 37,2% corresponden a costes legales, el 32,2% a gastos sanitarios, el 19,4% a costes laborales y el 11,2% (331 millones de euros) a costes relacionados con la atención del tercer sector a las víctimas, las casas de acogida y las mudanzas que las

⁴⁹ (rtve noticias, 2024)

⁵⁰ (Cadena ser, 2024)

⁵¹ (rtve noticias, 2024)

⁵² (rtve noticias, 2024)

⁵³ (rtve noticias, 2024)

mujeres tienen que realizar para alejarse de sus maltratadores. Asimismo, en este informe se han calculado las consecuencias económicas de las acciones de los agresores, que ascienden a 1.121 millones de euros repartidos entre términos policiales, judiciales, penitenciarios y legales.⁵⁴

También, la violencia ejercida por los maltratadores tiene un impacto de 585,14 millones. En este total se ha contado el abandono laboral, las bajas médicas, las penalizaciones salariales, las complicaciones de las mujeres para formarse, la disminución de la productividad, entre otras.⁵⁵

Y con relación a los costes sanitarios, la violencia de género entre la atención médica, gastos farmacéuticos y hospitalizaciones supone un gasto de 969,61 millones de euros. Las investigadoras han estimado que el gasto en políticas de prevención es de 210 millones, menos del 7% del total. Por último, en este análisis se han contabilizado costes intangibles como el dolor, el sufrimiento de ser víctimas de violencia de género o sexual y la pérdida prematura de vidas. Este coste está entre 5.141 y 8.038 millones de euros.⁵⁶

Por otra parte, la violencia doméstica y de género puede tener consecuencias a largo plazo, como reducir el número de mujeres en la fuerza laboral, limitar la adquisición de competencias y la educación, y resultar en una inversión pública menor debido a la asignación de más recursos a servicios sanitarios y judiciales.

Por tanto, se puede decir que los costes económicos son costes tangibles y dichos costes tangibles se han agrupado en cuatro ámbitos: laboral-productivo, sanitario, legal-policial y otros. Son los costes más inmediatos o directos de las violencias que pueden ser cuantificados por tener un valor de mercado⁵⁷.

⁵⁴ (rtve noticias, 2024)

⁵⁵ (rtve noticias, 2024)

⁵⁶ (rtve noticias, 2024)

⁵⁷ (Cadenas, 2024)

Consecuencias en la sociedad

La violencia de género tiene graves consecuencias en la sociedad, afectando a todas las personas, no solo a las mujeres involucradas. La violencia de género también perjudica a sus hijos, familiares y comunidades.

La violencia de género afecta a la comunidad en general. Puede resultar en la pérdida de empleo, la falta de vivienda y la disrupción social.

Asimismo, la violencia de género tiene un costo económico significativo para la sociedad en términos de atención médica, servicios legales y programas de apoyo.

Por tanto, se puede afirmar que las consecuencias para la sociedad son costes intangibles, que son aquellos que se originan “por el dolor y el sufrimiento y por la pérdida prematura de vidas que provocan estas violencias”. Los costes intangibles son aquellos que se estiman “a lo largo de la vida”, indica el informe.⁵⁸

Por lo que, hay que tener en cuenta que la violencia de género no solo afecta a las víctimas y sus familias, sino también a la economía y la sociedad en general. Es fundamental seguir investigando y abordando este grave problema para proteger los derechos humanos y reducir su impacto negativo.

DESAFÍOS DE CARA AL FUTURO RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En primer lugar, es muy esencial seguir desarrollando y fortaleciendo políticas públicas que apoyen a las víctimas en su reinserción laboral. También es importante la colaboración multisectorial, es decir, la colaboración entre gobiernos, ONGs y el sector privado es clave para crear oportunidades laborales. Y además es crucial crear campañas de sensibilización para reducir el estigma y la discriminación en el ámbito laboral.

⁵⁸ (Cadenas, 2024)

CONCLUSIONES

Es primordial ofrecer asesoramiento laboral a las mujeres víctimas de violencia de género para orientarlas en la búsqueda de empleo y preparar entrevistas. Asimismo, es importante sensibilizar a los empresarios sobre la situación de estas mujeres para romper estereotipos y facilitar su integración laboral.

Y para lograr todo ello existe un Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, elaborado por el Instituto de las Mujeres en colaboración con empresas, que se presenta como una herramienta clave para acercar a las empresas a la integración sociolaboral de las víctimas. Este manual también busca acabar con estereotipos y falsas creencias sobre las víctimas.

Además, hemos podido comprobar que se ofrecen muchos más recursos y herramientas a las empresas para incluir en su estrategia laboral una inserción laboral favorable y justa para las víctimas de violencia de género. Por tanto, son aspectos clave para promover una integración laboral justa y favorable.

Por otro lado, se remarca la importancia de brindar apoyo y recursos a las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción laboral y promover su recuperación en el ámbito laboral.

Por otra parte, se explica que es crucial informar a la plantilla sobre los derechos legales de las víctimas de violencia de género y fijar protocolos de actuación en las empresas para garantizar su protección, sin condicionarla a la presentación de denuncias. Son acciones clave para crear entornos laborales seguros y libres de discriminación.

Así mismo, es muy valioso la colaboración entre empresas, fundaciones y despachos de abogados especializados respecto a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género ya que esto es fundamental para su reintegración en el ámbito laboral. Y por lo que se ha expuesto, podemos confirmar que la empatía y la responsabilidad social en el mundo empresarial están en auge, ya que cada vez hay más empresas colaboradoras que se implican a facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, colaborando así a su recuperación y reintegración en la sociedad.

Por otro parte que podemos afirmar que las estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas son la base para promover la plena integración de las mujeres víctimas

de violencia de género en el entorno laboral. Y esto es muy esencial para asegurar un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de violencia de género, beneficiando así la plena integración de las mujeres víctimas en el ámbito laboral.

Por otro lado, se ha mostrado que es muy necesario sensibilizar a las empresas sobre la importancia de integrar a las mujeres víctimas de violencia de género en el mercado laboral, impulsando la empatía, la conciencia social y la responsabilidad corporativa.

De igual manera, se ha expuesto la existencia de protocolos de colaboración con empresas, incentivos económicos y subvenciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género contribuye a promover su inserción laboral y a generar oportunidades de empleo para este colectivo.

Asimismo, la información y el asesoramiento a las empresas sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, así como el establecimiento de estrategias de apoyo y protección en el entorno laboral, son elementos clave para incitar una cultura empresarial comprometida con la igualdad y la erradicación de la violencia de género.

Por otro lado, ha quedado demostrado que la colaboración entre entidades como Cruz Roja Española, Fundación Integra y otras organizaciones especializadas en la inserción laboral de colectivos vulnerables es fundamental para brindar apoyo y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género en su proceso de búsqueda de empleo.

La esencia de este TFG es que la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género no solo ayuda a su empoderamiento y autonomía, sino que también supone un paso bastante primordial hacia su recuperación emocional, social y económica, promoviendo su inclusión y participación en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Portal Único del Estado Colombiano. (02 de Marzo de 2016). *Ley 1257 de 2008*. Obtenido de: [Ley 1257 de 2008 | Unidad para las Víctimas \(unidadvictimas.gov.co\)](#)
- Barceló, C. A. (27 de Julio de 2020). *Causas y consecuencias de la violencia de género*. Obtenido de Psicología-Online: [CAUSAS y CONSECUENCIAS de la VIOLENCIA de GÉNERO \(psicologia-online.com\)](#)
- Cadena ser. (15 de Febrero de 2024). *El impacto económico de las violencias de género y sexual: casi 5.000 millones de euros al año*. Obtenido de: [El impacto económico de las violencias de género y sexual: casi 5.000 millones de euros al año | Actualidad | Cadena SER](#)
- Cadenas, J. F. (15 de Febrero de 2024). *Newtral*. Obtenido de: [El coste de la violencia de género y sexual contra las mujeres \(newtral.es\)](#)
- Compromiso RSE. (14 de Marzo de 2023). *Securitas se compromete con la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*. Obtenido de: <https://www.compromisorse.com/rse/2023/03/14/securitas-se-compromete-con-la-insercion-laboral-de-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero/>
- Comunidad de Madrid. (2023). *Red de Atención Integral para la Violencia de Género*. Obtenido de: [Red de Atención Integral para la Violencia de Género | Comunidad de Madrid](#)
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA. (13 de Junio de 2022). *Iniciativa de empleo para 400 mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual*. Obtenido de: [Iniciativa de empleo para 400 mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual. - Cruz Roja](#)
- El Instituto de las Mujeres (IMs), Ministerio de Igualdad. (2024). *Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*. Obtenido de: <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm>
- Fundación Adecco. (2020). *Talento Sin Etiquetas*. Obtenido de [Trabajo para personas con discapacidad. Orientación y ofertas de empleo \(fundacionadecco.org\)](#)
- Fundación Adecco. (2021). *Contratar mujeres víctimas de la violencia de género*. Obtenido de [Contratar mujeres víctimas de la violencia de género. Claves \(fundacionadecco.org\)](#)
- Fundacion Adecco. (23 de Diciembre de 2021). *Itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social 2021*. Obtenido de [Itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social 2021 - Fundacion Adecco](#)
- Fundacion Adecco. (23 de Diciembre de 2021). *Itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social 2021*.

[Itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social 2021 - Fundación Adecco](#)

Fundación Integra. (2024). *Inclusión laboral*. Obtenido de: [Inclusión Laboral - Fundación Integra \(fundacionintegra.org\)](#)

GIL, I. (21 de Noviembre de 2018). *Guía de empleo para mujeres víctimas de la violencia de género*. Obtenido de Fundación Adecco: [Guía de empleo para mujeres víctimas de la violencia de género \(fundacionadecco.org\)](#)

Igualdad, M. d. (Marzo de 2024). *PRINCIPALES DATOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO. ENERO 2024*. Obtenido de Delegación del gobierno contra la violencia de género. Obtenido de:
https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinMensual/2024/docs/Principales_datos_marzo_2024.pdf

INFORMACIÓN. (04 de Marzo de 2024). Vectalia facilitará la movilidad interempresarial de trabajadoras víctimas de violencia de género. Obtenido de: [VIOLENCIA DE GÉNERO | Vectalia facilitará la movilidad interempresarial de trabajadoras víctimas de violencia de género \(informacion.es\)](#)

Instituto de las Mujeres. (2024). *Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*. Obtenido de
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm>

Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Programa de Inserción Laboral AURORA*. Obtenido de
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Aurora.htm>

Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Programa de Inserción Laboral CLARA*. Obtenido de
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Clara.htm>

Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Programas de Inserción Sociolaboral*. Obtenido de
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>

Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Estereotipos sobre la inserción laboral de víctimas de violencia de género*. Obtenido de:
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Elporque12.htm>

Junta de Andalucía. (9 de Febrero de 2021). *El SAE pone en marcha un nuevo servicio integral para la inserción sociolaboral de mil mujeres víctimas de violencia de género*. Obtenido de: [El SAE pone en marcha un nuevo servicio integral para la inserción sociolaboral de mil mujeres víctimas de violencia de género - Noticias - Junta de Andalucía \(juntadeandalucia.es\)](#)

loentiendo. (25 de Noviembre de 2020). *Los derechos laborales de las víctimas de violencia de género*. Obtenido de: [Los derechos laborales de las víctimas de violencia de género | Violencia de género | Loentiendo](#)

loentiendo. (7 de Marzo de 2024). *El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI)*. Obtenido de: [El Itinerario Personalizado de Inserción \(IPI\) \(loentiendo.com\)](#)

- Martín, T. P. (2021). Los principales hitos y retos que plantea la erradicación de la violencia de género. (F. Adecco, Entrevistador) Obtenido de: [Teresa Peramato: "Si las mujeres víctimas no trabajan o son dependientes económicamente, caen otra vez en las redes del agresor" - Diversidad e inclusión \(fundacionadecco.org\)](#)
- Ministerio de igualdad. (2024). *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por una sociedad libre de violencia de género*. Obtenido de: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm>
- Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*. Obtenido de: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/realDecreto/home.htm>
- Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres. (20 de Abril de 2023). *Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres*. Obtenido de: <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion01.htm>
- Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2023, 11 de enero). *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*. El Boletín Oficial del Estado . Obtenido de: [BOE-A-2023-625 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas](#).
- Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Obtenido de: [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer | OHCHR](#)
- ONU MUJERES. (7 de Diciembre de 2023). *Actúa: 10 maneras para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres*. Obtenido de: [Actúa: 10 maneras para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](#)
- ONU MUJERES. (s.f.). *Eliminar las barreras*. Obtenido de [Eliminar las barreras | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](#)
- Peña, M. (8 de Marzo de 2018). *Psicología para todos*. Obtenido de [Tácticas y estrategias para salir de la violencia de género - Psicología para todos \(psicologiaparatodos.org\)](#)
- RH PRESS. (01 de Febrero de 2019). El Corte Inglés colaborará con Cruz Roja en la integración laboral de víctimas de violencia de género. Obtenido de [El Corte Inglés colaborará con Cruz Roja en la integración laboral de víctimas de violencia de género - RRHH Press - Noticias de Recursos Humanos y empleo](#)
- RRHH Press. (14 de Mayo de 2024). IKEA apoyará la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género en Almería. *Noticias de Recursos Humanos y Empleo*. Obtenido de [IKEA apoyará la inserción sociolaboral de mujeres víctimas](#)

[de violencia de género en Almería - RRHH Press - Noticias de Recursos Humanos y empleo](#)

rtve noticias. (15 de Febrero de 2024). *El impacto económico de la violencia de género y sexual en España fue de casi 5.000 millones de euros en 2022*. Obtenido de [El impacto económico de la violencia de género y sexual en España fue de casi 5.000 millones de euros en 2022 \(rtve.es\)](#)

Sáez, C. S. (2019). Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género.*, 105-131. Obtenido de [Vista de Medidas de protección laboral y de seguridad social para víctimas de violencia de género \(uc3m.es\)](#)

Senator Hotels & Resorts. (08 de Marzo de 2018). Senator Hotels & Resorts firma un convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. Obtenido de [Senator Hotels & Resorts firma un convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas \(playasenator.com\)](#)

unicef Uruguay. (s.f.). *¿Cómo afecta la violencia de género a niños y niñas?* Obtenido de [¿Cómo afecta la violencia de género a niños y niñas? | UNICEF](#)

