



Aspectos clave para la reinserción laboral satisfactoria de mujeres que han sufrido violencia de género.

**- Guía -**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



#ACTIVproject  
www.aktivproject.eu



Avec le soutien de



El proyecto ACTIV está cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, desde noviembre de 2020 hasta diciembre de 2022. El contenido de esta publicación refleja únicamente las opiniones de las personas autoras de los textos y estos son de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que se pueda hacer de la información que contiene (código del proyecto:2020-1-BE01-KA204-074919).

Publicación promovida por el consorcio del proyecto ACTIV : Pour la Solidarité (Bélgica), La Mission locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville (Bélgica), Fondation Agir Contre l'Exclusion (Francia), CEPS Projectes Socials (España), Touched Romania (Rumanía).

Gracias a Louise Pigeolet, Elisa Weber, Marie Schuller, Françoise Kemajou, Gigi Guizzo, Anna Cabó Cardona, Aurore Pereira de Oliveira, Lidia Stoichici, Stefan Ciopasiu, Rosario Spadaro, Sophie Vander Donckt, Amal Zakari por su importante contribución a esta publicación.

Gracias a Betsy Vivegnis por el diseño.

Gracias a todas las mujeres y organizaciones que respondieron a nuestra encuesta.

Este trabajo tiene una licencia CC BY-NC. Publicado 2021.

# Índice

El proyecto ACTIV .....	5
1. ¿Por qué? .....	5
2. ¿Quiénes somos?.....	6
3. ¿Qué hacemos? .....	7
Introducción .....	9
1. De niveles internacionales y europeos.....	12
2. ... a aplicaciones de ámbito nacional.....	14
¿De qué estamos hablando ? .....	19
1. Violencia contra las mujeres o machista (gender-based violence) como un problema global .....	19
2. ¿Cuál es la situación en los países participantes?.....	20
Marco legal .....	23
1. Tratados y Declaraciones internacionales .....	23
2. El consejo de Europa y el Convenio de Estambul.....	26
3. Legislación de la Unión Europea .....	27
4. Bélgica .....	30
5. Francia.....	33
6. Rumanía .....	37
7. España.....	39
Empleo y emancipación .....	42
1. Cuáles son los retos para una (re)integración socioprofesional .....	43
2. ¿Cómo garantizar un (re)integración socioprofesional eficaz? .....	46
3. ¿Cómo implicar a las empresas?.....	68
1. Un entorno laboral adaptado .....	68
2. Incentivar a las empresas a contratar.....	69
Conclusión .....	74
Bibliografía.....	76

# El proyecto ACTIV

## 1. ¿Por qué?

Cofinanciado por el programa europeo Erasmus+, el proyecto ACTIV – “Acción y colaboración para abordar la violencia de género”, ACTIV por sus siglas en inglés – tiene como máximo objetivo la **(re)integración socioprofesional de mujeres que han sufrido violencia de género**.

Según los datos obtenidos por el estudio “Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE” dirigido por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, por sus siglas en inglés) y publicado en el año 2014,<sup>1</sup> 1 de cada 3 mujeres europeas se enfrenta con algún tipo de violencia de género y **más de 1 de cada 5 mujeres europeas se enfrenta a la violencia a manos de su pareja o expareja**. Esta situación se ha agravado claramente tras **la crisis de la COVID-19**. Al poner de relieve **el papel de la empresa** en el cuidado de las trabajadoras que han sufrido este tipo de violencia, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, FACE y otras entidades socias se involucraron en 2017 en el proyecto CEASE que tiene como objetivo la creación de una red europea de empresas y organizaciones comprometidas contra la violencia de género.

Actualmente, la alianza ACTIV continúa con su labor, ya que se ha constatado **la falta de colaboración entre los distintos agentes involucrados en la (re)integración socioprofesional de mujeres que han sufrido violencia de género**. Estas mujeres se ven obligadas a superar obstáculos en el proceso de reincorporación laboral. Con el fin de ofrecerles una ayuda y asistencia eficaces, **tanto las estructuras de apoyo y orientación como las empresas** deben trabajar mano a mano y no de forma aislada, tal como ocurre en la mayoría de los casos.

**1** de cada

**5** mujeres europeas se enfrenta a la violencia a manos de su pareja o expareja

• <sup>1</sup> Se trata del más reciente estudio a gran escala llevado a cabo en Europa hasta la fecha

## 2. ¿Quiénes somos?

La colaboración europea da lugar al intercambio productivo de experiencias, a llenar vacíos y a aprender de las iniciativas que se están llevando a cabo en el norte, sur y este de Europa. Por tanto, la alianza ACTIV se basa en el conocimiento y experiencia complementarios de diferentes agentes en el territorio.

### POUR LA SOLIDARITÉ-PLS (Bélgica)

Fundada en el año 2002 por el economista belga Denis Stokkink, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS es una organización de reflexión y acción europea independiente comprometida en la promoción de la solidaridad y la sostenibilidad en Europa.

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS se dedica a la defensa y el fortalecimiento del Modelo Social Europeo, que consiste en un equilibrio sutil entre el desarrollo económico y la justicia social. El equipo de PLS está formado por personas con un bagaje multicultural e interdisciplinario, trabaja en el espacio público con agentes socioeconómicos y su lema es "Entender para actuar".

 <https://www.pourlasolidarite.eu/>

### Mission locale de Bruxelles Ville (Bélgica)

Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville (Mloc, por sus siglas en francés) es una organización sin ánimo de lucro que ayuda a personas que buscan trabajo en Bruselas a superar las dificultades a las que tienen que enfrentarse para encontrar un trabajo. El objetivo es asegurar la reintegración social y profesional de estas personas mediante un enfoque integral. Mloc proporciona orientación y acompañamiento individuales con oportunidades de formación y cualificación.

 <http://missionlocalebxville.be/>

### Fondation FACE (Francia)

La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE, por sus siglas en francés), reconocida de utilidad pública, reúne a agentes públicos, privados y asociativos en la lucha contra la exclusión, la discriminación y la pobreza.

Durante 26 años, ha sido un lugar de encuentro único para empresas y agentes públicos que llevan a cabo acciones en estos sectores, y constituye la mayor red francesa de empresas socialmente comprometidas. FACE es un ecosistema original compuesto por la Fondation, su red –alrededor de cincuenta entidades locales gestionadas por centenares de personas trabajadoras y patrones– además de unas cuarenta fundaciones bajo su tutela. Su trabajo beneficia a más de 350.000 personas.

 [www.fondationface.org](http://www.fondationface.org)

### Asociatia Touched Romania (Rumanía)

Touched Romania da apoyo a mujeres e hijos e hijas víctimas de la violencia de género, la pobreza y la exclusión social, para que puedan permanecer juntos y puedan reintegrarse en la sociedad como personas independientes y productivas. Lleva a cabo esta tarea a través de tres de sus programas: Hagar Home Maternal Centre, Centre for Counselling and Social Reintegration y Transitional Apartments.



<https://touchedromania.org/>

### CEPS Projectes Socials (ESPAÑA)

CEPS Projectes Socials es una organización sin ánimo de lucro con base en Barcelona y que trabaja en proyectos en el ámbito de la Unión Europea. CEPS lleva a cabo la gestión e implementación de actividades socioeducativas para niños, jóvenes y personas adultas, además de ofrecer formación continua para profesionales. Su personal experto investiga y desarrolla proyectos y prácticas innovadoras. CEPS promueve una visión estratégica y social del uso de las nuevas tecnologías y, mediante prácticas participativas, se desarrollan nuevos modelos de alianzas estratégicas a nivel local e internacional. Se combina el impacto social y las actividades creativas para ofrecer soluciones motivadoras para la comunidad.



<https://asceps.org/>

## 3. ¿Qué hacemos?

El proyecto ACTIV persigue diferentes objetivos para mejorar la (re)integración socioprofesional de las mujeres que han sufrido violencia de género y para sensibilizar sobre esta materia. Con este fin, las entidades socias desarrollarán tres producciones distintas pero complementarias.

En primer lugar, la publicación de la presente **guía que destaca los principales pasos para una vuelta al trabajo eficaz**:

- Poner en perspectiva las definiciones, los conceptos nacionales y europeos y los marcos legales (Bélgica, Francia, Rumanía, España).
- Identificar los límites, pero también las iniciativas positivas que pueden favorecer la (re)integración socioprofesional de las mujeres que han sufrido violencia de género.
- Proponer un marco de indicadores comunes que facilite el entendimiento mutuo entre todos los agentes implicados en el proceso de reincorporación al mercado laboral.

En segundo lugar, la creación de una **caja de herramientas de aprendizaje para las estructuras implicadas** en el proceso de reincorporación al mercado laboral para las mujeres que se enfrentan a la violencia de género.

Por último, la publicación de un libro blanco dirigido a responsables políticos, agentes corporativos y todas aquellas organizaciones que trabajan en este tema con recomendaciones concretas para mejorar el apoyo a las mujeres en su camino de reincorporación al trabajo.



*Mi consejo para las futuras mujeres que busquen un trabajo es perseverar, no darse por vencidas, luchar por lo que quieren y sobre todo buscar en su interior las buenas raíces de su infancia, si es que las hay; buscar a personas que creerán en ti, con las cuales podrás superar lo desconocido, las carencias y los miedos de una madre soltera. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO

# Introducción

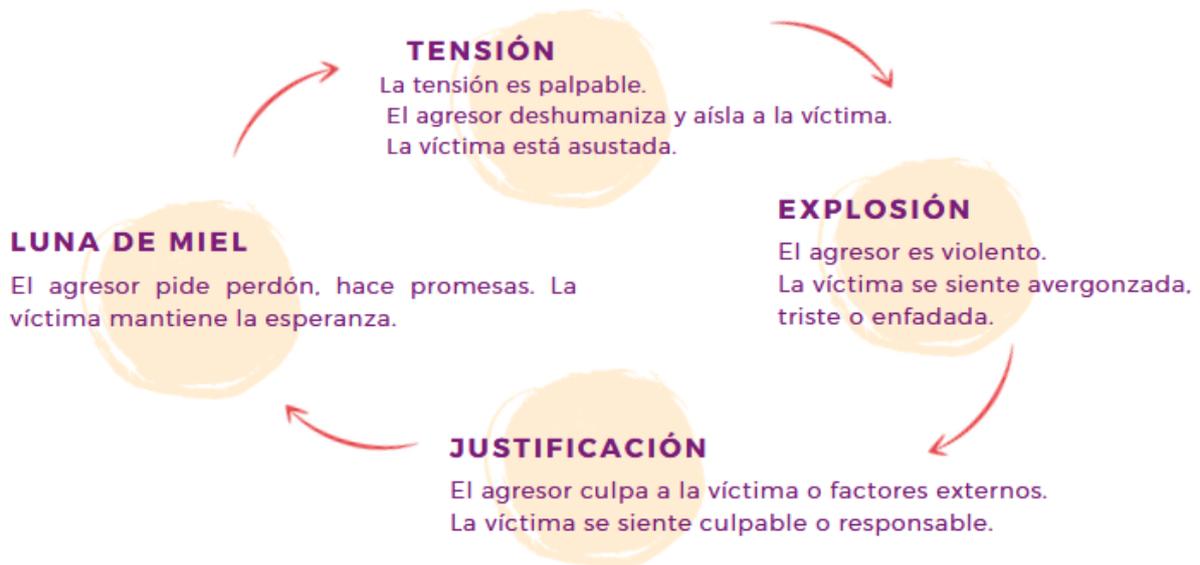
La violencia de género es un fenómeno que afecta a todos los países europeos. **Cualquier mujer puede verse enfrentada algún día a la violencia de género** con independencia de la edad, el contexto social, la situación económica, la religión, etc.

La violencia de género es **resultado de las desigualdades entre mujeres y hombres, que están enraizadas en nuestras sociedades y en cada una de sus instituciones**. Esta violencia es el resultado de violencias desiguales de dominación que confinan y silencian a las mujeres.

\*En un cuadro distinto: Este proyecto se enmarca en un contexto europeo, por lo que los términos cambian de connotación según el país (en este caso, los participantes han sido Bélgica, España, Francia y Rumanía). Por esta razón, en ocasiones se va a usar el concepto *violencia doméstica*, término poco usado en España por su falta de perspectiva de género. En el capítulo *Una historia de definiciones* se concretará el desarrollo del término según cada país (ver página 18).

## EL CICLO DE LA VIOLENCIA

El **ciclo de la violencia**<sup>2</sup> -concretamente en el ámbito de la pareja o expareja heteronormativa- presenta cuatro fases diferentes que se repiten y que ponen de manifiesto el control que el hombre tiene sobre la mujer:



Las consecuencias psicológicas, físicas y sociales son, sin duda, devastadoras. Por este motivo, la comunidad internacional, la Unión Europea y todos los estados miembros están prestando una atención especial a estas cuestiones.

Los retos que presenta el tema de la violencia de género son específicos de cada contexto nacional y asimismo **dependen de la legislación vigente**. Sin embargo, podemos observar algunas tendencias (no exhaustivas) en toda Europa.

La violencia de género se produce en un contexto de actitudes y comportamientos sociales discriminatorios, de pasividad o ignorancia por parte de las personas que son testigos de ella y de bajo nivel de autonomía por parte de las víctimas, que en la mayoría de las ocasiones no disponen de ninguna otra alternativa, tanto por falta de medios económicos propios como por la falta de apoyo familiar y social. Además, y debido a la falta de apoyo social y/o familiar, las mujeres que la sufren no siempre se atreven a denunciar este hecho. En consecuencia, las cifras disponibles son incompletas y enmascaran un gran problema social. La violencia de género se limita frecuentemente al ámbito privado, aunque, como hemos visto, sus consecuencias van mucho más allá de las relaciones privadas de pareja.

<sup>2</sup> Concepto desarrollado por la psicóloga norteamericana Lenore E. Walker, quien, en su obra «The Battered Woman» (1979), planteó que la violencia contra las mujeres aumenta de forma cíclica o en espiral ascendente, especialmente la ejercida por sus parejas.

Si bien todas las mujeres pueden enfrentarse con situaciones de violencia de género, **algunas mujeres están más expuestas a la violencia de género que otras**. Por ejemplo, las mujeres que son de otro país son más frecuentemente víctimas del tráfico de personas, y no hay una protección adecuada en el ámbito europeo. Además, ellas suelen carecer de la red de familiares y amistades que resulta esencial en el apoyo para salir de una relación abusiva.

A pesar de que el Convenio de Estambul es un buen primer paso que hay que proteger y proseguir, y para promover políticas coordinadas en Europa en relación con la violencia machista son necesarias acciones más prácticas para continuar con el Convenio.

## METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Son muchas las formas de abordar el fenómeno de la violencia de género. El proyecto ACTIV se decanta por la **perspectiva del empleo**. Tener un trabajo proporciona una estabilidad e independencia económica que permite a la mujer romper con el ciclo de violencia y empoderarse. Por otro lado, muchas personas afirman que para poder tener un trabajo estable resulta necesario que la mujer haya salido ya del ciclo de violencia. Esta premisa ha sido destacada por pocos estudios y, sin embargo, es un aspecto importante que merece ser analizado con mayor profundidad con el fin de ayudar a las mujeres a recuperar la confianza en ellas mismas y a emanciparse.

En este estudio, las entidades participantes en el proyecto ACTIV han analizado las definiciones de violencia de género (entendida como violencia doméstica en según qué países). Asimismo, han estudiado la legislación vigente en sus países y también en los ámbitos internacional y europeo. A partir de esta base, han elaborado un cuestionario y han recopilado los comentarios de casi un centenar de asociaciones y estructuras implicadas en el proceso de reintegración socioprofesional. El análisis de los datos de los cuestionarios ha permitido definir indicadores de resultado que pueden ser utilizados para fortalecer el camino hacia el empleo para mujeres que han experimentado violencia de género y de esta manera servir de guía a a todo tipo de profesionales cuando traten con este tipo de personas destinatarias.

NOTA: en la versión en castellano se ha optado por sustituir el término *éxito* por *satisfactorio* para evitar la subjetividad del término y sus connotaciones capitalistas.

# Una historia de definición(es)

## 1. De niveles internacionales y europeos...

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,<sup>3</sup> adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, es el primer tratado internacional centrado explícitamente en las discriminaciones contra las mujeres. Sin embargo, aunque reconoce que las mujeres son discriminadas por razón de su sexo (no se hace referencia al género en ese momento), no aborda el tema de la violencia como tal. Esta Convención, ratificada por 189 estados, representa un compromiso casi universal en favor de la igualdad de las mujeres. Según el mismo, los Estados tienen la obligación de protegerlas de toda forma de discriminación, de acuerdo con las disposiciones de este convenio.

30 años después, en 2011, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (también conocido como Convenio de Estambul)<sup>4</sup> da un paso más (aunque sea a menor escala), pues es el primer tratado que establece un marco legal a nivel paneuropeo para proteger a las mujeres contra todas las formas de *violencia*. El Convenio de Estambul establece también **definiciones esenciales**:

- **Violencia contra las mujeres:** es la *"violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres y [...] todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada"*;
- **violencia contra las mujeres por razones de género:** *"se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres"*;<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.

<sup>4</sup> Consejo de Europa. (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*.

<sup>5</sup> Estos dos conceptos se refieren a lo que se entiende en España como violencia machista. El marco legal español aun no lo contempla, pero sí el de regiones como Cataluña, donde existe la Ley de violencia machista (5/2008, del 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista y Llei 17/2020, del 22 de desembre, de 12, modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista)

- **violencia doméstica:** *"todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima"*.

En 2012, una directiva europea<sup>6</sup> establece estándares mínimos sobre los derechos, apoyo y protección de las víctimas de delitos.<sup>7</sup> La directiva establece una definición más amplia de la violencia de género que se considera en el marco de los delitos penales. El anterior texto reconoce la **violencia doméstica como una forma de violencia de género**. La violencia doméstica es una violación de las libertades fundamentales equiparable a la esclavitud, por ejemplo. Debe ofrecerse una protección específica porque las víctimas de violencia doméstica están expuestas a la intimidación o represalias (considerando 17). La directiva también se refiere a las **diferentes formas de violencia** que pueden producirse y a los **riesgos** que tiene afrontar una persona que sufre violencia doméstica (considerando 18): *"La violencia en las relaciones personales constituye un grave problema social, a menudo oculto, que puede causar traumas psicológicos y físicos sistemáticos de graves consecuencias, debido al hecho de que es cometida por una persona en la que la víctima debería poder confiar. Por lo tanto, las víctimas de violencia en relaciones personales pueden necesitar medidas de protección especiales. Las mujeres se ven afectadas por esta violencia en grado desproporcionado, y la situación puede agravarse aún más cuando la mujer depende del infractor en lo económico, lo social o para su derecho a la residencia"*. Por primera vez, puede ser reconocida la condición de víctima independientemente de la situación legal del agresor (considerando 19): *"Se debe considerar que una persona es una víctima independientemente de si se ha identificado, detenido, acusado o condenado al infractor y con independencia de la relación familiar que exista entre ellos"*.

De lo anterior, cabe destacar que el término *violencia doméstica* por sí solo no reconoce la discriminación por razón de género propia de la violencia que ocurre en el hogar o la familia, por lo que la ley española no usa los mismos términos. Además, la Unión Europea usa en sus textos el concepto *violencia de género (gender based violence)*<sup>8</sup>, aunque se base en el marco internacional del Convenio de Estambul (2011), que acepta y se fundamenta en el concepto violencia doméstica como un tipo de violencia de género<sup>9</sup>: *"Reconociendo que la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación"*.<sup>10</sup> Esto se desarrollará en el capítulo *Marco legal*.

<sup>6</sup> Una directiva es un texto de ámbito europeo vinculante. Debe ser transferido a la legislación nacional, pero los Estados Miembros pueden elegir los medios para alcanzar los objetivos establecidos por la directiva.

<sup>7</sup> Parlamento Europeo. (25 de octubre de 2012). *Directiva 2012/29/EU del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012*.

<sup>8</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence_en)

<sup>9</sup> Consejo de Europa. (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 1.

Más recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 ("C190")<sup>11</sup> con el objetivo de garantizar, para un amplio abanico de personas, un mundo laboral libre de violencia y acoso. La definición en este Convenio refleja el mismo aspecto multidimensional del Convenio de Estambul :

- (a) la expresión **"violencia y acoso"** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género ;
- (b) la expresión **"violencia y acoso por razón de género"** " designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Un valor añadido de este Convenio es su amplio ámbito de aplicación, que incluye a cualquier persona que esté trabajando, independientemente de su situación actual, o haya trabajado (cuyo contrato haya terminado) o esté buscando trabajo. Además, se aplica tanto al sector privado como al público (art. 2).

## 2. ... a aplicaciones de ámbito nacional

La investigación en distintos países, con diferentes contextos culturales y lingüísticos, plantea dificultades no únicamente a la hora de traducir las palabras sino también sus connotaciones. En proyectos relacionados con el género y la violencia, existen muchas de estas dificultades, que deberán ser abordadas con el fin de hacer posible el intercambio de investigaciones y de recursos. Una de las preocupaciones principales es la de las distintas connotaciones de los términos fundamentales utilizados, como "violencia de género", "violencia por razones de género", "violencia contra las mujeres", "violencia de pareja" y "violencia doméstica".

Las entidades participantes en el proyecto ACTIV utilizarán el término más entendido en cada país para referirse a la violencia de pareja que sufren las mujeres por parte de su pareja o su expareja. Utilizaremos "violencia doméstica" (VD) tal como se define en el Convenio de Estambul y en los contextos francés, belga y rumano. En las traducciones en español se utilizará el término "violencia de género" (VG), que es el término utilizado en la ley española y el más comúnmente aceptado.

<sup>11</sup> International Labour Organization. (2019a). C190 - violence and harassment convention, 2019 (No. 190). Site de l'Organisation Internationale du Travail.

En **Bélgica**, la Plan Nacional de Acción para la lucha contra toda forma de violencia de género (el más reciente abarca el período 2015-2019)<sup>12</sup> está en consonancia con el Convenio de Estambul, aunque no se propone ninguna definición. Sin embargo, en el año 2006, la legislación belga define violencia doméstica de la siguiente forma: *"La violencia en las relaciones íntimas es un conjunto de comportamientos, actos, actitudes por parte de la pareja o expareja que tienen como objetivo dominar a la otra. Incluye agresiones verbales, físicas, psicológicas, sexuales, económicas, reiteradas o repetitivas, amenazas o coacciones que atenten contra la integridad de la otra persona e incluso su integración socioprofesional. Esta violencia no solo afecta a la víctima sino también a otros miembros de la familia, incluidas las criaturas. Se trata de una forma de violencia intrafamiliar. Parece que en la mayoría de los casos los agresores son mujeres y las víctimas son mujeres. La violencia en las relaciones íntimas es la manifestación, en la esfera privada, de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres que todavía existen en nuestra sociedad"*.<sup>13</sup>

En **Francia**, la utilización del término "violencia en la pareja" es común y admitida para designar la violencia doméstica. Esta terminología resulta relevante para un determinado estado de ánimo en el país. De acuerdo con el Ministerio de Justicia y Libertad, "violencia en la pareja" se define como *"un proceso inscrito en el tiempo durante el que, en el contexto de una relación actual o pasada (matrimonio, cohabitación, PACS [unión civil solidaria]), un miembro de la pareja adopta un comportamiento agresivo, violento, destructivo hacia la otra persona"*<sup>14</sup>. Dicho término resalta el hecho de la que violencia puede producirse en diferentes tipologías de pareja que la ley francesa considera como tales. El Ministerio de Justicia proporciona otra definición: *"Cualquier tipo de violencia doméstica está prohibida por la ley, independientemente de que afecte a una mujer o a un hombre o bien sea física, psicológica o sexual. Esto incluye la violencia cometida en el contexto de parejas casadas, unidas civilmente o en unión libre. Las víctimas de violencia doméstica que denuncien los hechos pueden beneficiarse de numerosas medidas de protección por parte de instituciones públicas y asociaciones. Estas medidas pueden ser extendidas incluso a las criaturas"*.<sup>15</sup>

En **Rumanía**, se define violencia doméstica como *"toda interacción o acción intencionada de violencia física, sexual, psicológica, económica, social o espiritual que se produce en el ámbito familiar o doméstico o entre cónyuges o excónyuges, tanto si el agresor vive o haya vivido con la víctima"*.<sup>16</sup> Además, esta definición enumera las posibles manifestaciones de violencia doméstica: verbal, psicológica, física, sexual, económica, social o espiritual.

<sup>12</sup> Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. (2015). *Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019*.

<sup>13</sup> Collectif Contre les Violences Familiales et l'Exclusion (CFVE). (2019). *CVFE - La violence conjugale est une violence de genre*. Site du CFVE.

<sup>14</sup> Direction des Affaires criminelles et des Grâces. (2011). *Guide de l'action publique, les violences au sein du couple*. Ministère de la Justice et des Libertés.

<sup>15</sup> Direction de l'Information Juridique et Administrative. (noviembre de 2020). *Violence conjugale*. Ministère de la Justice et des Libertés.

<sup>16</sup> Agenția Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați. (2003). *LEGE Nr. 217/2003 din 22 mai 2003 - republicată: Pentru prevenirea și combaterea violenței domestice*. Guvernul României.

Las definiciones belga y francesa consideran que la violencia doméstica se fundamenta en una relación de dominación basada en el poder. En este sentido, la violencia doméstica es más que un simple conflicto ya que es el resultado de una posición desigual entre los miembros de la pareja. En Bélgica, el informe de evaluación GREVIO<sup>17</sup> señala una incoherencia entre la definición y su aplicación. Aunque la definición es ambiciosa, en la práctica el término "violencia de género" se utiliza con mayor frecuencia, lo cual implica una cierta neutralidad y suprime la idea de violencia contra las mujeres.<sup>18</sup>

Además, las definiciones belga, francesa y rumana reconocen que la violencia doméstica está caracterizada por diferentes formas de violencia: física, psicológica, verbal, sexual o incluso económica y administrativa. Tales definiciones reconocen asimismo que la violencia doméstica tiene un impacto en las familias, por lo que se debe implementar una protección a cada miembro de la unidad familiar que sufre abusos.

<sup>17</sup> GREVIO - Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica.

<sup>18</sup> Consejo de Europa. (21 de septiembre de 2020). *Le GREVIO publie son premier rapport sur la Belgique. Convention d'Istanbul.*

## **Violencia verbal**

Utilización de un lenguaje agresivo y brutal, como los insultos, amenazas, palabras o expresiones humillantes, etc.

## **Violencia psicológica**

Imposición de la voluntad o control personal; provocar estados de tensión o sufrimiento mental en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea mediante amenazas verbales o de cualquier otra forma, chantaje, violencia manifiesta contra objetos y animales, mostrar armas, negligencia, controlar la vida personal, muestras de celos, coerción de cualquier tipo, persecución ilícita, vigilancia del domicilio, lugar de trabajo u otros lugares frecuentados por la víctima, etc.

## **Violencia física**

Infligir lesiones corporales o daños a la salud que resulten de pegar, empujar, golpear, tirar del cabello, apuñalar, cortar, quemar, estrangular y morder en cualquier forma y en cualquier intensidad, incluyendo las que se pretenden hacer pasar por accidente; envenenar, intoxicar, así como otras acciones con efecto similar, etc.

## **Violencia sexual**

Agresión sexual, imposición de actos degradantes, acoso, intimidación, manipulación, brutalidad para obtener relaciones sexuales forzadas, violación conyugal, pornografía, prostitución, etc.

## **Violencia económica**

Prohibición de la actividad profesional, privación de medios económicos, incluyendo la falta de medios de subsistencia, como por ejemplo la comida, las medicinas, productos de primera necesidad; el robo intencional de la propiedad de una persona; la prohibición del derecho a poseer, a usar y disponer de bienes comunes, etc.

## **Violencia administrativa**

Confiscación de documentos de identidad; restricción del acceso a los derechos administrativos, etc.

## **Violencia social**

Imposición de aislamiento de la familia, la comunidad o las amistades; prohibición de acudir a la escuela o al trabajo; prohibición/limitación del desarrollo profesional, imposición de aislamiento, incluyendo el hogar común, etc.

## **Violencia espiritual**

Subestimar o menospreciar la importancia de satisfacer las necesidades morales y espirituales al prohibir, limitar, ridiculizar, penalizar las aspiraciones de los miembros de la familia, el acceso a valores culturales, étnicos, lingüísticos o religiosos; imponer la adhesión a creencias y prácticas espirituales y religiosas inaceptables.

## **Ciberviolencia**

Confiscación del teléfono, envío de mensajes SMS insultantes, instalación de software espía, etc.

En España, una de las consecuencias de la denominada cuarta ola del movimiento feminista y del movimiento #MeToo es la lucha contra el abuso y la violencia. Por otro lado, y como ya se ha especificado a lo largo del texto, ha generado cierta confusión sobre cómo usar los términos 'violencia de género' y "violencia doméstica", cuando no tienen el mismo significado, ya que no es lo mismo hablar de violencia doméstica –que tiene lugar en el hogar y que puede ser perpetrada y sufrida por cualquier miembro de la unidad familiar– que, por el contrario, de violencia machista, pues esta se produce contra las mujeres en el ámbito de una relación afectiva heteronormativa (parejas o exparejas) por el mero hecho de ser mujeres, tanto dentro como fuera del hogar y en el ámbito laboral y/o social. Este tipo de violencia se fundamenta en el supuesto convencimiento de que un sexo es superior al otro

Las instituciones públicas y ONG españolas y catalanas no utilizan el término 'violencia doméstica', porque se considera que perpetúa la falta de reconocimiento social de que el maltrato a las mujeres es una forma específica de violencia que tiene como objetivo la sumisión y el control de la vida de las mujeres. Por otro lado, otro inconveniente es que este término es demasiado amplio, pues también tiene en cuenta el maltrato que pueden ejercer y sufrir todos los miembros de la familia y no se centra en el maltrato que sufren las mujeres, simplemente por el mero hecho de ser mujeres.

En el año 2004, la Ley Orgánica española de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>19</sup> establece que la violencia de género es la violencia dirigida contra las mujeres en el ámbito de la pareja o expareja heteronormativa, simplemente porque son mujeres y porque son consideradas por sus agresores como personas que carecen de los mínimos derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Esta ley también contempla las víctimas familiares de la mujer afectada en cuestión.

Por lo tanto, la definición española de violencia de género es más concreta que la europea<sup>20</sup> de violencia por razones de género (gender-based violence), ya que se centra en el ámbito afectivo. La *gender-based violence* europea equivale a la violencia machista o contra las mujeres española, es decir, la violación de los derechos humanos como forma de discriminación contra las mujeres, y que incluye cualquier acto de violencia de género que resulte o pueda resultar en un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico y/o económico a las mujeres. El marco legal europeo se desarrolla en el capítulo *Marco legal*.

*Hay que remarcar que el proyecto ACTIV se centra en la violencia de género, si bien las entidades socias reconocen que también existe violencia doméstica contra los hombres. El proyecto limita sus actividades y recursos a las mujeres, debido a las necesidades específicas de cada grupo.*

<sup>19</sup> Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática.

<sup>20</sup> Comisión Europea. (2020). *What is gender-based violence?*

# ¿De qué estamos hablando ?

## 1. Violencia contra las mujeres o machista (*gender-based violence*) como un problema global

En 2014, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, por sus siglas en inglés) publicó un estudio sobre la violencia contra las mujeres en la Unión Europea.<sup>21</sup> Se trata de la encuesta más exhaustiva hasta el momento con más de 42.000 mujeres entrevistadas en 28 Estados Miembros<sup>22</sup>. Estos son los puntos más importantes de este estudio:

- 1 de cada 3 mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia física y/o sexual, incluyendo 1 de cada 5 por parte de su (ex)cónyuge.
- 1 de cada 10 mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia sexual.
- 1 de cada 20 mujeres ha sido violada.
- El 43% de las mujeres ha sido víctima de abuso psicológico o comportamiento dominante en el contexto de una relación sentimental.

Las cifras resultan alarmantes. Las consecuencias son devastadoras y, sin embargo, pocas mujeres se atreven a denunciar los hechos de los que son víctimas, en menor medida incluso si han sido perpetrados por alguien cercano a ellas, como su cónyuge. Las causas de este fenómeno pueden explicarse: miedo, vergüenza, culpa, desconfianza en las autoridades, la percepción que los demás tienen de la violencia, etc. Las consecuencias son importantes a corto y largo plazo para las víctimas. De nuevo, el miedo, la ira, la angustia y la vergüenza son emociones comunes. Además, se debe tener en cuenta el coste de las intervenciones judiciales y policiales, la asistencia social y la falta de acciones de apoyo por parte de las estructuras que proporcionan empleo.



*En primer lugar, tenemos que ser capaces de concienciar a las personas de su situación, con el fin de que comprendan las circunstancias que las han llevado a este ciclo de violencia. El hecho de ver la situación con perspectiva, de entender todos los elementos en juego, hace posible que se tome conciencia de la situación. Es una condición para salir de este ciclo de violencia. Tomar las riendas las ayudará a salir de este contexto tóxico. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL

<sup>21</sup> Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Comisión Europea.

<sup>22</sup> Parlamento Europeo. (2019). *La violence envers les femmes dans l'Union européenne: État des lieux*.

Por esta razón la comunidad internacional, la Unión Europea y todos los Estados Miembros están prestando una atención especial a estos temas, entre los que cuales es esencial la (re)integración socioprofesional de las mujeres que han sufrido violencia de género.



*Para nosotras, la autonomía de las mujeres depende de la integración laboral. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL

## 2. ¿Cuál es la situación en los países participantes?

Es imposible poner en perspectiva las cifras de la violencia de género en los distintos países europeos. Desde un punto de vista metodológico, los métodos de las encuestas y la recogida de muestras no pueden compararse. Además, las definiciones vigentes, los retos nacionales y los marcos legislativos pueden influir en el énfasis sobre determinadas cifras. De todas maneras, los datos presentados a continuación muestran la magnitud del problema, que afecta a todos los países europeos.

En **Bélgica**, más de 1 de cada 3 mujeres (36%) ha sufrido abusos físicos y/o sexuales a partir de los 15 de años de edad. 1 de cada 4 mujeres (24%) ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja o expareja. Según los datos de la línea telefónica de ayuda de 'violencia doméstica', 4 de cada 5 llamadas provienen de mujeres víctimas de violencia.<sup>23</sup> De acuerdo a una investigación más reciente (2021), el 64% de las mujeres belgas entre 16 y 69 años de edad han sido víctimas de violencia sexual a lo largo de su vida. Esto arroja un porcentaje del 81% de las mujeres belgas, cifras similares a la de los países vecinos. De estas personas, el 16% de las mujeres han sido víctimas de violación.<sup>24</sup>

El informe de la encuesta "Cadre de vie et sécurité" publicado en 2019<sup>25</sup> ofrece una excelente panorámica del problema en **Francia**. Se estima que, entre 2011 y 2018, cada año un poco menos de 300.000 personas de edades comprendidas entre los 18 y los 75 años fueron víctimas de violenciadoméstica. Esto quiere decir que, de promedio, cada año durante el período 2011-2018, 213.000 mujeres de entre 18 y 75 años de edad (aproximadamente el 1%) se declararon víctimas de violencia física o sexual por parte de su cónyuge (pareja, pareja de hecho, novio) o excónyuge. El 29% de estas víctimas tenían edades comprendidas entre los 18 y los 29 años. Además de esta panorámica,

<sup>23</sup> IWEPS. (2016). *Les violences faites aux femmes en Wallonie: état des lieux en chiffres*. Service Public Wallonie.

<sup>24</sup> Belspo. (2021). *UN-MENAMAIS : Compréhension des Mécanismes, Nature, Magnitude et Impact de la Violence Sexuelle en Belgique*. Universidad de Gante.

<sup>25</sup> Ministère de l'Intérieur. (2019). *Rapport d'enquête «Cadre de vie et sécurité» 2019*.

es importante utilizar el conocimiento especializado de la Fédération Nationale Solidarités Femmes (FNSF). Esta estructura es un agente de referencia en temas de violencia doméstica. Su informe estadístico<sup>26</sup> publicado en 2006 sigue siendo relevante hoy en día y analiza la violencia machista doméstica en Francia a la vez que describe las consecuencias en las mujeres que han sufrido violencia de género, que pueden llevar a situaciones de dificultades económicas, precariedad y exclusión en aspectos económicos, de vivienda y de vínculos sociales.

La violencia de género, esto es, la que se produce en la esfera doméstica, no fue abordada en **Rumanía** durante el período comunista. Ha sido únicamente a partir de 2000 y en tanto que miembro de la Unión Europea, cuando la violencia contra las mujeres se ha convertido en objeto de acción social y legislativa, si bien su implementación se ha visto ralentizada debido a las actitudes sociales y a las mentalidades que impedían el empoderamiento de las mujeres. En Rumanía, 1 de cada 4 mujeres admite haber sido agredida física o sexualmente por su pareja o expareja, mientras que 1 de cada 3 ha sufrido alguna forma de violencia a lo largo de su vida.<sup>27</sup> Más allá de estas cifras, también hay muchas mujeres que mantienen el abuso sufrido como un secreto porque se sienten culpables de ello, y otras consideran que el abuso es una práctica normal en Rumanía.

Según informe de evaluación<sup>28</sup> del avance del plan operativo diseñado para la aplicación de la Estrategia nacional de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención y lucha contra la violencia doméstica para el período 2018-2021, en el año 2019 el número de casos de violencia doméstica se incrementó en un 6,34% en comparación con 2018. Asimismo, en comparación con el año 2018, los asesinatos (posteriores a la violencia de género) se incrementaron en un 2,6%, las palizas y otros tipos de violencia aumentaron en un 14,8%, el proxenetismo un 80%, la violación un 15,8%, las agresiones sexuales un 27,6%, el acoso sexual un 100%, la pornografía infantil un 400%, y el incumplimiento de las órdenes de alejamiento en un 59%. Sin embargo, en Rumanía, de acuerdo a las estadísticas oficiales presentadas por la Agencia Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, solo hay 29 centros para las víctimas de violencia de género, 18 de los cuales son públicos y 11 privados. Estos centros de protección son insuficientes para garantizar servicios sociales a todas las víctimas de violencia de género y hay ciudades y comarcas que no cuentan con ningún centro de protección para las víctimas de la violencia de género.

**En España**, 1.079 mujeres fueron asesinadas desde el 1 de enero de 2003 hasta la actualidad<sup>29</sup> y, en Cataluña, se han producido 169 asesinatos desde esa misma fecha hasta hoy.<sup>30</sup> Si el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género ha disminuido en los últimos cinco años, no se trata de una diferencia notable. El grupo de edad con más víctimas es el de 31-40 años de edad, seguido por el de 41-50 años de edad y por último el de 21-30 años de edad. El problema social de la violencia de

<sup>26</sup> Fédération Nationale Solidarité Femmes. (2017). *Guide juridique: Logement et violences conjugales*.

<sup>27</sup> Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Comisión Europea.

<sup>28</sup> *Raport de monitorizare a stadiului implementării planului operațional pentru implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*. (2019). Agenția Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între femei Și Bărbați.

<sup>29</sup> Abril de 2021.

<sup>30</sup> Ministerio de Igualdad. (2021). *Portal Estadístico Violencia de Género*.

género no solo perjudica a las mujeres, sino que también ataca y daña a las criaturas. Por ejemplo, la violencia de género ha dejado huérfanas a 304 criaturas entre el 1 de enero de 2013 y el día de hoy en España.<sup>31</sup>

En la lucha contra la violencia de género, hay una numerosa cantidad de herramientas que permiten la protección de las víctimas de su agresor. **Una de ellas es la denuncia**<sup>32</sup>, porque gracias a ella se ponen en marcha los procesos de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

- En España, el 60,51% de las mujeres no pusieron denuncia alguna, frente al 20,75% que sí lo hicieron. Podemos señalar algunos detalles, como por ejemplo la falta de credibilidad del sistema de denuncia por parte de las mujeres, el miedo a ser juzgadas por la sociedad o, peor todavía, el miedo a 'empeorar' la violencia y la falta de medios o facilidades para hacerlo.
- En Bélgica, en 2014, fueron interpuestas 39.668 denuncias de violencia de pareja. Sin embargo, el 78% de las víctimas no denunció el hecho de la violencia de género sufrida. Entre las víctimas que sí hablaron de ello, solo el 33% habló con su doctor o doctora o con el centro de salud, un 22% con la policía, un 18% con el hospital, un 17% con un servicio legal y el 10% con los servicios sociales.<sup>33</sup>
- En Francia, únicamente el 18% de las víctimas presentaron una denuncia y solo una minoría de víctimas acudió a los servicios sociales o médicos. Entre los años 2011 y 2018, de media, el 15% de las víctimas de violencia de género que convivían con su cónyuge fueron atendidas por un doctor o doctora, un 14% consultó al menos en una ocasión con profesionales de la psiquiatría o psicología y el 12% habló sobre su situación con los servicios sociales.

Estas cifras muestran que el apoyo a la violencia de género no es eficaz en los países analizados, ya que solo un número reducido de mujeres buscan ayuda y completan el procedimiento de apoyo. Este problema nos obliga a cuestionarnos sobre el motivo por el que el sistema de apoyo no logra proporcionar una ayuda integral a las víctimas.

Otra de las herramientas es la **orden de alejamiento**<sup>34</sup>. Su principal objetivo es prohibir al agresor acercarse a su víctima. En España, se dictaron 504.619 órdenes de alejamiento desde el 1 de enero de 2007 al 30 de junio de 2020, y en Cataluña se dictaron 65.061 órdenes de alejamiento desde el año 2009 hasta el día de hoy. En Rumanía, algunas mujeres consiguieron escapar de sus hogares de maltrato y obtener una orden de alejamiento por parte de la policía o un tribunal, aunque esto no significa que estén completamente protegidas, pues más o menos el 30% de las órdenes de alejamiento son incumplidas cada año<sup>35</sup>. También en este punto el sistema debe ser mejorado.

<sup>31</sup> Ministerio de Igualdad. (2021). *Mujeres - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*.

<sup>32</sup> Ministerio de Igualdad. (2021). *Boletines Estadísticos Mensuales - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*.

<sup>33</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en Mannen. (2019). *Non aux violences: Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre*.

<sup>34</sup> Ministerio de Igualdad. (2021c). *op.cit.*

<sup>35</sup> Agenția Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între femei și Bărbați. (2020). *Violența domestică*.

# Marco legal

Después de hablar de definiciones y antes de tratar el tema del empleo, es importante ofrecer una panorámica de la legislación vigente en materia de la igualdad de género en el trabajo, la lucha contra la discriminación y contra la violencia de género. Ciertamente, la legislación ayuda a comprender por qué se llevan a cabo determinadas medidas sobre el terreno y pone de manifiesto la falta de acciones en los Estados Miembros.

El corpus legislativo que enmarca los temas relacionados con la eliminación de la violencia contra las mujeres y las acciones a implementar se divide en diferentes niveles. El más alto lo componen los instrumentos internacionales, seguido por la legislación europea y, por último, el conjunto de leyes vigentes en cada Estado Miembro.

## 1. Tratados y Declaraciones internacionales

En 1948, los Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH, por sus siglas en español)<sup>36</sup> que establece que "*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*" (artículo 1) y que "*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*" (artículo 2). La DUDH es el primer instrumento internacional vinculante jurídicamente (de hecho, actualmente se considera derecho internacional consuetudinario) que establece el principio de no discriminación. El artículo 23 de la DUDH es importante asimismo porque se refiere al derecho al trabajo en condiciones justas y favorables. El artículo 25 de la DUDH garantiza el acceso a los servicios sociales y a la asistencia específica en caso de necesidad.

En 1966, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**<sup>37</sup> y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**<sup>38</sup> reiteran y desarrollan los derechos fundamentales reconocidos por la DUDH. Básicamente, imponen obligaciones a los Estados y no a las entidades privadas, lo que resulta interesante porque, en ambos pactos, se reitera la prohibición de la discriminación (mencionando solo "sexo", sin añadir nada relacionado con el género). El artículo 7 del segundo Pacto podría utilizarse como base para desarrollar políticas dirigidas a entidades privadas de empleo para convertirlas en agentes de la protección contra la violencia contra las mujeres: "*Los Estados Partes en el*

<sup>36</sup> Office of the High Commissioner. (1984). *Universal Declaration of Human Rights*. United Nations.

<sup>37</sup> Office of the High Commissioner. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights*. United Nations.

<sup>38</sup> Office of the High Commissioner. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. United Nations.

presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias".

Por otro lado, la comunidad internacional adoptó diversos instrumentos (tanto vinculantes como no vinculantes) de especial relevancia para este tema. A continuación, destacamos algunos de ellos.

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**<sup>39</sup> (1979, en vigor desde 1981) y la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**<sup>40</sup> (1993) tienen el valor añadido de prestar una atención especial a la situación de la mujer.

También en el año 1993, la **Conferencia Mundial de los Derechos Humanos**<sup>41</sup> estableció que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos. La Declaración y el Programa de Acción de Viena plantea la necesidad del nombramiento de una **Relatora Especial sobre violencia contra las mujeres**.<sup>42</sup>

En 1995, en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, se identificó la violencia contra las mujeres como una de las principales preocupaciones y fue incluida en la **Plataforma de Acción de Beijing**, que enumeró las medidas que los 189 Estados Miembros deberían tomar para combatir este tipo de violencia. La Declaración de Beijing culmina 20 años de labor de activismo y reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como una condición esencial para el desarrollo sostenible y la democracia. Se creó una **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**<sup>43</sup> con el objetivo de evaluar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

En 2006, se publicó el **Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer del Secretario General**.<sup>44</sup> Es un completo informe que ofrece una visión panorámica sobre el problema, analizando los factores de riesgo, las consecuencias y las diferentes formas de violencia contra las mujeres. Asimismo, presenta prácticas alentadoras, en particular en el sistema legal y el apoyo a las víctimas.

En 2013, la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres se convirtió en un tema de prioridad internacional y en 2016 la **60ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** pidió medidas concretas para mejorar la legislación existente. En 2017, la evaluación<sup>45</sup> del marco legal vigente alerta de que la aplicación de los estándares internacionales resulta insuficiente. Y en

<sup>39</sup> United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.

<sup>40</sup> General Assembly of the United Nations. (1994). *Declaration on the Elimination of Violence against Women*.

<sup>41</sup> Conférence mondiale sur les droits de l'Homme. (1993). *Déclaration et programme d'action de Vienne*. United Nations.

<sup>42</sup> UN Women. (2020). *Ending violence against women : Global norms and standards*.

<sup>43</sup> UN Women. (2018). *Commission on the status of women*.

<sup>44</sup> General Assembly of the United Nations. (2006). *In-depth study on all forms of violence against women*. eSubscription to United Nations Documents.

<sup>45</sup> General Assembly of the United Nations. (2017). *Adequacy of the international legal framework on violence against women*. United Nations.

2020, se decidió incrementar los esfuerzos para cumplir los objetivos de la Declaración y Programa de Acción de Beijing en la **6ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**.<sup>46</sup>

Paralelamente, en 2012, en la Conferencia de Río de Janeiro sobre Desarrollo Sostenible, se promulgaron los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que sustituyen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) cuyas metas eran, por ejemplo, la erradicación de la pobreza. Los ODS son objetivos universales para abordar los retos mundiales ecológicos, políticos y económicos. Los 17 ODS están estrechamente vinculados con un desarrollo sostenible inclusivo y son la base para las acciones internacionales, europeas y nacionales (por parte de agentes públicos y privados). El **5º objetivo del desarrollo sostenible**<sup>47</sup> tiene como objetivo conseguir la igualdad de género y la autonomía que incluye la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Por último, el **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**<sup>48</sup> y la correspondiente **Recomendación**<sup>49</sup> estipula una protección específica contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y recuerda el deber de los Estados de tomar en consideración el impacto de la violencia de género en el mundo del trabajo. En este sentido, el artículo 10, punto f, estipula que cada Estado Miembro debería tomar las medidas adecuadas 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"*. Esto último se desarrolla en la Recomendación, donde se especifica (punto 18) que dichas medidas podrían incluir *"(a) licencia para las víctimas de violencia doméstica; (b) modalidades de trabajo flexible 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) la 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) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica"*

Cabe destacarse la recomendación del punto 17: *"El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como: (a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; (b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información; [...]"*.

En los países que los han ratificado,<sup>50</sup> el Convenio y la Recomendación obliga a diversos agentes, como las empresas, deben tomar una posición en esta materia y adaptar sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para mejorar la protección de las víctimas de violencia de género.

<sup>46</sup> UN Womens. (2020). *op. cit.*

<sup>47</sup> General Assembly of the United Nations. (2015). *Draft outcome document of the United Nations summit for the adoption of the post-2015 development agenda*. United Nations.

<sup>48</sup> International Labour Organization. (2019a). *op. cit.*

<sup>49</sup> International Labour Organization. (2019b). *R206 - Violence and Harassment Recommendation*.

<sup>50</sup> Hasta la fecha (junio de 2021), seis países han ratificado el convenio: Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y Uruguay. Francia tiene intención de ratificarlo en julio de 2021.

## 2. El consejo de Europa<sup>51</sup> y el Convenio de Estambul

El Convenio de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica,<sup>52</sup> conocido también como el Convenio de Estambul, previene, reprime y pretende eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (entendida en España como violencia de género). A día de hoy, el Convenio ha sido ratificado por 33 Estados Miembros,<sup>53</sup> y 12 Partes lo han firmado, pero no lo han ratificado,<sup>54</sup> entre ellas la Unión Europea. Cabe señalar que la Comisión Europea expresó su intención de **proponer medidas en 2021 para conseguir los objetivos del Convenio de Estambul si la adhesión de la UE permanece bloqueada.**

El texto destaca la idea de género (más allá del sexo) y reconoce que las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia a causa de las relaciones de poder arraigadas históricamente. Este es el primer texto legalmente vinculante y ofrece un marco legal para proteger a las víctimas y procesar a los infractores. Asimismo, el interés del Convenio de Estambul es que reconoce los diferentes tipos de violencia que existen y que se han mencionado anteriormente.

Este instrumento legislativo recoge el empoderamiento de la mujer como objetivo. Por tanto, las mujeres participan en *su* propio combate (artículo 1). Además, el texto ofrece definiciones concretas pero que abarcan un amplio ámbito (artículo 3). La adopción de esta herramienta hace posible también sacar el tema de la violencia contra las mujeres fuera del contexto estrictamente privado, con lo que este combate se convierte en un asunto público. Por otro lado, la lucha contra este tipo de violencia debe llevarse a cabo sin ningún tipo de discriminación, y la lista de posibles discriminaciones es extensa (artículo 4). El artículo 15 recalca la importancia de formar a profesionales que traten con mujeres que experimentan violencia, mientras que el artículo 17 conmina al sector privado a tomar parte en esta lucha. Esta disposición puede usarse por parte de los Estados para adoptar medidas que fomenten las políticas RSC en el sector privado.

El Convenio de Estambul se conoce también por sus cuatro áreas de acción (las cuatro P):

1. *Prevención: campañas de sensibilización, acciones de los medios de comunicación y el sector privado para hacer frente a los estereotipos, programas educativos y de formación, etc..*
2. *Protección: líneas telefónicas de ayuda, refugios y apoyo a centros de crisis, órdenes de alejamiento para agresores, etc.*

<sup>51</sup> Le Conseil de l'UE, également appelé "Conseil des ministres", est une institution de l'Union européenne au sein de laquelle les ministres compétents se réunissent en fonction des sujets à l'ordre du jour. Le Conseil européen réunit les chefs d'État et de gouvernement des États membres de l'Union européenne. Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale qui ne fait pas partie de l'Union européenne (il compte 47 membres, dont les 27 États membres de l'UE).

<sup>52</sup> Council of Europe. (2011). *op. cit.*

<sup>53</sup> Turquía se retiró del Convenio en julio de 2021.

<sup>54</sup> Council of Europe. (2011). *op. cit.*

3. *Procesamiento: definiciones y criminalización de todas las formas de violencia contra las mujeres, etc.*
4. *Políticas integradas: acciones conjuntas por parte de todas los agentes y apoyo económico y humano para la aplicación de las medidas.*

El Convenio establece también un mecanismo de seguimiento a dos niveles. En primer lugar, **el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica** (GREVIO) es un organismo independiente responsable, entre otras materias, de evaluar la aplicación del Convenio en los Estados Partes. En segundo lugar, el **Comité de las Partes** es un organismo político que reúne a representantes oficiales de las Partes.

### 3. Legislación de la Unión Europea

Los conceptos de no discriminación y de igualdad de género están recogidos en el Artículo 1 del **Tratado de la Unión Europea (TUE)**.<sup>55</sup> La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**<sup>56</sup> condena la discriminación por razón de sexo (y no de género) y garantiza el derecho a la integridad física y moral.

Dentro del marco legal de la Unión Europea, no existe ningún instrumento especialmente dedicado a la protección de las mujeres contra la violencia. **Conviene recordar, además, que la Unión Europea ha firmado, pero todavía no ha ratificado el Convenio de Estambul.** Sin embargo, podemos encontrar directivas dirigidas a áreas más específicas y que contienen disposiciones relevantes en esta materia. En este sentido:

- La Directiva (2006/54/CE) relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>57</sup> tiene como objetivo asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Solo se prohíbe la discriminación por razones de sexo (y no por razones de género). No se tiene en cuenta a las personas que sufren violencia.
- La Directiva (2010/41/EU) sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma<sup>58</sup> es complementaria de la Directiva 2006/54/CE ya que contiene disposiciones en las que prohíbe la discriminación por razón de género para personas con una actividad laboral autónoma. La Directiva (2004/113/EC) por la que se aplica el principio de igualdad de trato a hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su

<sup>55</sup> European Union. (2012a). *Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union*. EUR-Lex.

<sup>56</sup> European Union. (2012b). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. EUR-Lex.

<sup>57</sup> Official Journal of the European Union. (2006). *DIRECTIVE 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*. Eur-lex.

<sup>58</sup> Official Journal of the European Union. (2010). *DIRECTIVE 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC*. EUR-Lex.

suministro<sup>59</sup> forma parte también del 'paquete' sobre "la igualdad de trato entre hombres y mujeres"..

- La Directiva (2011/36/EU que sustituye a la Decisión marco 2002/629/JHI) relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas<sup>60</sup> es parte de un marco europeo centrado en la lucha contra la trata de seres humanos, que incluye la violencia contra las mujeres.
- Las Directivas 2012/29/UE<sup>61</sup> y 2011/99/UE<sup>62</sup> y el Reglamento 606/2013<sup>63</sup> especifican la protección de las víctimas con independencia de su nacionalidad y del lugar de la UE donde ha tenido lugar el delito. Toda esta legislación incluye un enfoque de género.

Por otro lado, las instituciones europeas han publicado diferentes comunicaciones, estrategias, declaraciones, reglamentos, directivas, etc. (reglas no vinculantes) para apoyar los esfuerzos para combatir la violencia contra las mujeres. A pesar de tratarse de textos que no son legalmente vinculantes, tienen un notable valor político y deben orientar las acciones de los Estados Miembros y, en una cierta medida, a los agentes europeos cuyas acciones pueden tener un poderoso impacto

El **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**, por sus siglas en inglés<sup>64</sup> –la única agencia de la UE dedicada exclusivamente a la igualdad de género– y la **Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)**<sup>65</sup> –que se dedica a la protección de los derechos humanos en la Unión Europea– son organismos cuyo trabajo diario incluye el combate de la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia de género que estas puedan enfrentar.

El **Parlamento Europeo** debatió por primera vez el problema de la violencia contra las mujeres en una resolución del 11 de junio de 1986. Desde entonces, se ha mostrado muy activo en este ámbito, particularmente a través de las acciones de una comisión parlamentaria centrada esta cuestión: la **Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (FEMM)**.

En 2008, se adoptaron las "**Directrices de la Unión Europea sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra toda forma de discriminación contra ellas**"<sup>66</sup> por la Unión Europea para abordar el tema de los derechos de las mujeres y centrarlo en el problema de la violencia contra las mujeres. Por primera vez, se establecieron cuatro objetivos operativos:

<sup>59</sup> Official Journal of the European Union. (2004). *COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*. EUR-Lex.

<sup>60</sup> Official Journal of the European Union. (2011a). *DIRECTIVE 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA*. EUR-Lex.

<sup>61</sup> Official Journal of the European Union. (2012). *op. cit.*

<sup>62</sup> Official Journal of the European Union. (2011b). *DIRECTIVE 2011/99/EU on the European protection order*. EUR-Lex.

<sup>63</sup> Official Journal of the European Union. (2013). *REGULATION (EU) No 606/2013 on mutual recognition of protection measures in civil matters*. EUR-Lex.

<sup>64</sup> [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es)

<sup>65</sup> [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_es)

<sup>66</sup> Council of the European Union. (2008). *EU guidelines on violence against women and girls and combating all forms of discrimination against them*.

- Promover la igualdad entre el hombre y la mujer y combatir toda forma de discriminación contra la mujer.
- La recopilación de datos relativos a la violencia contra la mujer y el desarrollo de indicadores.
- La creación de unas estrategias eficaces y coordinadas.
- La lucha contra la impunidad de los responsables de las violencias infligidas a las mujeres y el acceso de las víctimas a la justicia.

Desde 2009,<sup>67</sup> el Parlamento Europeo ha venido demandando a la Comisión Europea la aplicación de la Directiva general sobre la prevención y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres (que llenaría las lagunas existentes). En 2011, el Parlamento Europeo aprobó la **"Resolución sobre las prioridades y líneas generales del nuevo marco político de la UE para combatir la violencia contra las mujeres"**<sup>68</sup> con el fin de hacer manifestar sus puntos de vista sobre la violencia contra las mujeres y de conminar a los Estados Miembros a tomar las medidas necesarias para ello. Además, en 2014, el Parlamento solicitó al Consejo Europeo añadir la violencia contra las mujeres como un delito en el Artículo 83(1) TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

En 2017, se creó la campaña **Iniciativa Spotlight**<sup>69</sup> conjuntamente por la Unión Europea y las Naciones Unidas como parte del programa para el Desarrollo Sostenible 2030. En este contexto, se destinó un fondo de 500 millones de euros para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En marzo de 2020, la Comisión Europea publicó su primera **"Estrategia para la igualdad de género: trabajar por una Unión de la Igualdad"**.<sup>70</sup> Algunas de las metas de esta estrategia es acabar con la violencia por razones de género y asegurar la igualdad en la participación y oportunidades en el mercado laboral. Una de las acciones concretas propuestas es la de criminalizar la violencia contra las mujeres.

En noviembre de 2020, la Comisión Europea emitió la declaración **"Detener la violencia contra las mujeres: Declaración de la Comisión Europea y de la Alta Representante"** en la que alerta sobre el incremento de la violencia con posterioridad a la crisis COVID-19. El texto conmina a la Unión Europea a seguir con sus esfuerzos. Al mismo tiempo, la Comisión de la Unión Europea publica el nuevo **"Plan de acción en materia de género III: una prioridad de la acción exterior de la UE"** cuyo objetivo es acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y salvaguardar los logros conseguidos durante los 25 años transcurridos desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

En su Resolución del 21 de enero de 2021<sup>71</sup> sobre la **Estrategia de la UE para la igualdad de género**, el Parlamento Europeo *"respalda el compromiso de la Comisión de combatir la violencia de género, apoyar y proteger a las víctimas de estos delitos, y exigir que los responsables rindan cuentas de sus delitos; apoya*

<sup>67</sup> European Parliament. (2009). *European Parliament resolution of 26 November 2009 on the elimination of violence against women.*

<sup>68</sup> European Parliament. (2011). *European Parliament resolution of 5 April 2011 on priorities and outline of a new EU policy framework to fight violence against women.*

<sup>69</sup> <https://www.un.org/es/spotlight-initiative/>

<sup>70</sup> European Commission. (5 March 2020). *Gender Equality Strategy : Striving for a Union of equality.*

<sup>71</sup> European Parliament. (2021). *European Parliament resolution of 21 January 2021 on the EU Strategy for Gender Equality.*

*el plan de la Comisión de seguir impulsando la ratificación del Convenio de Estambul en toda la Unión; subraya, en este contexto, la necesidad de medidas específicas para hacer frente a las disparidades existentes en las legislaciones, las políticas y los servicios de los Estados miembros y al aumento de la violencia doméstica y la violencia de género durante la pandemia de COVID-19; llama la atención, no obstante, sobre el hecho de que ya hayan fracasado varios intentos de convencer a los Estados miembros reticentes y de que el Gobierno de Hungría decidiera recientemente negarse a ratificar el Convenio; **acoge con agrado, por tanto, la intención de la Comisión de proponer en 2021 medidas para alcanzar los objetivos del Convenio de Estambul si la adhesión de la Unión sigue bloqueada; pide que se inicien ya acciones preparatorias para poner en marcha medidas jurídicamente vinculantes adicionales y una directiva marco de la Unión a fin de prevenir y luchar contra toda forma de violencia de género** [...] con un marcado enfoque interseccional; [...] recuerda que estas nuevas medidas legislativas deben ser complementarias de la ratificación del Convenio de Estambul [...]"(Artículo 17). También manifiesta explícitamente que "opina que las trabajadoras que sufren violencia de género deben tener derecho a la reducción o la reorganización de sus horarios de trabajo y a un cambio de lugar de trabajo; considera que la violencia de género debe incluirse en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo" (Artículo 25). Con esta resolución, Parlamento reafirma su intención de asegurar, en el ámbito europeo, una mejor protección para las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, incluyendo el lugar de trabajo.*

Además, el **Comité Económico y Social Europeo (CESE)** y la **sociedad civil europea** (por ejemplo, el Lobby de Mujeres Europeo) son particularmente activas y están demandando a la Unión Europea que tome una posición más fuerte –y que se pronuncie ella misma– en el problema de la violencia contra las mujeres.<sup>72</sup>

Los Estados Partes de la Convenio de Estambul deben asegurar la implementación de un marco legal nacional para cumplir con los objetivos del Convenio. En la actualidad, la mayoría de los Estados Miembros cuentan con un plan de lucha contra la violencia contra las mujeres.<sup>73</sup> Sobre todo teniendo en cuenta que todos los Estados Miembros han firmado el Convenio de Estambul y 21 de ellos lo han ratificado (en noviembre de 2020).<sup>74</sup>

## 4. Bélgica

Las autoridades belgas (a nivel federal y federado, según sus respectivas competencias) han actuado en el combate de la violencia de género desde distintos enfoques. Para complementar el marco legal belga –incluyendo las leyes penales–, las autoridades también han adoptado Planes de Acción para abordar esta cuestión transversal como es el la de la violencia doméstica.

<sup>72</sup> Shreeves R. Prpic M. (2019, septembre). « La violence envers les femmes dans l'Union européenne ». *EPRS. Service de recherche du Parlement européen*.

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> Jurviste U, Shreeves R. (2020, novembre). « La Convention d'Istanbul, un outil pour lutter contre les violences à l'encontre des femmes et des filles ». *EPRS. Service de recherche du Parlement européen*.

En cuanto a la materia penal, Bélgica ha adoptado varias leyes con el objetivo de reforzar la protección de las víctimas de la violencia de género.

Han sido desarrolladas considerando el hecho de que un delito que ha sido cometido por parte de un miembro de la familia es una **circunstancia agravante** (véase el artículo 410 del Código Penal Belga), que estipula sanciones más graves. En este contexto, se especifica que, mediante una ley adoptada en 1997 (la denominada "Loi Lizin"),<sup>75</sup> esta herramienta será aplicada si el agresor cometió el delito o la ofensa contra su cónyuge o la persona con quien está conviviendo o ha convivido y tiene o ha tenido una relación emocional y sexual duradera. Esto es importante porque implica que en Bélgica esta "Loi Lizin" converge la idea de que la violencia doméstica no puede estar limitada al ámbito privado y quedar impune

Por otro lado, cabe señalar que la violación entre cónyuges ha sido reconocida como un delito criminal según la ley belga, en 1989,<sup>76</sup> y que tanto la violencia psicológica como el acoso moral forman parte de los tipos de violencia que son sujetos de procesamiento desde una modificación del Código Penal en 1998.<sup>77</sup>

Además, otra de las similitudes con su vecino francés (véase más abajo) es el reconocimiento jurídico de las mujeres que enfrentan violencia doméstica ("*violence conjugale*" i en España violencia de género) como personas vulnerables. Esto permite, en determinadas circunstancias, levantar el secreto profesional en caso de agresión (véase el artículo 458bis del Código Penal, tras su modificación en 2013).

En el contexto con la Circular Tolerancia Cero que entró en vigor en 2006,<sup>78</sup> se deberá aplicar diferentes procedimientos en los casos de violencia doméstica. Estos incluyen, entre otros:

- La Policía debe jugar un papel importante en la respuesta a las víctimas y en tomar declaraciones y testimonios rigurosos con el fin de asegurar que el procedimiento sea válido. Aquí es cuando tienen lugar los primeros pasos legales y médicos y si se considera necesario poner en marcha una acción urgente.
- En estas llamadas medidas "urgentes y provisionales", el tribunal (incluyendo los tribunales de familia) pueden determinar la separación de residencia, facilitar la presencia continuada de la mujer en la casa conyugal (si ella es una víctima de la violencia), estipular el régimen de custodia para las criaturas, otorgar la custodia a la mujer, decidir en materia de muebles y préstamos corrientes, prohibir al hombre el acceso a la vivienda donde habite la víctima, etc.
- En lo que se refiere al alejamiento del hogar conyugal por parte del agresor, una ley datada de 2003<sup>79</sup> estipula el derecho de la víctima a solicitar el uso de la vivienda y faculta al Fiscal, en determinadas circunstancias, a obligar al agresor a abandonar la vivienda durante diez días

<sup>75</sup> Moniteur belge. (6 février 1998). *Loi visant à combattre la violence au sein du couple*.

<sup>76</sup> Moniteur belge. (4 juillet 1989). *Loi modifiant certaines dispositions relatives au crime de viol*.

<sup>77</sup> Moniteur belge. (30 octobre 1998). *Loi qui insère un article 442bis dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement*.

<sup>78</sup> Ministère public. *Circulaire COL 4/2006 (révisée le 12.10.2015) – Circulaire commune du Ministère de la Justice et du Collège des procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple*. Consultée sur le site du l'IEFH.

<sup>79</sup> Moniteur belge. (28 janvier 2003). *Loi visant à l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant légal victime d'actes de violence physique de son partenaire, et complétant l'article 410 du Code pénal*.

con orden de alejamiento. En un paso adelante, una ley adoptada en 2012<sup>80</sup> estipula una prohibición temporal de residencia para el agresor.

Desde el año 2001, Bélgica ha adoptado también distintos Planes, con la particularidad de reunir a los distintos niveles de formulación de políticas (Estado federal, Regiones y Comunidades) bajo la supervisión del Institute for equality between women and men.<sup>81</sup> Aquí, efectivamente, la violencia doméstica se aborda a través del espectro de la violencia de género y se combate como un obstáculo para la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de asegurar la seguridad de las primeras y, por tanto, la igualdad de género.

Con la meta de continuar mejorando las políticas contra la violencia de género, se han adoptado cinco Planes de Acción Nacionales (NAP, por sus siglas en inglés) desde 2001.

En el plan 2015-2019 NAP,<sup>82</sup> el empleo se considera como **una parte del proceso de recuperación de las mujeres que se enfrentan a casos de violencia**. En este sentido, se fomenta el método "proactivo" en lo relativo al acompañamiento en el proceso de búsqueda de trabajo.

Este NAP también analiza el papel de las empresas en el contexto de la violencia de género. Una de las medidas tiene como objetivo dilucidar qué papel podrían jugar estas en la prevención o sensibilización de este tema y, también, en el apoyo de trabajadoras y trabajadores víctimas de este tipo de violencia (medida 17). Le sigue una lista –corta– de cuatro medidas para implicar a las empresas y a los turistas en la prevención de la violencia de género. Por otro lado, **se reconoce el lugar de trabajo como un espacio potencialmente seguro**, pues está establecido que todo empleado o empleada víctima de violencia doméstica debe recibir información, en su lugar de trabajo, sobre las estructuras de apoyo a su disposición (medida 114).

Además, en 2019 se creó la “**Conférence interministérielle (CIM) Droits des femmes**” que reúne a las ministras de habla francesa responsables de los derechos de la mujer. Dentro de la IMC, la lucha contra la violencia contra las mujeres es un tema transversal.

Para el período posterior, se adoptaron varios Planes, que abarcaban distintos ámbitos geográficos y competencias. El “**Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes**”,<sup>83</sup> publicado a finales de 2020, incluye acciones de especial relevancia para este proyecto ACTIV: tiene como objetivo el fortalecimiento de la coordinación entre servicios y el apoyo a las víctimas dentro de los ministerios competentes. Asimismo, estipula medidas dirigidas a quien agrede, para un mejor seguimiento. A continuación, se enumeran dos ejemplos concretos de las medidas impulsadas por el Plan que resultan interesantes para nuestro interés específico:

- Medida 36, orientada a fortalecer la **formación sobre violencia contra las mujeres para profesionales que trabajan en la reinserción profesional**;

<sup>80</sup> Moniteur belge. (15 mai 2012). *Loi relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique*.

<sup>81</sup> <https://igvm-iefh.belgium.be/en>

<sup>82</sup> Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. (2019). *op. cit.*

<sup>83</sup> Fédération Wallonie-Bruxelles. *Plan Intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024*.

- Medida 54, destinada a poner en marcha, en los ministerios y los organismos públicos de habla francesa, una política de **apoyo a las víctimas de violencia doméstica**.

El **Plan de Bruselas de lucha contra la violencia contra las mujeres** ("Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes")<sup>84</sup>, adoptado por el mismo período y basado en las competencias en materia de empleo de la región, va un poco más allá con acciones como la número 24: "*impulsar la lucha contra la violencia contra las mujeres en las políticas regionales de empleo*". En base a esto último, las **empresas deberán tomar conciencia sobre este tema e incluirlo en sus Planes de Diversidad y seguir la aplicación del proyecto CEASE**. Además, reconoce que **las empresas y los servicios públicos**, en su calidad de empleadores, son agentes clave para la aplicación de las acciones que contiene.

## 5. Francia

La violencia de género es un problema que requiere de acciones transversales que no pueden limitarse a un ámbito o una región. Está considerado como un tema muy importante en Francia y se ha desarrollado un marco legal que da apoyo a la aplicación de Planes específicos y que ponen de manifiesto el compromiso político contra la violencia.

Estas leyes establecen fundamentalmente **medidas de protección para las mujeres que han sufrido violencia de género**. Desde 1992, se han aprobado regulaciones cada vez más estrictas en relación a la violencia de género, que ha sido estipulada como un delito penal –con el consecuente incremento en la protección de las víctimas. En este sentido, cabe destacar las siguientes medidas legales.

En primer lugar, podemos mencionar, a través de una reforma del Código Penal en 1992,<sup>85</sup> de una **circunstancia agravante** debido a la condición de cónyuge o conviviente y el reconocimiento del **delito específico de violencia doméstica** (punible por los tribunales penales). Posteriormente, las medidas prácticas estipuladas en una ley de 2005,<sup>86</sup> dirigidas a **expulsar al agresor del hogar familiar**, representaron un paso adelante en favor de la protección efectiva de las personas que han sufrido violencia de género.

Paralelamente, el Gobierno francés **amplió el alcance** de las leyes existentes, en 2006:<sup>87</sup>

- mediante la ampliación del concepto de pareja, incluyendo matrimonio, pareja y cohabitación;
- mediante el reconocimiento de la violencia administrativa (por ejemplo, robo de documentación esencial) como una violencia punible;

<sup>84</sup> Service public régional de Bruxelles, equal.brussels. (16 juillet 2020). *Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes*.

<sup>85</sup> République Française. JORF n°169 du 23 juillet 1992. *LOI no 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes (1)*. Légifrance.

<sup>86</sup> République Française. JORF n°289 du 13 décembre 2005. *LOI n° 2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales (1)*. Légifrance.

<sup>87</sup> République Française. Mise à jour 5 avril 2006. *Loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs (1)*. Légifrance.

- mediante la extensión del derecho penal a nuevos agresores (pareja de hecho, expareja, ex pareja de hecho) y a nuevos delitos (asesinatos, violaciones –también entre cónyuges–, agresiones sexuales).

Asimismo, estipuló reglas para el **seguimiento sociojudicial de los agresores** a través del apoyo para reducir la reincidencia, tal como lo estableció una ley adoptada en 2007,<sup>88</sup> y complementado con cursos de formación, en 2014,<sup>89</sup> para que los agresores tomen conciencia de sus responsabilidades.

Además, cabe señalar el reconocimiento de un **estatus especial para las víctimas de violencia doméstica** con la primera ley francesa<sup>90</sup> relativa a la violencia contra las mujeres, violencia doméstica y su impacto en las criaturas, a las que reconoció como un **grupo prioritario**. Esta ley también reconoció el **carácter psicológico de la violencia** ejercida por uno de los padres o madres sobre el otro, con la creación del **delito de acoso moral** producido en el ámbito de la pareja.

Más recientemente, en el marco del fórum de Grenelle, Francia adoptó la ley del 28 de diciembre de 2019<sup>91</sup> que tiene como objetivo actuar contra la violencia dentro del ámbito familiar. Mediante esta ley, se trató de ofrecer una protección aún mayor a las mujeres que sufren violencia de género al acortar el plazo en el que los jueces pueden emitir una orden de protección, brindar a la víctima la oportunidad de solicitar la permanencia en el hogar familiar y fomentar el uso de mecanismos de seguridad, como la pulsera de alejamiento y el teléfono de "peligro grave".

Durante la pandemia provocada por la COVID-19, la violencia doméstica ocupó un lugar importante en el marco político en Francia. El gobierno tomó medidas especiales, como por ejemplo apoyo adicional de asociación, financiación de alojamientos en hoteles para proteger a las víctimas, puntos de recepción en supermercados y centros comerciales, e incluso la creación de un paquete de comunicación con todos los recursos disponibles durante la cuarentena. Estas se sumaron a las adoptadas durante el fórum de Grenelle el 3 de septiembre de 2019. Dicho acontecimiento resultó crucial en el contexto francés. En total, se adoptaron 30 medidas junto a otras de emergencias relativas a la vivienda, la protección de las mujeres (pulseras de alejamiento, aplicación de "habitaciones de emergencia", etc.). En 2020, se destinó más de un billón de euros a la igualdad de género, de los cuales más de 360 millones de euros fueron destinados a acciones relativas a la violencia contra las mujeres.

Por último, en 2020<sup>92</sup> se creó una ley para proteger a las víctimas de violencia doméstica con el objetivo de protegerlas apoyando a las mujeres en **todos los aspectos de la salida de la violencia**. Para ello, se

<sup>88</sup> République Française. JORF n°0056 du 7 mars 2007. *LOI n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance (1)*. Légifrance.

<sup>89</sup> République Française. JORF n°0179 du 5 août 2014. *LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)*. Légifrance.

<sup>90</sup> République Française. JORF n°0158 du 10 juillet 2010. *LOI n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants (1)*. Légifrance.

<sup>91</sup> République Française. JORF n°0302 du 29 décembre 2019. *LOI n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille (1)*. Légifrance.

<sup>92</sup> République Française. JORF n°0187 du 31 juillet 2020. *LOI n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales (1)*. Légifrance.

permite la suspensión del derecho de acceso y alojamiento de los o las menores al progenitor violento. En el caso de violencia de pareja, es automática la inscripción en el registro judicial de autores de delitos sexuales o violentos (salvo que el juez decida lo contrario) en el caso de los delitos más graves. El concepto de acoso dentro de la pareja también se considera una circunstancia agravante. Se regula el proceso de mediación en materia penal y civil. La ley también incluye medidas en materia de vivienda (en principio, se le asigna la vivienda familiar al cónyuge que no es el autor de la violencia, incluso si este o esta se ha beneficiado de un alojamiento de emergencia), relativas a las personas extranjeras víctimas de violencia familiar o de pareja, sobre el agravamiento de las penas en caso de violación del secreto de comunicación o geolocalización por parte del cónyuge, y relativas a la protección de los y las menores contra los mensajes de naturaleza pornográfica. Sin embargo, esta ley no menciona la reintegración socioprofesional, lo que significa que este tema todavía está en desarrollo en Francia y que se necesita una mayor sensibilización sobre su importancia para la salida del ciclo de la violencia.

Mientras tanto, se han adoptado sucesivamente **cinco Planes interregionales** para combatir la violencia contra la mujer y completar el marco legal vigente. A modo de resumen, estas son las áreas importantes desarrolladas por estos planes:

- El **Plan 2005-2007** fue estructurado a través de diez medidas clave para ofrecer respuestas sociales y económicas y garantizar mejor la protección jurídica para la mujer. Estas medidas iban dirigidas a diferentes agentes, como instituciones públicas y profesionales que acompañan el proceso de autonomía de las mujeres, con el objetivo de reforzar la colaboración entre ellos. En este sentido, el plan tenía como objetivo facilitar la recopilación de información, herramientas estadísticas, sensibilización y prevención para la población general. No obstante, la falta de estructuras de apoyo de alojamiento, así como la falta de recursos humanos, imposibilitaron posible que el plan obtuviera los resultados esperados.
- El **Plan 2008-2010** marcó el lanzamiento de doce objetivos para combatir la violencia contra las mujeres y consolidar las medidas anteriores implementadas en 2004 y completarlas con la introducción de nuevas acciones destinadas al entorno de la víctima.
- El **Plan 2011-2013** continúa el anterior y mantiene un seguimiento constante del tema de la violencia intrafamiliar, los matrimonios forzados y la poligamia. Asimismo, aborda la cuestión de la **violencia de género y sexual en el trabajo**. Es importante señalar la creación del decreto, del 3 de enero de 2013, de una **Misión interministerial de protección a la mujer (MIPROF**, por sus siglas en francés), cuya misión es recopilar, analizar y utilizar información y datos sobre la trata de personas y la violencia contra las mujeres. Contribuye también a la evaluación de las medidas nacionales y locales y tiene como objetivo el desarrollo de un **Plan de sensibilización y formación de profesionales sobre violencia contra las mujeres**. Dicho enfoque interministerial se usó para crear la ley sobre igualdad real.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> La Ley francesa declara la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, en la práctica, la igualdad se hace muy difícil. Por eso, hablamos de igualdad real. La ley relativa a la igualdad real entre mujeres y hombres tiene como objetivo dirigir el cambio de la sociedad a través de dos temas globales: por un lado, la igualdad en los ámbitos profesional, económico, político y social y, por el otro, la promoción de los derechos, la prevención y la lucha contra la violencia de género.

- El **Plan 2014-2016** garantizó a las mujeres víctimas de violencia el acceso a alojamientos especiales de emergencia y adaptados a sus necesidades a través de las 1.650 medidas adicionales y eliminó los obstáculos para acceder a viviendas sociales para mujeres víctimas de violencia. En este sentido, **este Plan es muy importante porque fomenta la vuelta al trabajo al restituirles la autonomía**. Por este motivo, la delegación convoca a agentes a reunirse con las víctimas para que puedan tramitarse más rápidamente sus expedientes administrativos y reconsiderar sus derechos a subvenciones de acuerdo con su situación.

Después del escándalo Weinstein, que dio voz al testimonio de las víctimas, el presidente francés, Emmanuel Macron, presentó la aplicación de un plan dedicado a combatir la violencia de género, el gran reto de su gobierno. Para ello, implementó el **Plan 2017-2019**, que se divide en tres fases: educación, apoyo a las víctimas y represión de los agresores. El plan adoptó un enfoque transversal para garantizar y fortalecer los dispositivos eficaces para mejorar la vida de las víctimas y garantizar el acceso a sus derechos. Se ofrece un apoyo continuado en el proceso de autonomía y el Plan desarrolla acciones de ámbito público donde las necesidades son mayores. En cuanto a la reintegración, se reconoció que las estructuras de "misión local" son muy importantes para el desarrollo del plan interregional.

En lo que se refiere a la **igualdad profesional entre hombres y mujeres**, el Plan interregional elaborado en 2016 **considera el fenómeno de la violencia de género en el ámbito laboral y anima a las empresas a proporcionar formación a empleados y empleadas, gerentes, responsables de recursos humanos, socios y socias y víctimas acompañantes**.

El marco legal francés considera también la **violencia de género en el trabajo**. A pesar de no imponer obligaciones directas a las empresas ni establecer medidas dirigidas específicamente a la lucha contra la violencia de género, como en el caso de España (véase más abajo), contiene algunas leyes que tratan de la regulación de la violencia de género en el ámbito profesional. Una ley aprobada en 2008<sup>94</sup> y que identificaba este tipo de violencia como una discriminación se convirtió en una herramienta útil para regular las discriminaciones contra las mujeres que han sufrido la violencia de género. De esta manera, la ley refuerza la protección de las víctimas.

La **Circular ministerial de octubre de 2013**,<sup>95</sup> relativa al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, tuvo en cuenta la multiplicidad de agentes implicados en la identificación de violencia, como por ejemplo las autoridades locales y agentes jurídicos, sanitarios, policíacos, asociativos e institucionales. Esto llevó a la clase política a adoptar un enfoque global y promover la emergencia de agentes interprofesionales. No obstante, las empresas no fueron incluidas ni consideradas como agentes implicados en el apoyo a las mujeres que han sufrido violencia de género. Las empresas han sido recientemente involucradas en este ámbito y así deben ser consideradas con

<sup>94</sup> République Française. JORF n°0123 du 28 mai 2008. *LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1)*. Légifrance.

<sup>95</sup> Ministère des affaires sociales et de la santé. *Circulaire interministérielle cabinet n° 2013-197 du 12 avril 2013 relative aux relations entre les services intégrés d'accueil et d'orientation et les associations spécialisées dans la prise en charge des femmes victimes de violences, en particulier conjugales*. Solidarité, Droits des femmes.

el fin de ofrecer un enfoque global y apoyo continuado a las mujeres que han sufrido la violencia de género.

En conclusión, las normativas nacionales, a diferentes niveles, demuestran que el tema de la violencia de género es tomada en serio por el ámbito político y legislativo. Sin embargo, si bien existen muchas medidas de protección, todavía existe una brecha entre la teoría y la práctica. Quienes trabajan en primera línea a veces carecen de formación y no siempre son conscientes de las realidades que sufren las víctimas de violencia, ni de las posibilidades y soluciones que pueden ofrecer para apoyar a estas mujeres. Además, las propias mujeres no siempre son conscientes del alcance de sus derechos, o no se sienten legítimas para pedir ayuda y seguir el procedimiento de apoyo hasta el final. Aún queda mucho trabajo por hacer. Finalmente, las empresas y los empleadores todavía están muy poco involucrados en esta lucha. Este es un ámbito en el que debemos actuar, por supuesto, de manera ética y cautelosa.

## 6. Rumanía

La siguiente lista es una recopilación de las leyes y los marcos de regulación vigentes en Rumanía en materia de violencia de género.

Como en otros países, la violencia de género, entre otros casos, se inscribe en el Derecho Penal.

En este sentido, con el fin de asegurar la protección a las víctimas de delitos, la **Ley 211/2004<sup>96</sup> relativa a las acciones para garantizar la protección a las víctimas de delitos** estipula algunas **medidas para informar a las víctimas sobre sus derechos**, incluyendo el derecho a tener acceso a asesoramiento psicológico, asistencia legal gratuita y compensación económica por parte del Estado. El Artículo 8 de dicha ley establece que las **víctimas de violencia de género tienen derecho a asesoramiento psicológico**. En concreto, se ofrece asesoramiento psicológico gratuito, previa solicitud, a las víctimas de intento de homicidio y homicidio agravado (artículos 188 y 189 del Código Penal) para las víctimas de violencia de género (artículo 199 del Código Penal) o víctimas de un delito intencionado que ha producido lesiones a la víctima, violación, agresión sexual.

Aunque la ley estipula la gratuidad del asesoramiento y la asistencia en los tribunales, las víctimas de violencia de género no están informadas de esta disposición y en su mayoría no pueden sufragar ni la asistencia ni el asesoramiento.

Recientemente, el Parlamento rumano ha adoptado un proyecto de ley innovador que modifica la Ley 289/20009, estableciendo reglas procesuales específicas que difieren en parte de las aprobadas en Bélgica y en Francia: estipula que el procesamiento puede ponerse en marcha de oficio (por ejemplo, el procesamiento puede ser interpuesto por el fiscal directamente, sin una denuncia oficial por parte

<sup>96</sup> Agenția Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați. (2004). *LEGE Nr. 211/2004 din 27 mai 2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor*. Guvernul României.

de la víctima) en situaciones de violencia de género. El proyecto de ley también dicta que, en caso de palizas o lesiones a la persona, la reconciliación entre ambas partes no parará la investigación penal. Este nuevo proyecto era necesario porque muchas mujeres que eran víctimas de violencia de género no denunciaban la agresión a la policía o el hecho delictivo porque tenían miedo a posibles represalias físicas o, peor aún, a verse obligadas por el agresor a pagar la multa de su propio bolsillo, en caso de que la policía aplicase una multa económica al agresor.

Además de la dimensión penal (por ejemplo: los derechos de las víctimas), la respuesta a la violencia de género en Rumanía tiene asimismo una dimensión social, tal como lo demuestra la adopción de la Orden n.º 28/2019<sup>97</sup> relativa a los requisitos mínimos para la acreditación de los servicios sociales en la prevención y luchas contra la violencia de género. Esta orden da cuenta de los servicios sociales que deben organizarse para dar apoyo a las víctimas de violencia de género, incluyendo el apoyo a la reintegración socioprofesional.

Incluye servicios sociales con alojamientos de una duración determinada, organizados como centros de emergencia para la protección de las víctimas de la violencia de género, albergues, que desarrollarán su actividad en base a los siguientes principios rectores:

- Promover el bienestar, la seguridad física y económica de las víctimas con el fin de superar la situación de crisis y **retomar una vida independiente**;
- **Enfoque integral de la violencia de género y de la violencia contra la mujer, fomentando además un enfoque especialmente de género en los servicios sociales para las víctimas de violencia de género**;
- Incrementar el grado de **desarrollo personal (autodeterminación) y de empoderamiento de las víctimas** de violencia de género.

Al igual que en Francia y Bélgica, el marco legal rumano está reforzado por un Programa más específico (llamado "Plan" en esos dos países, aunque de naturaleza bastante similar). En 2020, el Gobierno aprobó<sup>98</sup> el Plan Integral Nacional para la protección de las víctimas de violencia de género y el marco metodológico relativo a la organización y funcionamiento de la red nacional integral de vivienda protegida para las víctimas de violencia de género.

Uno de los objetivos de este Programa consiste en **proporcionar las condiciones necesarias para restablecer una vida normal e independiente**, a través de garantizar la protección de las víctimas de violencia de género contra los efectos negativos y repetidos de la violencia de género. También invita a poner en marcha el **apoyo necesario para la integración/reintegración socioprofesional de las víctimas y facilitar su paso a una vida independiente**.

<sup>97</sup> Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2019b). *ORDIN Nr. 28/2019 din 3 ianuarie 2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice\**. Guvernul României.

<sup>98</sup> Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2020). *Hotărâre privind aprobarea Programului național integrat pentru protecția victimelor violenței domestice și a metodologiei-cadru privind organizarea și funcționarea rețelei naționale integrate de locuințe protejate destinate victimelor violenței domestice*.

Establece un proceso de apoyo integral, que incluye los pasos importantes a realizar de manera integrada, a través de la **red nacional de albergues**. Por ejemplo, tras una evaluación multidisciplinar de la situación de las víctimas de violencia de género, uno de los pasos esenciales consiste en proporcionar servicios necesarios y adecuados, y medidas de apoyo y orientación sobre otro tipo de servicios, según proceda: grupo de apoyo, orientación laboral, asesoramiento psicológico, asistencia legal, servicios de formación, **servicios de apoyo para la inserción socioprofesional**, **apoyo al acceso a los servicios de cuidado infantil**, servicios de educación y rehabilitación.

En lo que respecta al resto de países participantes, excepto España, que desarrollaremos a continuación, estos aspectos innovadores tienen como objetivo facilitar la integración socioprofesional, aunque en el marco de regulación rumano no se establece ningún punto para la implicación directa de las empresas en este proceso.

## 7. España

En España, la violencia dentro de la pareja se aborda como lucha contra la violencia de género. Este país es pionero en este esfuerzo, hecho demostrado por el sólido marco legal que presentaremos a continuación.

Para empezar, cabe destacar que el Parlamento español aprobó la ley contra la violencia de género antes que las leyes relativas a la igualdad de género.

Efectivamente, la primera ley a mencionar es la **Ley Orgánica 1/2005, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género**.<sup>99</sup> Esta ley abarca los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, sanitarios y penales, y hace partícipes a siete ministerios: educación, justicia, interior, trabajo y asuntos sociales, salud, administración pública y economía.

Es interesante destacar algunos de los elementos positivos, como por ejemplo el reconocimiento de determinados derechos de las víctimas (derecho a la información, derecho a una asistencia social integral, entendida como el derecho a obtener atención psicológica, **apoyo social**, el derecho a tener acceso a los recursos de los servicios sociales, servicios de emergencia, asistencia y refugio, asistencia educativa para la unidad familiar, seguimiento de las demandas de los derechos de las mujeres; derecho a asesoramiento legal gratuito; derecho a **asistencia social para víctimas con escasos recursos y baja formación o difícil acceso al empleo**; y derecho de prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para personas de mayor edad). Además, y ya presente en esta ley que ha sido reconocida como una de las más avanzadas en el ámbito europeo, **se introduce la participación de las empresas en la gestión de esta problemática social**, dotando a las mujeres profesionales de los derechos de víctima.

<sup>99</sup> Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2004). *op. cit.*

No obstante, esta ley no considera otras formas de violencia, como la agresión sexual, violación, ablación genital o violencia económica, entre otras. También limita su alcance a la "violencia contra la mujer" considerada exclusivamente como la violencia ejercida por parte de parejas o exparejas.

El segundo corpus legislativo relevante (**Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género**)<sup>100</sup> contiene **incentivos para las empresas al contratar a mujeres que han sufrido violencia de género**. Por otro lado, la administración pública favorece los convenios público-privados para dar a conocer esta realidad devastadora y **promover la integración de las víctimas en el mercado laboral**. Es decir, esta regulación considera a las empresas como interlocutores y espacios relevantes a fin de contribuir en la lucha contra este drama. De hecho, conmina al Estado a colaborar con las empresas y sindicatos en la difusión de información sobre los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género, la promoción de la integración laboral y social de las mujeres que han sufrido violencia y la promoción de la contratación de las mismas.

Las medidas de actuación que se incluyen en esta ley son las siguientes, y son además de una especial relevancia para el proyecto ACTIV:

- Itinerario de inserción socioprofesional, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción socioprofesional por cuenta ajena, en el que se trabaje en aspectos personales, si procede, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa.
- 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 las diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

La tercera ley sobre **el derecho de las mujeres a eliminar la violencia de género**<sup>101</sup> fue adoptada el 24 de abril de 2008 en Cataluña. Sus objetivos son los siguientes: en primer lugar, eliminar la violencia machista (diferenciada de la "violencia sexista") y hacer desaparecer las estructuras sociales y los estereotipos culturales que la perpetúan. En segundo lugar, establecer **medidas integrales de prevención, detección y sensibilización con el objetivo de eliminarla de la sociedad**. Por último, reconocer los derechos de las mujeres que sufren violencia de género a asistencia, protección, recuperación y reparación personal integral.

Esta ley compensa, en cierta medida, las lagunas de la ley de 2004 ya que incluye la violencia en los ámbitos de pareja, familiar, laboral, social y comunitario, y contempla otras formas de violencia, como la física, la psicológica o económica, el acoso sexual, los matrimonios forzados, la agresión sexual y la

<sup>100</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-19918>

<sup>101</sup> Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2008). *Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

mutilación genital, entre otras. De todas maneras, contiene más declaraciones de buena voluntad que mecanismos para la aplicación efectiva del derecho que contiene, especialmente más allá del contexto público.

Otro paso más para la igualdad se llevó a cabo mediante la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**,<sup>102</sup> cuyo objetivo busca cubrir la necesidad de establecer un corpus de acciones directas que ponga freno a las actuales manifestaciones de discriminación contra la mujer y garantice la **igualdad real entre hombres y mujeres**, a través del establecimiento de medidas concretas y rompiendo los estereotipos sociales mediante políticas públicas. Se trata de un instrumento de especial relevancia porque impone a las empresas la obligación de establecer **Planes de Igualdad** y de aplicarlos de forma transparente (artículos 45 a 47). Estas obligaciones se vieron reforzadas en 2019 con la aprobación de **Real Decreto de Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.<sup>103</sup> Por tanto, las empresas tienen que presentar un Plan de Igualdad, realizar una auditoría salarial y se recomienda tener un plan contra el acoso sexual. Esta ley se considera pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

En sentido estricto, no existe un Plan Español de Acción como tal, pero se ha implementado una estrategia. La **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer. 2013-2016**<sup>104</sup> aborda fundamentalmente la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o expareja. La estrategia también incluye otras formas de violencia contra las mujeres, como la agresión sexual, el acoso sexual, la mutilación/escisión genital femenina, los llamados "asesinatos por honor" y los matrimonios forzados. Además, el **Plan Integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018** aborda también la violencia contra las mujeres. En concreto, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es responsable de coordinar la ejecución de las políticas y medidas en materia de violencia contra las mujeres.<sup>105</sup>

Recientemente, se ha puesto en marcha el **Plan de Contingencia contra la Violencia de Género ante la crisis del COVID19** y una campaña institucional para la prevención de la violencia machista ("Estamos contigo. La violencia machista la paramos unidas"). El Plan establece que todos los servicios de asistencia integrales para las víctimas de violencia de género son servicios esenciales, lo cual significa que los operadores de los servicios esenciales deben garantizar el normal funcionamiento de los dispositivos de información las 24 horas al día; la respuesta de emergencia y acogida de víctimas de riesgo, incluidas las mujeres que tienen que dejar su hogar para asegurar su protección; el normal

<sup>102</sup> Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

<sup>103</sup> Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

<sup>104</sup> Ministerio de la Igualdad. (2013). *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016*.

<sup>105</sup> European Institute for Gender Equality. (25 November 2016). *Combating violence against women: Spain*.

funcionamiento de los centros de emergencia, refugios, viviendas protegidas y alojamiento seguro para las víctimas.<sup>106</sup>

## Empleo y emancipación

En 2019, la *Fondation Nationale Solidarité Femmes* (FNSF) publicó un informe sobre su línea de atención telefónica.<sup>107</sup> Las llamadas recibidas muestran un amplio panorama en relación a las mujeres que han sufrido o sufren situaciones de violencia de género. Ellas tienen menos probabilidades de ser contratadas, menos recursos y más interrupciones en su vida laboral. De hecho, solo el 51% están trabajando y el 29% son desempleadas. Se las mantiene en una situación de dependencia que con frecuencia continúa después de la separación.



*Creo que un empleo es importante para cualquier persona responsable, pero creo que para las mujeres que provienen de un entorno de violencia es aún más importante porque es la única solución para ser económicamente independientes, para desarrollar la confianza en nuestras propias fuerzas y para seguir adelante a pesar del pasado y los problemas. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VG

El período de confinamiento ha provocado un incremento de la detección de casos de violencia de género en toda Europa y también en la región de Bruselas, donde GREVIO (Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica) ha registrado un incremento del 30% en llamadas de emergencia. En Francia, la línea telefónica de ayuda 3919 recibió 79.228 llamadas de marzo a junio de 2020. En comparación, en 2019, habían recibido 23.140. Esto representa unos 140 casos atendidos cada día, un aumento del 42% de intervenciones policiales a domicilio y la entrega de 129 teléfonos "grave danger"<sup>108</sup> suplementarios a mujeres víctimas de violencia.

<sup>106</sup> Ministerio de la Igualdad. (2020). *Ministry of Equality promotes a Contingency Plan against gender violence in the face of the COVID-19 crisis*.

<sup>107</sup> Fédération Nationale Solidarité Femmes, *Analyse globale de la ligne d'urgence du « 3919-Violences Femmes Info », 2019*.

<sup>108</sup> Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, diversité, "Violence contre les femmes : Le Gouvernement s'engage ", dossier de presse, 25 novembre 2020.

Sin embargo, la crisis económica generada por la crisis sanitaria hará que sea aún más difícil para las mujeres que sufren violencia el acceder y mantener un empleo. Hoy, más que nunca, es necesario promover y facilitar su (re)integración en lugares de trabajo protegidos y que puedan seguir mantener su trabajo.

De hecho, **el empleo es un tema esencial en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**<sup>109</sup> Aunque las mujeres ya encaran numerosas discriminaciones en el mercado laboral (subrepresentación en los órganos de poder, discriminación contractual, desigualdad salarial, etc.), las mujeres que experimentan violencia de género deben afrontar una serie de obstáculos adicionales que les dificulta el acceso y el mantenimiento del empleo. **El acceso y el mantenimiento del empleo son, no obstante, condiciones imprescindibles para la emancipación de las mujeres que sufren violencia de género.**

## 1. Cuáles son los retos para una (re)integración socioprofesional

Un buen conocimiento de las medidas puestas en marcha por el gobierno facilita la identificación de la situación en la que se encuentra la persona, con el fin de determinar el seguimiento más apropiado para esa persona y, en todos los casos, asesorarla y orientarla sobre los pasos a seguir dependiendo de su situación. A pesar de contar con una legislación muy estricta en materia de violencia, surgen interrogantes sobre la falta de protección legal de las personas en situaciones de violencia en su actividad laboral, de las relaciones interpersonales e, incluso, de despido.



*Las mujeres víctimas de violencia de género, desgraciadamente, están acostumbradas a ser tratadas en su núcleo familiar sin respeto, a ser insultadas, a no ser escuchadas, a que su opinión no cuente. Estos comportamientos pueden repetirse en la vida profesional cuando las mujeres víctimas de violencia de género no conocen sus derechos o no tienen el poder de decir ¡NO a la falta de respeto, NO a la violación de sus derechos, bienestar mental y dignidad! »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VG

<sup>109</sup> En este sentido, las primeras directivas (ver más abajo) adoptadas en favor de la igualdad de género concernían al trabajo.

Los estudios llevados a cabo por el *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*<sup>110</sup> en Bélgica arrojan como conclusión que **tanto si las personas están todavía en un entorno de violencia como si ya lo no están, la (re)integración socioprofesional resulta crucial para la rehabilitación de las personas que han sido víctimas de violencia.**

El objetivo y el impacto de este proceso será:

- recuperar la confianza en ellas mismas,
- permitirles recuperar el control tanto en términos de autonomía personal como económica,
- (re)desarrollar contactos y relaciones socioprofesionales,
- crear relaciones humanas saludables,
- aprender los códigos de prácticas para el empleo y el mercado laboral,
- desarrollar habilidades y competencias profesionales integrales,
- ofrecer servicios adecuados relacionados con el lugar de trabajo,
- evitar el regreso a un ambiente nocivo o entrar en otro ambiente tóxico.



*Una cualificación profesional/estabilidad laboral es importante para salir del ciclo de violencia porque puede incrementar la autoestima de la persona maltratada, puede aumentar la perspectiva de una vida normal y puede, en un determinado momento, transmitir una situación de confianza en el trabajo, para orientarla hacia una ayuda especializada o incluso para ayudarla a salir de esa situación. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO A VG.

<sup>110</sup> « Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle » (2010), « Etude sur la violence intrafamiliale et la violence conjugale basée sur l'enquête de santé » (2013), « Enquête nationale sur l'impact de la violence entre les partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique » (2017).

Estos estudios destacaron tres dificultades para la vuelta al trabajo y salir del entorno de violencia:

1. Cuando abandonan el entorno de violencia, **una pérdida de la autoestima** dificulta el sentimiento de merecimiento y el desarrollo de competencias para actuar. Además, el aislamiento impide el desarrollo de una red relacional esencial en la búsqueda de trabajo y una relación violenta puede llevar a la víctima a rechazar toda forma de autoridad, incluso en un contexto laboral.
2. La violencia de género tiene **consecuencias en el lugar de trabajo**: pérdida de productividad, dimisión, sustituciones, bajas por enfermedad y ausencias prolongadas, acoso por parte de compañeros o compañeras de trabajo, sensación de peligro y estrés por parte de los compañeros y compañeras.
3. El efecto del **estatus profesional** tiene un **impacto directo en la violencia** y la permanencia en una **espiral negativa**: las personas desempleadas, estudiantes y/o con discapacidades sufren más agresiones por parte de su pareja, mientras que las que están menos expuestas a ella son las personas pensionistas. El hecho de estar o no en el mercado laboral no tiene una importancia explícita para que se produzca violencia de pareja. No obstante, un estudio más exhaustivo sobre las diferencias entre víctimas que no están en el mercado laboral muestra mayores diferencias: las personas encuestadas con pareja que buscan trabajo (25%), estudiantes (19,4%) o con discapacidades (19,2) sufren más abuso que las personas que tienen parejas jubiladas (9,1%) o se cuidan de la casa (8,6%).

El reto socioprofesional es incluso mayor para las mujeres jóvenes que sufren violencia de género. En este sentido, el estudio de la FNSF<sup>111</sup> nos ofrece una visión global del fenómeno entre las mujeres jóvenes. Las mujeres jóvenes de entre 18 y 25 años de edad no cuentan con mucha visibilidad en las estructuras creadas por las asociaciones, a pesar de las campañas de sensibilización. Con el tiempo, es menos probable que sigan su proceso en las asociaciones. Además, es más probable que las mujeres jóvenes carezcan de alguna actividad profesional o estudios.

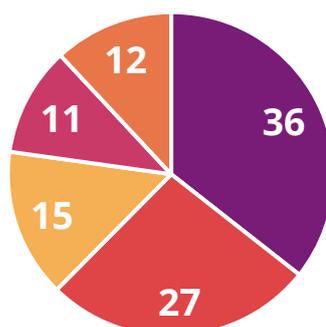
<sup>111</sup> Fédération Nationale Solidarité Femmes. (2019). *op. cit.*

## 2. ¿Cómo garantizar un (re)integración socioprofesional eficaz?

El estudio de campo llevado a cabo en el marco del proyecto ACTIV nos permite definir algunos indicadores de satisfacción que deben ser considerados en el proceso de vuelta al trabajo de las mujeres que han sufrido violencia de género..

*A través de una encuesta (disponible en inglés, francés, español y rumano), recogimos la opinión de 101 estructuras que trabajan con mujeres que enfrentan violencia de género, que ofrecen servicios de integración socioprofesional y/o que emplean a mujeres que han experimentado o están experimentando violencia de género*

Nuestra muestra



- 36 estructuras de apoyo (acogida y apoyo a las mujeres que sufren violencia)
- 27 estructuras de orientación (incluyendo el acompañamiento socioprofesional) y/o formación
- 15 asociaciones especializadas en derechos de la mujer
- 11 empresas o estructuras de empleo
- 12 otros (sindicatos, red de empresas, instituciones públicas, etc.)

101 encuestas

■ Bélgica ■ Francia ■ Rumanía ■ España



*Aunque resulta difícil encontrar a mujeres que han sido víctimas de violencia de género y que están dispuestas a explicar su caso, **es importante dar voz a las primeras implicadas**. Tuvimos la oportunidad de entrevistar a **5 mujeres y 9 especialistas en trabajo social**, que también nos proporcionaron información relevante para nuestro análisis.*

*Por último, hemos recopilado **5 modelos de práctica** que nos permiten completar nuestros indicadores y que a la vez son iniciativas motivadoras en la lucha contra la violencia de género. Presentamos estos ejemplos prácticos a continuación.*

El camino de regreso al trabajo para una mujer que se enfrenta a la violencia no es ni el mismo ni es lineal. No pretendemos presentar una verdad que pueda aplicarse a todas las situaciones. No obstante, sí proponemos **elementos de consideración que pueden facilitar la reintegración socioprofesional de estas mujeres**.

Resulta imprescindible **respetar el ritmo del proceso de cada persona**. En primer lugar, porque el proceso de romper con el ciclo de violencia puede llevar tiempo, no es lineal y es específico de cada caso. En segundo lugar, porque el estadio en el que se encuentra cada mujer que se enfrenta a la violencia de género tiene una influencia en su camino de regreso al trabajo. Efectivamente, basándonos en la experiencia de La Mission locale pour l'emploi de Bruxelles-Ville, el apoyo a las víctimas de violencia de género en relación con la (re)integración socioprofesional requiere distintos enfoques dependiendo del estadio de violencia en el que se encuentran inmersas:

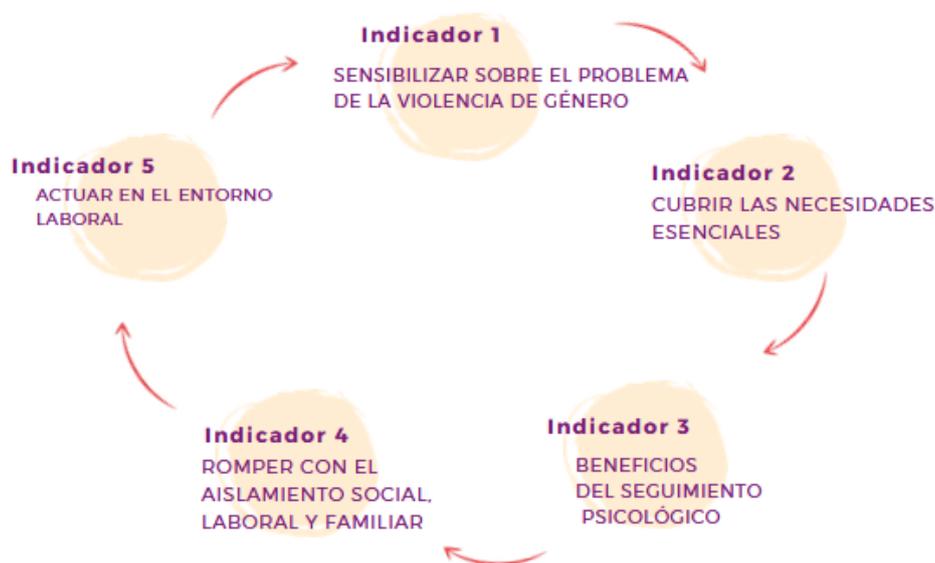
- Una persona que todavía reside en la vivienda donde ha sufrido violencia necesitará, en una primera etapa, asistencia social y psicológica que le permita dar los primeros pasos hacia un examen médico y legal antes de empezar un proceso de orientación laboral. Si este proceso se inicia demasiado pronto, sin las garantías mínimas establecidas, obstaculizará el proceso y el desarrollo a muy corto plazo.
- Las personas para las que se está estableciendo una infraestructura o ha sido establecida, pero que todavía están 'atrapadas' en ese entorno a diario, recibirán un apoyo individual. Las consecuencias psicológicas y en ocasiones también físicas hacen que sea necesaria una búsqueda personalizada y/o un programa de empleo en un entorno de seguridad y respetuoso con la ayuda de una persona de confianza.
- En último lugar, las personas que han abandonado el hogar 'violento' y, por tanto, se encuentran en una etapa más avanzada de liberarse de esa opresión, tienen más posibilidades de poder compartir su experiencia con personas que han experimentado situaciones similares. La (re)integración socioprofesional en un grupo es eficaz en el sentido de que el intercambio de experiencias y el autoapoyo que surge entre las participantes hace posible un desarrollo más rápido y produce mejores resultados.



*Esta es la estrategia básica que seguimos: hacer un análisis de la situación e identificar los recursos. La idea es empoderar a la persona, que tome las riendas de su vida. Por ejemplo: superar los obstáculos administrativos, obtener información del lugar correcto, ganarse el respeto, etc. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.

Según nuestro análisis, un indicador de satisfacción es una característica específica encontrada por las personas que han realizado el trabajo de campo y/o por las propias mujeres, que redunda en consecuencias positivas en el proceso de reintegración socioprofesional de las mujeres que han enfrentado **violencia de género**. Por tanto, un indicador de satisfacción es un elemento fundamental que se encuentra en una o más prácticas y que debe ser tenido en cuenta al tratar con una mujer que ha sufrido violencia de género y que está en un proceso de reintegración socioprofesional. Hemos identificado, pues, cinco grupos clave de indicadores :



Dentro de cada indicador, hemos identificado **acciones a realizar tanto directamente con las mujeres como con las personas que trabajan con mujeres que se enfrentan a la violencia de género**. Estas acciones se enumeran y presentan más abajo. Pueden utilizarse para orientar a grupos destinatarios, porque facilitan en gran medida la efectividad del proceso de reintegración de las mujeres en el trabajo. Siempre que ha sido posible, hemos acompañado los indicadores con un **ejemplo práctico interesante que ha sido identificado por cada socio del proyecto ACTIV**. Para cada modelo de práctica, ofrecemos una breve presentación de la organización en concreto, sus fortalezas y sus debilidades, los retos que asumen las beneficiarias, la comunidad en torno a la iniciativa, el impacto cuantitativo y cualitativo, y la reproducibilidad de la propuesta.

## Indicador 1

# Sensibilizar sobre el problema de la violencia de género

A las mujeres	A las personas que están en contacto con mujeres que sufren VG
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Proponer un enfoque estructural y anticulpa de la violencia</li><li>✓ Explicar el ciclo y la persistencia de la violencia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Deconstruir estereotipos y tabúes</li><li>✓ Centralizar iniciativas para combatir la violencia</li><li>✓ Financiar iniciativas</li></ul>



*"Las entidades o personas socias no entienden el apoyo específico de la asociación. No forzamos nada y no imponemos las citas. Debemos adaptarnos a las distintas situaciones lo mejor que podamos. Las mujeres que sufren violencia deben recibir este apoyo personalizado. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.



*Hay mujeres que vienen y que dicen: 'Estoy aquí pero no sé por qué', 'Estaba en la sala de espera con una mujer con el brazo enyesado', 'Creo que me he equivocado', 'No estoy en el lugar correcto', 'No, pero no es tan grave'. Hay mujeres que están en esta especie de negación. Entonces, les decimos que vamos a conocernos mejor y luego no las abandonamos. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.

## Indicador 2

### Cubrir las necesidades esenciales

A las mujeres	A las personas que están contacto con mujeres que sufren VG
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aprender a ser independientes</li><li>✓ Acceso a una vivienda</li><li>✓ Proteger a las criaturas</li><li>✓ Resolver problemas de movilidad</li><li>✓ Conocer y poner en marcha los derechos/ayudas sociales</li><li>✓ Acceso a información legal</li><li>✓ Estar acompañadas en los trámites legales o administrativos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ofrecer apoyo multidisciplinario e integral</li><li>✓ Desarrollar habilidades tipo saber 'cómo estar'<ul style="list-style-type: none"><li>○ Mostrar tolerancia</li><li>○ Saber escuchar</li><li>○ Tener empatía y tacto</li><li>○ Ser flexible</li><li>○ Respetar el anonimato si se solicita y gestionar la confidencialidad profesional</li><li>○ Garantizar la protección a las mujeres</li></ul></li><li>✓ Desarrollar habilidades tipo 'saber hacer'<ul style="list-style-type: none"><li>○ Conocer el ecosistema local</li><li>○ Seleccionar a una persona de contacto que actúe como enlace entre las diferentes partes interesadas</li><li>○ Definir a una persona de confianza (como mentora) con quien comunicarse y/o que pueda guardar discretamente documentos importantes</li><li>○ Considerar a las mujeres que sufren violencia de género a través de sus cualidades y valorar sus conocimientos y habilidades</li><li>○ Aprovechar la información para orientar a las mujeres que sufren VG</li></ul></li></ul>



*La mayoría de las mujeres quiere volver a trabajar de nuevo. También hay muchas que dejan a un lado las emociones, que se disocian completamente de toda emoción, que pueden fingir. Sin embargo, volver al trabajo es todo un proceso, el cuidado de las criaturas, etc. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.



*La primera tarea es generar confianza con esas mujeres. Esto requiere un discurso auténtico, verdadero, profundo y sincero. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.





## Modelo de práctica

### COB mobile, Fondation Massé-Trévidy

Creada en 2004, la Fondation Massé-Trévidy lucha contra la exclusión en cada etapa del ciclo vital (educación, sanidad, personas mayores, migrantes, etc.). En sus inicios, era un orfanato. Actualmente, el centro consiste en un albergue con 22 plazas, un albergue de emergencia para el público en general y una pensión para aquellas personas que no son capaces de vivir sin un apoyo colectivo. La Fondation Massé-Trévidy lleva a cabo acciones para todo tipo de público, incluidas las mujeres que sufren violencia de género.

Por ejemplo, desde abril de 2019, la Fondation está llevando a cabo un proyecto de autocaravana, el COB móvil, en la región centrooccidental de la Bretaña. La autocaravana ofrece un apoyo individual, personalizado, y menos informal/interpersonal. El COB móvil realmente permite que las mujeres se confíen entre sí: el punto de entrada no fue decir que ella era una víctima, sino que estaba en la calle, en una situación precaria que a menudo es una suma de precariedades. Por último, el COB móvil proporciona un espacio seguro y de refugio y permite conocer a las destinatarias de la iniciativa. No es una oficina más, sino que reinventa los códigos.

El objetivo es hacer el trabajo social de una forma diferente luchando contra la exclusión y la precariedad. La atención que se ofrece es integral y adaptada a las necesidades de las personas beneficiarias: apoyo administrativo, acceso a una vivienda, escucha, etc. La meta es poner al ser humano en el centro de la asistencia psicosocial y ofrecer el apoyo de especialistas en trabajo social y profesionales de la sanidad.



Francia, la Bretaña (Finistère)



Fondation Abbé Pierre, AG2R, Fondation du Crédit Agricole du Finistère, Fonds d'Initiatives Locales contre l'Exclusion (FILE), Poher Communauté





## Fortalezas y debilidades de la organización

+	-
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigido directamente a las personas destinatarias de la iniciativa</li><li>• Dirigido a grupos vulnerables y no directamente a mujeres víctimas de la violencia. Podría ser menos difícil buscar ayuda para solucionar problemas administrativos o de vivienda que de violencia de género</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En zonas rurales, algunas personas están aisladas y tienen una mala imagen de las personas trabajadoras sociales</li><li>• Falta de comunicación/visibilidad para promover su iniciativa</li></ul>

## Principales retos para las mujeres

<ul style="list-style-type: none"><li>• Necesidad de un espacio de confianza para su seguridad</li><li>• Problemas de movilidad</li><li>• Problemas en los servicios para el cuidado de las criaturas (incluido el acceso a las guarderías)</li><li>• Acceso a los derechos</li></ul>
---

## Participación y comunidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• El proyecto COB móvil nació del enfoque participativo de la ciudadanía</li><li>• Estrecha colaboración con otros agentes especializados: CIDF, orientación punto de salud, Morlaix Hospital, Pôle Emploi, la Mission Locale, etc. para superar otros obstáculos (movilidad, cuidado de las criaturas)</li></ul>
---

## Impacto

<ul style="list-style-type: none"><li>• Recrear vínculos partiendo del lugar donde viven las personas destinatarias de la iniciativa</li><li>• Permitir que las mujeres hablen y se atrevan a pedir ayuda sin tener que ir a buscarla</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Llega a mujeres aisladas en 36 áreas rurales y da apoyo a 60 hogares cada año</li></ul>
---	---

## Reproducibilidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• El proyecto es reproducible y ya se está llevando a cabo en otros sectores</li><li>• Se recaudarán unos 50.000€ para producir un segundo COB móvil</li></ul>
--

### Indicador 3

## Beneficios del seguimiento psicológico

A las mujeres	A las personas que están contacto con mujeres que sufren VG
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aceptar la situación y mostrar resiliencia</li><li>✓ Aceptar el ritmo de sanación</li><li>✓ Superar la autodiscriminación</li><li>✓ Centrarse de nuevo en una misma</li><li>✓ Superar los miedos y las ansiedades</li><li>✓ Ser estable emocionalmente</li><li>✓ Hacer frente al estrés postraumático</li><li>✓ Conseguir autoestima y confianza en ellas mismas</li><li>✓ Sentirse protegida y segura</li><li>✓ Gestionar las emociones</li><li>✓ Gestionar las adicciones</li><li>✓ Alejarse del agresor</li><li>✓ Superar el miedo a que la violencia vuelva a producirse</li><li>✓ Aprender a confiar, también a confiar en los hombres</li><li>✓ Aceptar la mirada de las demás personas</li><li>✓ Hacer frente a los sentimientos de vergüenza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Respetar el ritmo de cada mujer frente a la VG</li></ul>



*Analizamos la infancia y las relaciones con los hombres para crear un servicio de apoyo personalizado. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL



*Les voy a contar una historia que conozco bien, la de una mujer joven de 25 años cuyo marido la obligó a dejar su trabajo; trabajaba de vendedora en una panadería. Terminó quedándose con nosotras porque su entorno era muy violento. Le llevó casi un año y medio salir de esa situación y hoy está lista para volver. A pesar de estar muy integrada y de tener todas las habilidades para hacerlo, tuvo que tomarse un descanso de un año y medio para reconstruirse y recuperar su autoconfianza. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL





## Modelo de práctica: Touched Romania

Touched Romania ofrece servicios sociales integrales a mujeres y criaturas en riesgo, víctimas de violencia de género, pobreza y exclusión social. La innovación consiste en el hecho de que la organización proporciona servicios complementarios desde múltiples ámbitos (asesoramiento, reintegración socioprofesional, ayuda alimentaria, desarrollo personal para sus criaturas, etc.). Touched Romania también ofrece servicios sociales en materia de vivienda durante períodos de entre seis meses y dos años, dependiendo de cada situación, con un seguimiento y apoyo de los servicios sociales durante seis meses más con posterioridad a la finalización del programa Hagar Home.

En resumen, Touched Romania está llevando a cabo siete programas sociales para mujeres y criaturas vulnerables, entre los cuales podemos mencionar:

- El Hagar Home Maternal Centre acoge aproximadamente a 20 madres y criaturas cada año, y les ofrece albergue, alimentación, ropa, atención médica, acompañamiento psicológico y programa de reintegración socioprofesional.
- Centre of Counselling and Social Reintegration da apoyo a unas 130 mujeres y criaturas en riesgo cada año para que puedan superar su difícil situación y reintegrarse en la sociedad.

Touched Collection Social Enterprise ofrece apoyo a la integración laboral de mujeres en riesgo y el Centre for Counselling and Social Reintegration ofrece servicios sociales tales como acompañamiento emocional y un programa de integración socioprofesional.



Rumanía



Financiación privada de los EE. UU. y Rumanía (proyectos de patrocinio, eventos y campañas de recaudación de fondos)





## Fortalezas y debilidades de la organización

+	-
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fuerte impacto en la vida de las criaturas</li><li>• Equipo multidisciplinario, con los mismos valores</li><li>• Voluntariado local</li><li>• Trabajo colaborativo, servicios complementarios con estructuras locales</li><li>• Alta visibilidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de fondos para mantener el refugio</li><li>• Falta de comunicación para promover la iniciativa</li><li>• Aumento de casos de violencia debido a la pandemia</li><li>• Menor número de oportunidades debido a la pandemia</li></ul>

## Principales retos para las mujeres

<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de educación reglada</li><li>• Falta de un trabajo estable</li><li>• Problemas de vivienda</li></ul>
--

## Participación y comunidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• Implicar a las mujeres que han sufrido la violencia de género (por ejemplo, participar en la gestión de los recursos o del espacio, ayudarse mutuamente con las criaturas, etc. y recientemente Hagar Home ha contratado a una exresidente como miembro del personal a tiempo completo)</li><li>• Algunas personas voluntarias ejercen el papel de mentor o mentora para las mujeres, otras ayudan a las criaturas y a las mujeres con asesoramiento o a encontrar un trabajo para las madres</li><li>• Colaboración con el sector público y las empresas</li></ul>
---

## Impacto

<ul style="list-style-type: none"><li>• Acogida de 20 madres y criaturas cada año</li><li>• Apoyo a unas 130 mujeres y criaturas en situación de riesgo cada año</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrecer una nueva oportunidad de una vida digna</li><li>• Romper con el ciclo de violencia</li><li>• Dar una vida mejor a las criaturas</li></ul>
--	---

## Reproducibilidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• El proyecto ha sido reproducido por varias asociaciones en Rumanía y una en la República de Moldavia</li><li>• Debería trabajarse en asociación con instituciones públicas porque las madres tienen criaturas menores que están bajo la protección del Estado</li></ul>
---



*Para algunas mujeres, el éxito es aprender a leer y escribir, tener un trabajo por primera vez, aprender a usar Internet para buscar trabajo; para otras, es tener un hogar seguro, un trabajo que sustente a su familia, continuar su educación o participar en un curso de formación que les permita avanzar en la sociedad »*

TOUCHED ROMANIA



*Sería genial si las mujeres pudieran tener acceso a viviendas sociales, tener un horario de trabajo flexible y un salario que sustente a su familia, fácil acceso a la guardería y al jardín de infancia para sus criaturas »*

TOUCHED ROMANIA



## Indicador 4

# Romper con el aislamiento social, laboral y familiar

A las mujeres	A las personas que están contacto con mujeres que sufren VG
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Rodearse de personas, aprender a formar parte de un grupo</li><li>✓ Reaprender a vivir la vida cada día</li><li>✓ Tener un trabajo y garantizar ingresos económicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Proponer un programa de reintegración personalizado</li><li>✓ Hacer más accesible la formación</li><li>✓ Ofrecer apoyo socioprofesional adecuado (redacción del CV, preparación de entrevistas de trabajo, redacción de cartas de presentación, etc.)</li><li>✓ Valorar el trabajo voluntario para preparar a las mujeres en su vuelta a mercado laboral</li><li>✓ Promover el espíritu empresarial</li></ul>



*Creo que hacen falta más talleres de redacción de CV o cartas de motivación. Tenemos muchas mujeres que no saben cómo hacer este tipo de cosas y no saben cómo venderse a sí mismas. »*

ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.



*Incapaz de conseguir un trabajo, no pude obtener dinero para pagar un alquiler y ser independiente. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO A VG



## Modelo de práctica

# Nouveaux départs, La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville

La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville lleva a cabo acciones de integración socioprofesional desde el año 1991. Participa en el desarrollo económico de la región de Bruselas, pues hace posible que miles de personas que buscan trabajo puedan acceder a él cada año, que consigan un mayor nivel de cualificación mediante la orientación laboral o que accedan a un puesto de trabajo gracias a nuestro acompañamiento laboral. Además, La Mision Locale ha desarrollado un módulo de apoyo dirigido específicamente a su grupo objetivo. El proyecto de llama "Nouveaux Départs" ('nuevos incios', en francés).

Dicho proyecto es único en el apoyo a este grupo objetivo en la región de Bruselas-Capital. El programa de apoyo se desarrolla durante un tiempo prolongado (6 meses), que se adapta al ritmo de la mujer, lo que permite la oportunidad de crear un vínculo de confianza. Este apoyo se divide en dos partes:

- Parte 1 - Activación y recuperación de la autoconfianza: esta parte está dirigida por especialistas en trabajo social de la Maison de l'Emploi de Bruxelles-Ville a través de diferentes talleres (ciudadanía, actividades culturales, artes escénicas, gestión del propio presupuesto, autodefensa, actividades de bricolaje, etc.). Estos talleres se adaptan de acuerdo a los deseos y necesidades de las personas participantes.
- Parte 2 - Formulación e implementación de un proyecto profesional. Esta parte será aplicada por una persona referente como asesora/instructora laboral de La Mission Locale y también por otras personas facilitadoras que llevan a cabo módulos/talleres específicos.



Bélgica



La Mission Locale depende de financiación externa para llevar a cabo su objetivo de apoyo a las personas que buscan un empleo (por ejemplo, Actiris, el Fondo Social Europeo, COCOF, Bruxelles-Formation). El proyecto ha sido financiado en su totalidad por Actiris.





*“Nouveaux Départs permite a las mujeres compartir sus experiencias, etc. No siempre resulta fácil acoger adecuadamente la información compartida. Existe el miedo a hacer algo mal, a no tener la actitud o reacción correcta. El poder recibir una formación especializada en materia de violencia de género facilitaría el trabajo. »*

LA MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES VILLE





## Fortalezas y debilidades de la organización

+	-
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener a una persona referente asesora refuerza el sentimiento de confianza</li><li>• Disponer de varias personas facilitadoras, cada una de ellas especializada en un ámbito, es garantía de calidad</li><li>• Adaptación de los diferentes módulos a las necesidades expresadas</li><li>• Reunirse con otras mujeres ayuda a crear un clima de confianza (atención, para alguna de ellas puede resultar difícil confiar en los hombres en el lugar de trabajo)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dificultad para identificar a las mujeres que sufren violencia y su necesidad específica</li><li>• Solo puede ayudar a estas mujeres después de que hayan salido del ciclo de violencia</li><li>• Dificultad para saber cómo redirigir o asesorar a las mujeres</li><li>• La duración del programa resulta tanto una ayuda como una dificultad para que todas lo sigan hasta el final</li></ul>

## Principales retos para las mujeres

- Problemas de vivienda

## Participación y comunidad

- Programa desarrollado a partir de las observaciones de campo realizadas con asociaciones y en colaboración con las personas socias de La Mission Locale
- Tanto la metodología como el programa de apoyo se revisan después de cada ciclo para incorporar los comentarios de las personas participantes
- Las actividades propuestas están hechas por y para mujeres. Al compartir sus experiencias, sus necesidades, ¡seguro que se implican!

## Impacto

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• El proyecto se llevó a cabo en 2019-2020 y se renovó en 2021</li><li>• In 2020, 9 de cada 12 participantes encontraron un trabajo o empezaron a formarse a final del programa</li></ul> | <p>Esto permite a las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• conectarse en red, ayudarse entre ellas, tener ventajas para encontrar un trabajo o una formación</li><li>• descubrir el mundo exterior, del que se habían aislado durante años</li><li>• estar más cerca de las estructuras de apoyo socioprofesional y del mercado de trabajo</li></ul> |
|---|---|

## Reproducibilidad

- Tanto la metodología como el programa son reproducibles
- La originalidad de este proyecto radica en la aplicación de actividades para activar y construir el proyecto profesional
- Es importante poder movilizar recursos humanos suficientes durante un período de tiempo suficientemente largo para alcanzar los objetivos de integración socioprofesional
- Lo importante es la adaptación al ritmo del grupo, a sus necesidades

## Indicador 5

# Actuar en el entorno laboral

### A las mujeres

- ✓ Sacar provecho de la flexibilidad del horario laboral
- ✓ Aprender a valorarse a sí mismas (a pesar de no tener experiencia, título, de haber pasado por largos períodos de inactividad, etc.) y a mejorar sus cualificaciones
- ✓ Superar las desigualdades digitales (inseguridad digital y brecha digital)
- ✓ Superar el analfabetismo y/o las barreras lingüísticas

### A las personas que están en contacto con mujeres que sufren VG

- ✓ Abordar el problema de la violencia de género en el lugar de trabajo y deconstruir los estereotipos en la empresa
- ✓ Establecer una comunicación regular e inclusiva que permita a las personas expresarse
- ✓ Formar a los servicios relevantes en las empresas
- ✓ Dar apoyo al entorno laboral de la mujer que ha sufrido la violencia de género, que también puede estar sufriendo determinadas formas de estrés (carga de trabajo extra, irrupción del agresor en el lugar de trabajo, etc.)
- ✓ Incluir la cuestión de la violencia de género en los cursos de formación sobre acoso mental y sexual en el trabajo, en las políticas de igualdad de género o en las políticas de conciliación laboral y familiar
- ✓ Establecer convenios entre empresas, asociaciones y organismos públicos para proporcionar apoyo psicosocial a las mujeres que enfrentan violencia de género
- ✓ Formalizar procedimientos en las empresas para identificar a los agentes capaces de ofrecer apoyo operativo a las mujeres que enfrentan violencia de género
- ✓ Ofrecer apoyo cuando una persona trabajadora vuelve al trabajo después de una ausencia prolongada (si ella lo solicita)
- ✓ Hacer contratos laborales más adecuados
- ✓ Destacar la interseccionalidad de la discriminación en el lugar de trabajo (por ejemplo, las mujeres gitanas, las ancianas)



*Por otro lado, es importante ofrecer apoyo práctico y psicológico al personal que está en contacto directo con mujeres que sufren violencia de género y que pueden, por tanto, estar en riesgo de sufrir directa o indirectamente a causa de esta violencia (por ejemplo, el absentismo, que causa un estrés adicional a sus compañeros y compañeras de trabajo o responsables línea, o, de hecho, el peligro que podría provocar la irrupción del agresor en el centro de trabajo, con un comportamiento agresivo. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VG



*Como madre soltera, era difícil encontrar un trabajo con un horario que me permitiera llevar y traer a mi hijo... Me resultó muy difícil encontrar una empresa que entendiera cuáles son los problemas de una madre soltera. Los compañeros y compañeras se mostraban recelosos y decían que se violaban sus derechos, por lo que tuve que trabajar más duro para demostrar que no era un favor. »*

UNA MUJER QUE HA SUFRIDO VG



## **Modelo de práctica:** **Programa de Formación Digital para mujeres supervivientes, Fundación Ana Bella**

Ana Bella es una mujer superviviente. Fue elegida Emprendedora Social de Ashoka en 2010 por la creación de la Fundación Ana Bella, cuya misión es la construcción de una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres. Cuenta con una red de mujeres voluntarias --Mujeres Supervivientes--, que desde el año 2002 han ayudado a otras 25.000 mujeres a romper el silencio y empoderarse con un trabajo digno.

La Fundación es un referente mundial, con numerosos premios y una red internacional de 20.000 personas voluntarias en países hispanohablantes, Canadá, EE. UU. y Rumanía. Trabajan para redirigir la energía social negativa desde la violencia hacia la energía positiva de la empatía y la productividad. Gracias al empoderamiento, las mujeres dejan de ser víctimas para convertirse en mujeres victoriosas que actúan como agentes de cambio social.

Entre todas las iniciativas promovidas (una red virtual e internacional de mujeres, formación para trabajadores y trabajadoras para detectar indicios de violencia, el Programa de Emprendimiento Social de Mujeres, inserción social, etc.), la Fundación Ana Botella ofrece un programa de Formación Digital para mujeres supervivientes cuyo objetivo es su empoderamiento y el aprendizaje para su (re)integración en el mercado laboral.

Todos los programas de formación se inician con un estudio de la situación personal de cada mujer, con el fin de diseñar un itinerario personalizado. Esto hace más fácil saber cuáles son sus objetivos, dato esencial para su desarrollo personal y profesional, pues no todas las mujeres tienen las mismas ambiciones. Este programa les ofrece habilidades digitales, una herramienta clave hoy en día a todos los niveles: burocracia, estudios, búsqueda de trabajo, cualquier campo de trabajo y flexibilidad laboral (por ejemplo, el teletrabajo para facilitar el cuidado de las criaturas).

Dependiendo de las necesidades, hay diferentes niveles de formación realizados mediante organizaciones expertas y programas especializados. Por ejemplo, la escuela digital inclusiva y solidaria Factoría F5, Edyta de la Fundación Orange, Programa Incorpora de "la Caixa". Estos programas ofrecen formación diversa: desde cómo funcionan los ordenadores, la redacción de un CV digital, marketing de redes sociales, logística, telemarketing, hasta aprender programación.

Una vez concluida la formación, las mujeres pueden empezar a trabajar como embajadoras de la marca, lo que les sirve de trampolín. La Fundación lucha por un cambio de paradigma de trabajos

ocultos e invisibles a un trabajo de cara al público, donde las mujeres pueden sentirse empoderadas. Las mujeres maltratadas son sometidas a un aislamiento social, con lo que un trabajo de cara al público cambia su imagen y sus relaciones interpersonales. Por ejemplo, Danone y Frigo, en colaboración con la Fundación Ana Bella, dio trabajo a mujeres supervivientes en ventas, marketing y atención a la clientela. Estas representantes de marca se han convertido en rostros 'reales' de mujeres, de cualquier edad y condición física.



España



Diversas fuentes de financiación, como donaciones individuales y/o corporativas, subvenciones institucionales y/o corporativas, aunque la forma de financiación más importante a largo plazo es la que deriva de los convenios con empresas.



*El hecho de que sean las propias mujeres que han pasado por esta situación las que ayuden a las demás es una de las claves de su éxito »*

ANA BELLA FOUNDATION



*Romper el silencio no es fácil, requiere mucha fuerza mental y acompañamiento. Contar con personas que se preocupan por ti, que buscan lo mejor para tu futuro y que también hablan por experiencia, ya que han pasado por situaciones similares, no tiene precio»*

ANA BELLA FOUNDATION





## Un problema, una solución

Las mujeres supervivientes sin una carrera profesional acaban en una situación de exclusión, porque no se atreven a soñar más allá o porque no existen oportunidades laborales empoderadoras que las tomen en cuenta	Trabajar con cada mujer en su itinerario personalizado de empoderamiento, ayudarlas a definir su plan vital y los objetivos que quieren alcanzar. Posteriormente, hablar con las empresas sobre las necesidades de las trabajadoras para hacer coincidir las oportunidades laborales con las aspiraciones de cada mujer
Falta de una red de apoyo social para madres con criaturas a su cargo	Poner en contacto a las mujeres con el Programa Amiga para que desarrollen una red de amigas que puedan ayudarlas. La Fundación también media con los recursos existentes e incluso paga la guardería o cuidadoras hasta que la madre puede hacerlo ella misma
Falta de recursos para acceder al empleo	Dar apoyo a las mujeres con ayuda económica o en especies (pagándoles el wifi, comprándoles un ordenador o prestándosela, apoyo económico para ropa adecuada o para llenar el depósito de gasolina del coche hasta que reciban su primer sueldo, etc.)
El alto nivel de desempleo en España	Dar apoyo a las mujeres emprendedoras con microcréditos. O, si prefieren trabajos temporales, de corto plazo, hacer un seguimiento con las empresas para que vuelvan a contratarlas o que alarguen sus contratos
Las mujeres están menos representadas en sectores más estables	Trabajar con las empresas para sensibilizar y formar a las mujeres para que puedan entrar en estos sectores

## Impacto

- Cambio radical en la vida de las mujeres
- Implicación de las mujeres supervivientes
- Empoderamiento de las mujeres
- Romper el silencio

### 3. ¿Cómo implicar a las empresas?

Cada vez más se destaca el papel que juegan el sector privado, empresas y responsables de recursos humanos en la lucha contra la violencia de género. En primer lugar, desde un punto de vista legal, a través del Artículo 17 del Convenio de Estambul (ver más arriba), pero asimismo desde un punto de vista práctico. La lucha contra la violencia de género se ha visto circunscrita al ámbito privado. Sin embargo, tener un trabajo resulta fundamental para poder romper el ciclo de violencia, lograr la independencia y reconstruirse a sí misma. En segundo lugar, las personas pasan mucho tiempo en el lugar de trabajo, con lo cual este lugar se convierte en un espacio para la emancipación de la mujer y, también, en un lugar de encuentro de compañeros y compañeras. Aquí es necesario poner nuestra atención para identificar signos de violencia y así detectar situaciones problemáticas.

No obstante, **implicar a las empresas no es una tarea fácil**. Tras presentar los indicadores de satisfacción para la reincorporación al trabajo de las mujeres en una situación de violencia de género, relevantes para las personas que trabajan en este ámbito, creemos interesante dar algunas ideas sobre qué hacer para incluir a las empresas y responsables de contratación de personal en esta lucha.

## 1. Un entorno laboral adaptado

Las palancas de activación son múltiples. La reincorporación de las mujeres en contexto de violencia de género es un proceso con diferentes etapas y el papel de las empresas debe ser transversal y flexible.

Si bien este problema no se trata con frecuencia en el lugar de trabajo, pues se considera un asunto privado, las personas responsables de recursos humanos en los ámbitos público y privado tienen la obligación legal y moral, además del interés económico, de dar apoyo a su plantilla. Proporcionar información y sensibilizar ayuda a liberarnos para hablar y a deconstruir determinados tabúes.

Por tanto, es importante ofrecer a las trabajadoras un entorno laboral de seguro y respetuoso. Después de la Corporate Alliance against Domestic Violence en el Reino Unido y la red de compañías OneinThreeWomen en Francia, la **red CEASE** (Bélgica, Francia, Grecia) es pionera. Sus miembros se comprometen a dar una respuesta concreta a una necesidad manifestada por las propias mujeres: un trabajo les permite conseguir la independencia necesaria para reintegrarse en la esfera socioprofesional, que garantiza de realización y una nueva libertad. Es necesario nutrir y hacer sostenible este ecosistema. En concreto, CEASE tiene como metas:

- Sensibilizar a la plantilla de la empresa sobre la violencia de género y darles información sobre los servicios de apoyo existentes.
- Proporcionarles formación sobre cómo abordar la situación y actuar adecuadamente cuando se encuentren con una víctima de violencia, y a la vez mejorar su capacidad para detectarla y derivar a las víctimas de violencia de género.
- Informar a las víctimas de violencia de género sobre sus derechos y de la asistencia disponible en su lugar de trabajo.

- Sensibilizar sobre el papel que el sector privado puede desempeñar en la lucha contra la violencia de género, tal como se describe en el Artículo 17 del Convenio de Estambul.

Las empresas deben crear una cultura corporativa solidaria, en las personas desarrollen un sentimiento de pertenencia y sientan que son escuchadas. Se pueden llevar a cabo distintos tipos de medidas<sup>112</sup>:

- Fomentar un entorno comprensivo y solidario: transmitir información útil sobre este tema de forma interna y externa, sensibilizar y formar a la persona, prevenir riesgos, por ejemplo, formalizando un procedimiento de apoyo.
- Escuchar y derivar a los servicios adecuados.
- Ofrecer condiciones laborales flexibles (horario de trabajo adaptado, reducción de la carga de responsabilidades, posibilidad de tomar tiempo personal, etc.) para acudir a citas médicas, buscar alojamiento, recibir un seguimiento psicológico, atender a procedimientos legales o administrativos, etc.
- Garantizar la seguridad de la trabajadora: oficina no accesible, alarma silenciosa, desvío de la línea telefónica, aviso a los compañeros y compañeras y al servicio de recepción, etc.
- Asegurar la estabilidad económica: salario pagado en una cuenta bancaria personal, ofrecer el cuidado de las criaturas, protección contra despidos, etc.
- Mantener un registro de cualquier intercambio violento y recomendar a la trabajadora que guarde todas las pruebas y copias de documentos importantes en caso de que desee presentar una reclamación.

Otro posible enfoque podría ser incluir la lucha contra la violencia de género en las **políticas de diversidad y antidiscriminación en las empresas**.

## 2. Incentivar a las empresas a contratar

Las empresas son la pieza que falta en la lucha contra la violencia de género. Para conseguir que se impliquen en este esfuerzo, es **necesario dirigirse a ellas de modo que comprendan el beneficio que les representaría si se involucran**. La información debe centrarse, particularmente, en el coste, la frecuencia y las consecuencias de la violencia de género. Además, es necesario un apoyo político adicional, como exenciones fiscales.<sup>113</sup>

Algunas empresas ofrecen programas para la vuelta al trabajo para mujeres que han sufrido violencia de género. Es esencial tomar lo mejor de estas buenas prácticas para hacer que sean sostenibles. Por ejemplo, la iniciativa Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer es un programa para la reintegración laboral de mujeres que han experimentado violencia de género. Colabora con grandes empresas, como Danone o Mango. Estas empresas también forman parte de la campaña "Hay Salida"

<sup>112</sup> Pour La Solidarité - PLS. (2020, juin). *op. cit.*

<sup>113</sup> Conseil de l'Europe. (2016). *Encourager la participation du secteur privé et des médias à la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique: Article 17 de la Convention d'Istanbul.*

que el Gobierno español ha puesto en marcha y que ya ha hecho posible que 1.426 mujeres hayan conseguido un contrato laboral.<sup>114</sup>

En España, desde 2003 hasta la actualidad, se han formalizado 10.576 contratos, que proporcionan incentivos y bonificaciones a las compañías que contratan a mujeres víctimas de violencia de género. De estos contratos, el 71.48% son contratos temporales para labores elementales (46.08%) y trabajos que requieren una cualificación académica mínima (39.5%). Por otro lado, el perfil de las mujeres que acceden a este tipo de contrato es de entre 31 y 40 años de edad (40.28%) y un nivel de educación de secundaria (78.44%).

No obstante, en relación con el mercado laboral, uno de los retos es ofrecer trabajos a las víctimas de violencia que las empoderen y que les permita llegar a una situación estable y de independencia económica. La ley española ofrece, durante un tiempo, una reducción de impuestos a las empresas que contratan a mujeres que han sufrido violencia de género. Sin embargo, una vez finalizado este período, algunas empresas rescinden sus contratos. Sería aconsejable proporcionar apoyo, formación y herramientas a estas mujeres, con el fin de que estén preparadas para encontrar otro trabajo antes de que ese plazo termine, y que pongan sus energías en encontrar un trabajo mejor.

<sup>114</sup> <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideCAST.pdf>



## Modelo de práctica

# Fondation Agir Contre l'Exclusion

FACE es una red configurada por una Fundación reconocida como organización de utilidad pública y por más de 40 clubes asociativos locales, que trabaja en el ámbito de las personas vulnerables en situación de exclusión en toda Francia. FACE reúne a agentes públicos, privados y asociativos para actuar contra la exclusión, la discriminación y la pobreza. Sus iniciativas tienen como objetivos el apoyo hacia y en el trabajo, la formación y el apoyo a las personas jóvenes y personas vulnerables. Desde el año 2014, FACE ha estado trabajando para apoyar a las mujeres que experimentan violencia de género, a través de proyectos europeos y su red de empresas comprometidas con la eliminación de la violencia de género: OneInThreeWomen.

La iniciativa que vamos analizar aquí son los Clubes FACE. Los clubes están trabajando con empresas que han firmado una carta de compromiso para desarrollar un programa de apoyo especial para la reintegración socioprofesional de las mujeres que se han enfrentado a la violencia de género: proponen una formación específica sobre cómo redactar un CV, descubrir la estructura de la empresa, conocer a responsables de recursos humanos, etc. Además, les proporciona tiempo para ayudarlas a recuperar la confianza y la autoestima a través del arte, el deporte o un acompañamiento personal. Las empresas también reciben formación sobre cómo acoger a este tipo de trabajadoras.

El valor añadido de FACE es que domina las técnicas para movilizar a las empresas y dotarlas de habilidades y herramientas adaptadas a la cuestión de identificar, orientar e incluso acompañar a las trabajadoras que se experimentan violencia de género.

A menudo, las asociaciones carecen de contacto con las empresas o especialistas en formación para desarrollar conocimientos y habilidades profesionales, etc. Además, rara vez cuentan con suficientes fondos para llevar a cabo este tipo de apoyo. FACE hace posible una continuidad en el apoyo de la organización a la empresa.



Francia



Fondos públicos y privados



*Es importante disponer de un proyecto profesional para afianzar la salida de la violencia, pero no puede ser la única respuesta. Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género deben tener a su alcance un apoyo multidimensional desarrollado por –e implicando a– distintos tipos de agentes: asociaciones, organizaciones especializadas como por ejemplo estructuras de orientación y empresas.»*

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION



*Pediríamos más la implicación de un mayor número de empresas en la reintegración social y profesional de las mujeres, más fondos para desarrollar este tipo de proyectos y más viviendas para estabilizar la situación de estas mujeres. »*

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION



## Fortalezas y debilidades de la organización

+	-
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilizar sobre los problemas a los que deben hacer frente las víctimas</li><li>• El contacto con las empresas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No siempre tiene los recursos para trabajar con mujeres que, a menudo, reproducen los mismos patrones</li></ul>

## Principales retos para las mujeres

<ul style="list-style-type: none"><li>• Dificultades de movilidad</li><li>• Cuidado de las criaturas</li><li>• Aislamiento social y negación</li><li>• Falta de autoestima y de confianza en ellas mismas</li><li>• Problemas de vivienda</li><li>• Desempleadas durante mucho tiempo</li></ul>
---

## Participación y comunidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• Las mujeres son las receptoras directas de las formaciones y reuniones organizadas por la empresa</li><li>• Las empresas están recibiendo formación para ser capaces de acoger los testimonios de las mujeres y ofrecerles respuestas adecuadas</li><li>• Los trabajadores y las trabajadoras han participado en la integración de las mujeres receptoras y han recibido formación sobre cómo actuar y reaccionar ante la violencia de género</li><li>• La iniciativa conecta a empresas y asociaciones</li></ul>
---

## Impacto

<ul style="list-style-type: none"><li>• Incrementa la confianza en las mujeres</li><li>• Resultados positivos y excelentes comentarios de retorno por parte de las mujeres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 45 mujeres al año se benefician de la iniciativa (40% de resultados positivos: empleo o educación)</li><li>• 45 trabajadores o trabajadoras al año capacitados por FACE para acompañar a estas mujeres</li><li>• 100 empresas al año captadas y comprometidas para actuar contra la violencia</li><li>• 1 evento organizado cada año</li></ul>
--	--

## Reproducibilidad

<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigido por estructuras que ya trabajan con empresas porque en ocasiones resulta difícil ganarse la confianza de las empresas</li><li>• Implicar a las asociaciones que puedan ofrecer apoyo psicosocial a las mujeres que sufren violencia de género</li><li>• Disponer de un agente como FACE que tenga los contactos adecuados para reintegrarlas profesionalmente</li></ul>
--

# Conclusión

La violencia de género es **una plaga cuyas primeras y principales víctimas son las mujeres**. Esta violencia puede tomar distintas formas: verbal, psicológica, física, sexual, económica, administrativa, social, espiritual, virtual. Las consecuencias de la violencia de género son devastadoras, tanto para la persona que la padece como para la sociedad, y perduran en el tiempo.

Al mismo tiempo, el **mercado laboral es discriminatorio** en algunos aspectos y las mujeres son las primeras afectadas. De hecho, la igualdad de género en el lugar de trabajo aún no es una realidad.

**Estas violencias y discriminaciones son estructurales y se reproducen constantemente en la sociedad y sus instituciones.**

No obstante, es un hecho que **tener un trabajo es un motor para la emancipación e independencia**. Por tanto, una mujer en situación de violencia de género y que tiene un trabajo tiene más posibilidades de salir del ciclo de violencia a largo plazo. Sin embargo, encontrar y mantener un trabajo se convierte en ocasiones en una carrera de obstáculos porque requiere adaptaciones que no todas las empresas están preparadas para llevar a cabo.

Con este estudio, las entidades participantes en el proyecto ACTIV querían poner de relieve la dificultad de encontrar una definición consensuada. Aunque el Convenio de Estambul es un texto vinculante que establece definiciones y propone acciones concretas, la lucha contra la violencia de género depende de las trayectorias de cada nación, con lo que la interpretación del texto (y, en consecuencia, la legislación vigente) puede discrepar. Además, aunque la teoría existe, los países, en la práctica, se están quedando atrás.

Ante las alarmantes cifras y tras la pandemia global que ha conllevado un incremento de los casos de violencia de género en todo el mundo, **ya no es momento de pensar, sino de actuar**.

Para actuar, las entidades que forman el proyecto ACTIV han elegido el **ángulo del empleo**. Todas las partes entrevistadas en este estudio coinciden: el empleo es un motor de emancipación. Sin embargo, esta afirmación debe ser tomada con precaución. Si bien el tener un trabajo da a las mujeres que experimentan violencia de género la posibilidad de adquirir más independencia, otras mujeres tienen que haber salido del círculo de violencia antes de iniciar un proceso de (re)inserción socioprofesional. La solución a este círculo vicioso es prestar atención y respetar el ritmo del proceso de cada mujer. Por consiguiente, tras analizar las prácticas de campo, las entidades del proyecto ACTIV han podido identificar **5 grupos de indicadores de satisfacción a partir de los cuales pueden ponerse en marcha acciones para optimizar la reintegración socioprofesional de este segmento de población vulnerable**. Por lo tanto, proponemos una cuadrícula de análisis y puntos de atención que facilitarán el empoderamiento de las mujeres, su formación y el encontrar y mantener un trabajo estable.

La siguiente fase del proyecto será **proponer herramientas de formación y sensibilización basadas en esta cuadrícula de análisis**. La meta es que todas aquellas personas en contacto con mujeres que han

sufrido violencia de género y están en un programa de reintegración socioprofesional deberían ser conscientes de las **necesidades específicas de este grupo objetivo**.

Porque es urgente hacer del lugar de trabajo un espacio seguro y empoderador para todas las personas. Porque para continuar la lucha contra la violencia de género es fundamental la implicación de todos los agentes, incluyendo a las propias mujeres, pero también a las asociaciones, agentes de integración socioprofesional, sindicatos y empresas. ¡El proyecto ACTIV está comprometido con esta lucha!



# Bibliografia

Agencia Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați. (2003). *LEGE Nr. 217/2003 din 22 mai 2003 - republicată : Pentru prevenirea și combaterea violenței domestice*. Guvernul României.  
URL: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-217-din-2003.pdf>

Agencia Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați. (2004). *LEGE Nr. 211/2004 din 27 mai 2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor*. Guvernul României.  
URL: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/07/L211.2004.pdf>

Agencia Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între femei Și Bărbați. (2019a). *Raport de monitorizare a stadiului implementării planului operațional pentru implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*. Guvernul României.  
URL: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/07/Document.pdf>

Agencia Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2019b). *ORDIN Nr. 28/2019 din 3 ianuarie 2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice\**. Guvernul României.  
URL: <http://www.mmanpis.ro/wp-content/uploads/2020/02/Ordin-28-2019.pdf>

Agencia Națională Pentru Egalitatea de Șanse Între femei Și Bărbați. (2020). *Violența domestică*. Guvernul României.  
URL: <https://anes.gov.ro/cresterea-numarului-de-situatii-de-violenta-domestica-de-la-inceputul-anului-2020-reprezinta-un-semnal-de-alarma-asupra-recrudescenței-fenomenului-violenței-intra-familiale-din-tara-noastra-si-asupra/>

Belspo. (2021). *UN-MENAMAIS : Compréhension des Mécanismes, Nature, Magnitude et Impact de la Violence Sexuelle en Belgique*. Universiteit Gent.  
URL: <https://www.ugent.be/nl/actueel/bijlagen/violence-sexuelle-en-belgique-resultats-et-recommendations>

CARVE project. *Responding to violence against women. Guide for companies*.  
URL: <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>

Collectif Contre les Violences Familiales et l'Exclusion (CFVE). (2019). *CVFE - La violence conjugale est une violence de genre*. Site du CFVE.  
URL: <https://www.cfve.be/services/violences-conjugales/je-veux-comprendre/violence-de-genre>

Conférence mondiale sur les droits de l'Homme. (1993). *Déclaration et programme d'action de Vienne*. United Nations.  
URL: <https://undocs.org/fr/A/CONF.157/23>

Conseil de l'Europe. (2016). *Encourager la participation du secteur privé et des médias à la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique: Article 17 de la Convention d'Istanbul*.  
URL: <https://edoc.coe.int/fr/violence-l-gard-des-femmes/6803-encourager-la-participation-du-secteur-privé-et-des-medias-a-la-prevention-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-de-la-violence-domestique-article-17-de-la-convention-d-istanbul.html>

Conseil de l'Europe. (2020, 21 septembre). *Le GREVIO publie son premier rapport sur la Belgique*. Convention d'Istanbul.  
URL: <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/-/grevio-publishes-its-first-baseline-report-on-belgium>

Council of Europe. (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*.  
URL: <https://rm.coe.int/168008482e>

Council of the European Union. (2008). *EU guidelines on violence against women and girls and combating all forms of discrimination against them*.

URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16173-2008-INIT/en/pdf>

Direction de l'Information Juridique et Administrative. (2020, novembre). *Violence conjugale*. Ministère de la Justice et des Libertés.

URL: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12544>

Direction des Affaires criminelles et des Grâces. (2011). *Guide de l'action publique, les violences au sein du couple*. Ministère de la Justice et des Libertés.

URL: [http://www.justice.gouv.fr/publication/guide\\_violences\\_conjugales.pdf](http://www.justice.gouv.fr/publication/guide_violences_conjugales.pdf)

European Commission. (2020). *What is gender-based violence?*

URL: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en)

European Commission. (5 March 2020). *Gender Equality Strategy : Striving for a Union of equality*.

URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_358)

European Institute for Gender Equality. (25 November 2016). *Combating violence against women: Spain*.

URL: <https://eige.europa.eu/publications/combating-violence-against-women-spain>

European Parliament. (2009). *European Parliament resolution of 26 November 2009 on the elimination of violence against women*.

URL:

[https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/european\\_parliament\\_resolution\\_of\\_26\\_november\\_2009\\_on\\_the\\_elimination\\_of\\_violence\\_against\\_women\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/european_parliament_resolution_of_26_november_2009_on_the_elimination_of_violence_against_women_1.pdf)

European Parliament. (2011). *European Parliament resolution of 5 April 2011 on priorities and outline of a new EU policy framework to fight violence against women*.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2011-0127\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2011-0127_EN.html)

European Parliament. (2021). *European Parliament resolution of 21 January 2021 on the EU Strategy for Gender Equality*.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_EN.html)

European Union Agency for fundamental rights. (2014). *Violence against women : an EU-wide survey*.

URL: <https://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/downloads/materials/pdf/3.pdf>

European Union. (2012a). *Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:12012M/TXT>

European Union. (2012b). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Fédération Nationale Solidarité Femmes. (2017). *Guide juridique : Logement et violences conjugales*.

URL: <https://www.solidaritefemmes.org/upload/guidejuridiquelogement-FNSF2017.pdf>

Fédération Nationale Solidarité Femmes. (2019). *Global Analysis of « 3919-Violences Femmes Info » hotline data*.

URL: <https://www.solidaritefemmes.org/upload/FNSF-donn%C3%A9es-chiffre%C3%A9es-3919-2018.pdf>

Fédération Wallonie-Bruxelles. *Plan Intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024*.

URL: <http://www.egalite.cfbw.be/index.php?id=21146#65274>

General Assembly of the United Nations. (1994). *Declaration on the Elimination of Violence against Women*.

URL: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=E)

General Assembly of the United Nations. (2006). *In-depth study on all forms of violence against women*. eSubscription to United Nations Documents.

URL: <https://undocs.org/en/A/61/122/Add.1>.

General Assembly of the United Nations. (2015). *Draft outcome document of the United Nations summit for the adoption of the post-2015 development agenda*. United Nations.

URL: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/69/L.85&Lang=EN](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.85&Lang=EN)

General Assembly of the United Nations. (2017). *Adequacy of the international legal framework on violence against women*. United Nations.

URL: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/72/134&Submit=Search&Lang=EN](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/72/134&Submit=Search&Lang=EN)

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2010). *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle*.

URL: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/41%20-%20Dark%20number\\_FR.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/41%20-%20Dark%20number_FR.pdf)

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. (2015). *Plan d'action nationale de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019*.

URL: [https://igvm-](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/plan_daction_national_de_lutte_contre_toutes_les_formes_de_violence_basée_sur_le_genre)

[iefh.belgium.be/fr/publications/plan\\_daction\\_national\\_de\\_lutte\\_contre\\_toutes\\_les\\_formes\\_de\\_violence\\_basée\\_sur\\_le\\_genre](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/plan_daction_national_de_lutte_contre_toutes_les_formes_de_violence_basée_sur_le_genre).

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2017). *Enquête nationale sur l'impact de la violence entre les partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique*.

URL: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_def\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf)

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. (2019). *Non aux violences : Plan d'action nationale de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre*.

URL: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/dossier\\_de\\_presse\\_0.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/dossier_de_presse_0.pdf)

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Institut scientifique de santé publique. (2013). *Etude sur la violence intrafamiliale et la violence conjugale basée sur l'enquête de santé*.

URL: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_intrafamiliaalgeweld\\_final\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_intrafamiliaalgeweld_final_fr.pdf)

International Labour Organization. (2019a). *C190 - violence and harassment convention, 2019 (No. 190)*. Site de l'Organisation Internationale du Travail.

URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

International Labour Organization. (2019b). *R206 - Violence and Harassment Recommendation*.

URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R206:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206:NO)

IWEPS. (2016). *Les violences faites aux femmes en Wallonie : état des lieux en chiffres*. Service Public Wallonie.

URL: <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Stats-violences-femmes-04022016.pdf>

Jurviste U, Shreeves R. (2020, novembre). « La Convention d'Istanbul, un outil pour lutter contre les violences à l'encontre des femmes et des filles ». *EPRS. Service de recherche du Parlement européen*.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/659334/EPRS\\_ATA\(2020\)659334\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/659334/EPRS_ATA(2020)659334_FR.pdf)

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. (25 novembre 2020). *Violences faites aux femmes. Le Gouvernement s'engage*. Dossier de presse.

URL: [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/11/DP\\_Violence-faites-aux-femmes\\_30.11.2020.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/11/DP_Violence-faites-aux-femmes_30.11.2020.pdf)

Ministère de l'Intérieur. (2019). *Rapport d'enquête « Cadre de vie et sécurité » 2019*.

URL: <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/L-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-CVS/Rapport-d-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-2019>

Ministère des affaires sociales et de la santé. *Circulaire interministérielle cabinet n° 2013-197 du 12 avril 2013 relative aux relations entre les services intégrés d'accueil et d'orientation et les associations spécialisées dans la prise en charge des femmes victimes de violences, en particulier conjugales.* Solidarité, Droits des femmes.

URL: [https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2013/13-06/ste\\_20130006\\_0000\\_0045.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2013/13-06/ste_20130006_0000_0045.pdf)

Ministère public. *Circulaire COL 4/2006 (révisée le 12.10.2015) – Circulaire commune du Ministère de la Justice et du Collège des procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.*

URL: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/col42006\\_fr.doc.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/col42006_fr.doc.pdf)

Ministerio de Igualdad. (2021a). *Portal Estadístico Violencia de Género.*

URL: <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

Ministerio de Igualdad. (2021b). *Mujeres -*

*Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

URL: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimiasMortales/fichaMujeres/home.htm>

Ministerio de Igualdad. (2021c). *Boletines Estadísticos Mensuales - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

URL: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinMensual/home.htm>

Ministerio de la Igualdad. (2013). *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016.*

URL: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/home.htm>

Ministerio de la Igualdad. (2020). *Ministry of Equality promotes a Contingency Plan against gender violence in the face of the COVID-19 crisis.*

URL: <https://rm.coe.int/covid-19-spain-document-1/16809e2e40>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

URL: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2008). *Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.* Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

URL: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/11/21/1917>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2019). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2020). *Hotărâre privind aprobarea Programului național integrat pentru protecția victimelor violenței domestice și a metodologiei-cadru privind organizarea și funcționarea rețelei naționale integrate de locuințe protejate destinate victimelor violenței domestice.*

URL: [http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta\\_decizionala/HG\\_PNIPVD\\_28\\_SEPT\\_2020\\_DPSS.pdf](http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/HG_PNIPVD_28_SEPT_2020_DPSS.pdf)

Moniteur belge. (4 juillet 1989). *Loi modifiant certaines dispositions relatives au crime de viol.*

URL: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1989/07/04/1989009921/justel>

Moniteur belge. (6 février 1998). *Loi visant à combattre la violence au sein du couple.*

URL: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg\\_2.pl?language=fr&nm=1998009048&la=F](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1998009048&la=F)

Moniteur belge. (30 octobre 1998). *Loi qui insère un article 442bis dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement.*

URL: [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998103034&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998103034&table_name=loi)

Moniteur belge. (28 janvier 2003). *Loi visant à l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant légal victime d'actes de violence physique de son partenaire, et complétant l'article 410 du Code pénal.*

URL: [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=2003012833](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2003012833)

Moniteur belge. (15 mai 2012). *Loi relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique.*

URL: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg\\_2.pl?language=fr&nm=2012009239&la=F](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=2012009239&la=F)

Office of the High Commissioner. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights*. United Nations.

URL: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Office of the High Commissioner. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. United Nations.

URL: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Office of the High Commissioner. (1984). *Universal Declaration of Human Rights*. United Nations.

URL: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf)

Official Journal of the European Union. (2004). *COUNCIL DIRECTIVE 2004/113/EC on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN>

Official Journal of the European Union. (2006). *DIRECTIVE 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*. Eur-lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=en>

Official Journal of the European Union. (2010). *DIRECTIVE 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

Official Journal of the European Union. (2011a). *DIRECTIVE 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0036&from=en>

Official Journal of the European Union. (2011b). *DIRECTIVE 2011/99/EU on the European protection order*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0099&from=EN>

Official Journal of the European Union. (2012). *DIRECTIVE 2012/29/EU establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0029&from=en>

Official Journal of the European Union. (2013). *REGULATION (EU) No 606/2013 on mutual recognition of protection measures in civil matters*. EUR-Lex.

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0606&from=EN>

Parlement Européen. (2019). *La violence envers les femmes dans l'Union européenne : État des lieux*.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS\\_BRI\(2018\)630296\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI(2018)630296_FR.pdf)

Parliament of Catalonia. (2008). *Law 5/2008, of 24<sup>th</sup> April, on the right of women to eradicate sexist violence*.

Pour La Solidarité - PLS. (2020, juin). *Lutter contre la violence entre partenaires : Même au travail ne détournes pas le regard*.

URL: <https://www.pourlasolidarite.eu/fr/publication/meme-au-travail-ne-detournez-pas-le-regardagissez-0>

République Française. JORF n°169 du 23 juillet 1992. *LOI no 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000540288>

République Française. JORF n°289 du 13 décembre 2005. *LOI n° 2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000786845>

République Française. Mise à jour 5 avril 2006. *Loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000422042/2020-12-29/>

République Française. JORF n°0056 du 7 mars 2007. *LOI n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000615568/>

République Française. JORF n°0123 du 28 mai 2008. *LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/2021-02-02/>

République Française. JORF n°0158 du 10 juillet 2010. *LOI n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022454032/>

République Française. JORF n°0179 du 5 août 2014. *LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000029330832/>

République Française. JORF n°0302 du 29 décembre 2019. *LOI n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039684243/>

République Française. JORF n°0187 du 31 juillet 2020. *LOI n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales (1)*. Légifrance.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042176652?r=nbQSjukGqM>

Service public régional de Bruxelles. (16 juillet 2020). *Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes*. equal.brussels.

URL: <https://equal.brussels/fr/plan-bruxellois-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

Shreeves R. Prpic M. (2019, septembre). « La violence envers les femmes dans l'Union européenne ». *EPRS. Service de recherche du Parlement européen*.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS\\_BRI\(2018\)630296\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/630296/EPRS_BRI(2018)630296_FR.pdf)

UN Women. (2018). *Commission on the status of women*.

URL: <https://www.unwomen.org/en/csw>

UN Women. (2020). *Ending violence against women : Global norms and standards*.

URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/global-norms-and-standards>

United Nations General Assembly. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.

URL: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.

URL: [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf)

Yolanda Rodríguez - Carlos Berbell, Y. R.-C. B. (2020, août). *¿Cuál es la diferencia entre violencia doméstica y violencia de género?* Confilegal.

URL: <https://confilegal.com/20200820-la-diferencia-la-violencia-domestica-la-violencia-genero/>

#ACTIVproject  
www.activproject.eu



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*El project ACTIV està co-financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, desde noviembre de 2020 hasta diciembre de 2022. El contenido des esta publicación refleja únicamente las opiniones de lxs autorxs y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que se pueda hacer de la información que contiene (código del provector:2020-1-BE01-KA204-074919)*