



# **(RE)INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO: RECOMENDACIONES PARA TRABAJAR CONJUNTAMENTE**



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



#ACTIVproject

www.aktivproject.eu



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



El proyecto Activ fue financiado por el Programa Europeo Erasmus+. El contenido de esta publicación representa únicamente la opinión del autor y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Actividad promovida por los socios del proyecto Activ / ERASMUS+: Pour la Solidarité (Bélgica), La Mission locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville (Bélgica), Fondation Agir Contre l'Exclusion (Francia), Ceps Projectes Socials (España), Asociatia Touched Romania (Rumanía).

Gracias a los socios del proyecto por su importante contribución a esta publicación.

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

Diciembre de 2022. Esta obra está bajo una licencia CC BY-NC.

# Contenidos

Introducción.....	6
El proyecto ACTIV.....	6
Asociación ACTIV.....	7
¿De qué estamos hablando?.....	9
1. El problema de la violencia de género.....	9
2. ¿Por qué no se apoya suficientemente la (re)inserción laboral de las mujeres?.....	11
Un libro blanco sobre la (re) inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género.....	12
¿Para quién?.....	12
- Responsables políticos;.....	12
- Los agentes del mundo empresarial;.....	12
- Todas las organizaciones que trabajan para mejorar el apoyo a las mujeres durante su proceso de (re) inserción laboral.....	12
¿Para qué?.....	12
Mejorar el apoyo que reciben las mujeres que han sufrido violencia de género en su camino a la (re)inserción laboral.....	14
Superar los obstáculos periféricos.....	14
1. Cuestión planteada.....	14
2. Propuestas eficaces.....	15
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas.....	17
Abordar cuestiones relacionadas con la autoestima.....	18
1. Cuestiones planteadas.....	19
2. Propuestas eficaces.....	19
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas.....	20
Superar las barreras profesionales.....	21
1. Cuestión planteada.....	21
2. Propuestas eficaces.....	22
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas.....	24
Hacer frente a las dificultades de servicios sociales.....	25
1. Cuestión planteada.....	25

2. Propuestas eficaces.....	25
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas .....	26
Participación y colaboración con las empresas .....	27
1. Cuestión planteada .....	27
2. Propuestas eficaces.....	28
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas .....	29
Desarrollar sinergias entre los distintos agentes implicados en el proceso .....	31
1. Cuestión planteada .....	31
2. Propuestas eficaces.....	31
3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas .....	32
Recomendaciones.....	35
.....	35
.....	36
Conclusión.....	37

# Introducción

## El proyecto ACTIV

Cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, el objetivo principal del proyecto ACTIV - "Actuar y colaborar para hacer frente a la violencia de género" - es mejorar la (re) inserción laboral de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia.

Según un estudio dirigido por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2014<sup>1</sup>, 1 de cada 3 mujeres en Europa se enfrentará a la violencia de género. Una situación que se agravó durante la crisis de los Covid-19. En 2017, POUR LA SOLIDARITE -PLS, la Fondation Agir Contre L'Exclusion, y otras entidades socias se embarcaron en el proyecto CEASE con el objetivo de destacar el papel de las empresas en el apoyo a las empleadas que sufren violencia de género. Querían crear una red europea de empresas y organizaciones comprometidas en la lucha contra este tipo de violencia.

La asociación ACTIV, tras constatar la falta de colaboración entre los distintos agentes implicados en la (re)inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género, quiso mejorar el proceso y las sinergias entre los distintos agentes. En efecto, las mujeres tienen que superar diversos obstáculos en el proceso de su (re)inserción laboral. Las empresas y otras estructuras deben trabajar codo con codo -y no de forma aislada, como suele ocurrir- para proporcionar ayuda y asistencia eficaces, apoyo y orientación a las víctimas de este tipo de violencia.

A través de los diversos productos desarrollados en el marco del proyecto, la asociación ACTIV ha tratado de sensibilizar sobre la violencia de género, mejorar las sinergias entre los agentes implicados en el proceso de (re)inserción laboral y mejorar las condiciones de las mujeres víctimas de malos tratos. El objetivo de estos recursos es mejorar el apoyo, la orientación y la integración que los distintos agentes ofrecen a las mujeres afectadas.

En primer lugar, el proyecto elaboró una guía en la que se esbozaban las definiciones de violencia de género, los contextos nacional y europeo y los marcos jurídicos de Bélgica, Francia, Rumanía y España. En ella se identificaban los límites y las iniciativas positivas que pueden mejorar la (re) inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género. La guía también proponía un marco de indicadores comunes que facilitaban el entendimiento mutuo entre los actores implicados

<sup>1</sup> En la actualidad, se trata del último estudio a gran escala realizado en Europa. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Comisión Europea. Disponible en: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)

en el proceso de (re)inserción laboral.

Basándose en su experiencia, la asociación ACTIV identificó la falta de colaboración entre los actores como un obstáculo importante para proporcionar ayuda, asistencia y apoyo eficaces a las mujeres. Así, el segundo resultado desarrollado fue un conjunto de herramientas de aprendizaje para las estructuras implicadas en el proceso de (re)inserción laboral. Este conjunto de herramientas se centró específicamente en dos grupos: los trabajadores sobre el campo y las empresas, ambos considerados fundamentales en el camino hacia la (re) inserción laboral. ACTIV cree firmemente que, en aras de ofrecer el mejor resultado a las personas que han sufrido abusos, las estructuras especializadas y las empresas deben trabajar juntas.

Por último, este libro blanco es la última publicación del proyecto. Este documento pretende ofrecer recomendaciones concretas a los responsables políticos, a los agentes del mundo empresarial y a todas las organizaciones que trabajan para mejorar el apoyo que reciben las mujeres durante su itinerario de (re)inserción laboral.

## Asociación ACTIV

La colaboración europea permite intercambiar experiencias, colmar lagunas y aprender de lo que se hace en el norte, el sur y el este de Europa. La asociación ACTIV se basa, por tanto, en la complementariedad de los conocimientos y la experiencia de los distintos agentes sobre el terreno.

### **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 POUR L'EMPLOI 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 en ese proceso de 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/>

### **LA FONDATION FACE (FRANCE)**

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 organización, 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 (ROMANIA)**

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 (SPAIN)**

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 y niñas, jóvenes y personas adultas, además de ofrecer formación continua para profesionales. Su experto personal 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/>



# ¿De qué estamos hablando?

## 1.El problema de la violencia de género

La violencia de género es un fenómeno que afecta a todos los países. **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. De hecho, la violencia doméstica se entiende en los marcos legales internacionales como una forma de violencia de género, pues esta afecta de una manera desproporcionada a las mujeres, siendo hombres la mayoría de los agresores.<sup>2</sup> Por ejemplo, el hecho de que la violencia doméstica es la consecuencia lógica de la violencia de género aparece claramente en el preámbulo del Convenio de Estambul<sup>3</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>4</sup>

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>5</sup> Se trata de la encuesta más exhaustiva hasta el momento con más de 42.000 mujeres entrevistadas en 28 Estados Miembros.<sup>6</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 sido víctima de 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 devastadores y, sin embargo, pocas mujeres se atreven a denunciar los hechos de los que son víctimas, en menor medida incluso si han sido

<sup>2</sup> Pour La Solidarité - PLS. (junio de 2020). *Lutter contre la violence entre partenaires: Même au travail ne détournez pas le regard*.

<sup>3</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>4</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>5</sup> Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Comisión Europea.

<sup>6</sup> Parlamento Europeo. (2019). *La violence envers les femmes dans l'Union européenne: État des lieux*.

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.



## 2. ¿Por qué no se apoya suficientemente la (re)inserción laboral de las mujeres?

En Europa, las mujeres víctimas de violencia de género no reciben actualmente apoyo en todos los niveles de su proceso de (re)inserción laboral. No obstante, este acompañamiento es importante porque el acceso al empleo es fundamental. Sin embargo, existen desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (formación, acceso al empleo, desigualdad salarial, etc.). Las mujeres que sufren violencia de género se enfrentan a menudo a otras dificultades (aislamiento, aptitudes no identificadas, pérdida de confianza, etc.). Los obstáculos a los que se enfrentan son acumulativos y se refuerzan mutuamente. Por ello, este problema debe ser abordado por las asociaciones, pero también por los poderes públicos y el mundo laboral.

El sector profesional que trabaja con supervivientes de la violencia de género se considera experto en políticas de género, por lo que tratan todas las cuestiones relacionadas con el género. La falta de otros y otras profesionales formados en cuestiones relacionadas con el género aumenta la carga de trabajo de los y las especialistas. A menudo, no pueden atender a todas las mujeres que necesitan sus servicios, por lo que reclaman más profesionales formados y una mayor inversión económica para formar a más personas en cuestiones de género.

Además, es fundamental empoderar a las supervivientes de la violencia de género para que recuperen su autonomía e independencia. Las mujeres necesitan encontrar fórmulas para ser independientes económicamente, y la mejor manera de conseguirlo es recibir formación laboral en áreas específicas. Sin embargo, las empresas no son suficientemente conscientes de ello. La mayoría de las empresas sólo desean emplear a supervivientes de la violencia de género durante un tiempo determinado para recibir beneficios económicos -si los hay-, pero no se preocupan lo suficiente por ellas como para establecer una relación laboral sana y sostenible. Es necesario educar a las empresas y a los empleadores y empleadoras sobre la violencia de género para que comprendan las experiencias de las víctimas de este tipo de violencia.

# Un libro blanco sobre la (re) inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género

## ¿Para quién?

Este Libro Blanco pretende ofrecer recomendaciones concretas para

- Responsables políticos;
- Los agentes del mundo empresarial;
- Todas las organizaciones que trabajan para mejorar el apoyo a las mujeres durante su proceso de (re) inserción laboral.

## ¿Para qué?

Los países de la asociación ACTIV utilizaron diferentes metodologías con distintos grupos de actores (mujeres supervivientes de la violencia de género, trabajadores y trabajadoras del sector y empresas) para debatir cuestiones relacionadas con la (re) inserción laboral de mujeres que sufren este tipo de violencia. Aunque cada país tuvo en cuenta las especificidades de su contexto, los resultados generales son transversales. Los resultados ponen de relieve que los puntos clave, como la falta de inversión y apoyo a las estructuras de atención y la falta de interés de las empresas, están presentes en todos los países socios. Por ejemplo, la (re) inserción laboral se identificó como un paso esencial para el bienestar y el empoderamiento de las mujeres.

En el marco de la propuesta de Directiva europea sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género, cuyo objetivo es apoyar y proteger a las víctimas/sobrevivientes,

garantizar el acceso a la justicia y responsabilizar a los agresores, el consorcio ACTIV desea proponer recomendaciones que:

- Mejoren el apoyo a la (re)inserción laboral de mujeres que sufren violencia de género;
- Impliquen a las empresas y trabajen con ellas;
- Desarrollen sinergias entre los diferentes actores implicados.

De hecho, esta directiva es un primer paso esencial hacia un enfoque armonizado de la eliminación de la violencia de género en la Unión Europea -una demanda clave de las organizaciones de mujeres y de los servicios especializados en género- y especialmente necesario para los Estados miembros que no han ratificado el Convenio de Estambul. Sin embargo, la (re)inserción laboral de las mujeres que sufren violencia de género requiere más atención. No existe un perfil específico de víctima de este maltrato y, dado que afecta a las mujeres de diferentes maneras, no hay un camino lineal que seguir para ayudarlas en su (re)inserción laboral. Además, la mayoría de las políticas se centran en la (re)inserción de las supervivientes de la violencia de género, pero no tienen en cuenta factores externos como los problemas de salud mental o los hijos e hijas.

Así pues, este libro blanco pretende mejorar la comprensión de la violencia de género por parte de las distintas partes interesadas y de los responsables políticos. Sus objetivos son:

- Mejorar el apoyo a las mujeres que sufren violencia de género mediante la aplicación de las recomendaciones;
- Sensibilizar a las instituciones y a los responsables políticos sobre cómo apoyar a las estructuras implicadas en la (re)inserción laboral de mujeres que sufren violencia de género;
- Permitir que las empresas comprendan mejor cómo comprometerse con los actores implicados en el camino de vuelta al empleo de las víctimas de la violencia de género y cómo apoyar a estas mujeres en su (re)inserción laboral;
- Destacar la importancia de tener en cuenta los diferentes factores que intervienen en el proceso de (re)inserción socio-profesional y la necesidad de un enfoque interseccional.

# Mejorar el apoyo que reciben las mujeres que han sufrido violencia de género en su camino a la (re)inserción laboral

## Superar los obstáculos periféricos

### 1. Cuestión planteada

La violencia de género puede afectar negativamente a las mujeres que la sufren. No sólo puede afectar a su bienestar físico, mental y emocional, sino que también puede tener consecuencias económicas. Debido a su naturaleza compleja, la (re) inserción laboral puede llevar meses, o incluso años. Es de suma importancia comprender los distintos factores, a veces contradictorios, a los que se enfrentan las mujeres víctimas de la violencia de género para garantizar su bienestar y su (re) inserción. Estos factores y retos también varían en función de la edad, la educación, la raza, el origen social, la orientación sexual, los antecedentes culturales y lingüísticos, el estatus migratorio, el estado civil, la situación económica, la discapacidad y las experiencias previas en la vida de las víctimas. Por eso el itinerario de (re) inserción es diferente para cada persona y requiere multitud de servicios, que cubren en primer lugar las necesidades básicas, como

- Vivienda: vivir en un entorno seguro y estable;
- Apoyo y asesoramiento psicológico y emocional;
- Apoyo administrativo – información sobre sus derechos y los servicios a los que pueden acceder;
- Asistencia jurídica, incluida la representación ante los tribunales para la custodia de los hijos e hijas;
- Atención y apoyo a los niños y niñas;
- Oportunidades de desarrollo personal, social y económico.

Es importante abordar todas estas cuestiones para evitar que la víctima vuelva a un hogar abusivo. Otros problemas que pueden surgir en la vida y las relaciones de las víctimas durante su proceso de (re) inserción -por ejemplo, la pérdida del trabajo o del hogar- pueden aumentar el riesgo de que una mujer vuelva con el maltratador. En la fase de crisis inicial, las víctimas suelen necesitar un apoyo

intensivo y amplios servicios. Sus necesidades pueden disminuir durante la fase de transición y en el transcurso de la (re) inserción y la inclusión.

Algunas mujeres pueden necesitar un único servicio, como asistencia jurídica o apoyo psicológico, pero otras necesitan múltiples servicios, por ejemplo, como una combinación de alojamiento, atención psicológica, asistencia médica y formación educativa y profesional. Estos servicios específicos pueden ser ofrecidos por agencias e instituciones o por organizaciones no gubernamentales especializadas.

Una mujer que se (re) inserta satisfactoriamente experimenta bienestar en todos los aspectos de su vida. Esto incluye seguridad y protección, alojamiento satisfactorio y asequible; salud física y mental, situación legal y acceso a los servicios; acceso a la justicia; bienestar económico; oportunidades educativas y de formación; entorno social y relaciones personales saludables; y bienestar de la familia y las personas a su cargo.

## 2. Propuestas eficaces

- Garantizar que las mujeres conozcan los servicios de (re) inserción, proporcionarles información clara y completa, adaptada a sus diferentes necesidades, edad y etapas de desarrollo. Garantizar que cada plan de inserción laboral sea también asumido y consensuado por las mujeres. El plan debe estar en consonancia con sus necesidades autoidentificadas e individuales, teniendo en cuenta su edad, discapacidad u otras características. Examinar y revisar periódicamente su plan de (re) inserción en función de los avances positivos y los retos que encuentren durante este proceso.  
  
Implicar a los hijos e hijas en la planificación de la (re) inserción para garantizar que se tiene en cuenta su interés superior. No hay apoyo para una mujer sin apoyo para sus hijos e hijas.
- Reconocer que no todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen el mismo perfil. Las mujeres con discapacidades, de entornos culturales y lingüísticos diversos, inmigrantes y refugiadas y de comunidades aborígenes pueden tener necesidades adicionales. Por lo tanto, es importante utilizar un enfoque interseccional a la hora de crear planes de inserción laboral.

Algunas mujeres no pueden encontrar empleo porque tienen niños pequeños a su cargo y a veces no hay plazas suficientes en las guarderías. Las empresas deberían ofrecer programas flexibles adaptados a sus necesidades. El cuidado de los niños es una cuestión en la que han hecho hincapié todos los países socios y que debería ser abordada con carácter prioritario por los sectores público y privado.

## Buena práctica

En Rumanía, Inditex, en colaboración con dos ONG locales, organiza el [programa SALTA](#) para (re) insertar en el mercado laboral a mujeres que se enfrentan a la violencia de género. Durante dos semanas, las mujeres que se enfrentan a este tipo de violencia participan en un programa intensivo de desarrollo personal y profesional. El programa permite desarrollar habilidades personales y laborales que abarcan temas como la (re)construcción de la autoconfianza, la terapia ocupacional, el bienestar, la gestión de conflictos, la sostenibilidad y la Diversidad e Inclusión. Inditex ofrece horarios de trabajo flexibles y un programa de tutoría para apoyar a las mujeres en su proceso de inserción laboral. Desde el lanzamiento del proyecto, SALTA ha ayudado a más de 1.400 personas de 15 países a incorporarse al mercado laboral.



*Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género a menudo no encuentran la fuerza, el valor, la confianza y los recursos necesarios para dar el primer paso para salir por sí mismas, pero con la ayuda de especialistas encuentran el camino y tienen la oportunidad de empezar de nuevo en la vida, con un trabajo, un hogar y apoyo.»*

UN TRABAJADOR DEL SECTOR



*Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género, debido a los malos tratos sufridos, a menudo no ven ninguna salida. Más bien se ven atrapadas y solas en un mundo aislado, con muchos problemas existenciales... Ver soluciones puede llevar tiempo, ¡depende de la mujer, pero también del entorno que la rodea!»*

UN TRABAJADOR DEL SECTOR



### 3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas

- **Proporcionar fondos suficientes para apoyar a las víctimas de la violencia de género**

Los Estados deben garantizar fondos suficientes para organizar servicios integrados y holísticos para las víctimas de la violencia de género y sus hijos e hijas. Debe garantizarse alojamiento seguro de emergencia, asesoramiento cualificado y asistencia no sólo en las zonas urbanas, sino también en las rurales.

- **Facilitar el acceso a un hogar estable y seguro**

En muchos casos, las víctimas de la violencia de género permanecen en situaciones vulnerables debido a la imposibilidad de encontrar una vivienda adecuada. En algunos países europeos, como Rumanía, existen refugios especiales para mujeres víctimas de este tipo de violencia. Sin embargo, en otros países, a las víctimas se les ofrecen viviendas sociales. Sea cual sea la solución, la legislación debe promover la vivienda social y las ayudas sociales a la vivienda para facilitar el alojamiento a las víctimas de la violencia de género. Por ejemplo, prohibir a los propietarios que se nieguen a alquilar a las víctimas. Debe garantizarse un entorno seguro para todas las familias y la inversión en vivienda social debe adaptarse a las necesidades de las familias, además de promover el alquiler social. Los Estados también deben permitir que una superviviente rompa su contrato de alquiler sin penalización para buscar una nueva vivienda.

Además, es fundamental tener en cuenta el aislamiento geográfico y social de las mujeres en las zonas rurales. Por ejemplo, en Rumanía se da prioridad para la asignación de viviendas sociales a las personas con trabajos cerca de los centros urbanos. La política de asignación debería facilitar la inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género que se encuentran lejos de los centros urbanos y del empleo.

#### Buena práctica

En Rumanía, la [Fundación Sensiblu](#) ofrece ayuda especializada a las víctimas de la violencia de género mediante asesoramiento jurídico y psicológico. Su programa Casa Blu para mujeres que sufren violencia de género ofrece refugio y servicios sociales de calidad para ayudar a las mujeres a superar la difícil situación en que se encuentran y un programa de tutoría que las ayuda a reintegrarse en la sociedad.

- Invertir en más viviendas sociales y promover la asistencia social a las víctimas de la violencia de género y sus familias

Garantizar la seguridad inmediata e incondicional de todas las mujeres que lo soliciten, basándose en el modelo del sistema de acogida de emergencia existente en Francia, que también recomienda reforzar las políticas sectoriales que inciden en la trayectoria de las mujeres víctimas de violencia, como el desalojo de sus cónyuges, la regularización de la situación de las mujeres extranjeras y el acceso a la vivienda social.

### Buena práctica

En Francia, el modelo del sistema *Abr' d'urgence* (refugio de emergencia) - creado en Francia por la *Fondation des Femmes* y la *Fédération Nationale Solidarité Femme* - financia y pone a disposición de las asociaciones especializadas en el apoyo a las mujeres víctimas de violencia habitaciones de hotel de calidad para estancias de emergencia y de corta duración para las mujeres y sus hijos e hijas. La *Fondation des Femmes* financia las habitaciones, además de aportar una contribución económica a las asociaciones consistente en ayuda material y una contribución al apoyo especializado (jurídico, psicológico y social, etc.), que debe permitir a las mujeres salir de la situación lo antes posible y encontrar una solución duradera. El programa se apoya en una plataforma de reservas hoteleras del grupo Accor (conocida como "C"DA") en la que se ofrecen habitaciones a precio de coste.

- Aplicación de medidas contra la discriminación múltiple

El Estado debe proteger a todas las mujeres sin discriminación por motivos de edad, educación, raza, origen social, orientación sexual, antecedentes culturales y lingüísticos, condición de inmigrante, estado civil, situación económica o discapacidad, y reconocer que la experiencia de violencia de las mujeres está influida por estos factores e incluir medidas dirigidas a grupos concretos de mujeres, cuando proceda.

## Abordar cuestiones relacionadas con la autoestima

# 1. Cuestiones planteadas

Las mujeres que sufren violencia de género suelen perder la confianza en sí mismas y en el mundo que las rodea. Pueden estar aisladas, haber perdido el sentido de la orientación y experimentar una baja autoestima. A menudo, los servicios administrativos no se adaptan a las necesidades de las mujeres y pueden incluso revictimizarlas. Estos problemas pueden verse amplificados en el caso de las mujeres inmigrantes y refugiadas, que se enfrentan a barreras adicionales (estatus migratorio, barreras lingüísticas y aislamiento social) que pueden aumentar su vulnerabilidad.

Las mujeres que sufren violencia de género necesitan acceso a servicios sanitarios y de apoyo para satisfacer sus necesidades inmediatas y a largo plazo. En muchos países, estos servicios no los presta el Estado, sino organizaciones no gubernamentales. Dado que estas organizaciones tienen limitaciones financieras y carecen de garantías de financiación pública, las mujeres que sufren violencia de género pueden no recibir suficiente apoyo a largo plazo. El Estado desempeña un papel vital en la creación de vías de financiación para estos servicios especializados, aunque no es la institución más adecuada para gestionarlos. Por ello, siempre que sea posible, estos servicios deben ser gestionados por organizaciones no gubernamentales independientes y con experiencia que presten un apoyo fiable en materia de género y empoderamiento y sitúen a las mujeres en el centro de sus actuaciones.

# 2. Propuestas eficaces

Capacitar a las supervivientes de la violencia de género para que recuperen su autonomía e independencia es un paso fundamental en el proceso de inserción laboral. De hecho, se debe animar a las mujeres a explorar o desarrollar sus áreas de interés - por ejemplo, unirse a un club o participar en nuevas actividades. Participar en tales actividades puede ayudar a reducir el aislamiento y mejorar la autoestima. Estas habilidades son esenciales en el camino hacia la inserción laboral porque ayudan a las mujeres a prever un futuro seguro, elaborar un plan de desarrollo personal y dotarlas de las capacidades necesarias para alcanzar sus ambiciones.

El personal adecuado, también puede ofrecer asesoramiento psicológico y sesiones de coaching en grupo para ayudar a las mujeres a comprender los mecanismos de la violencia de género y definir sus objetivos futuros. Estas sesiones pueden empoderar a las mujeres para que se den cuenta de sus capacidades y alcancen sus objetivos.

Las empresas pueden desarrollar el apoyo a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género uniéndose a una red de empresas comprometidas en la lucha contra la violencia de género. Pueden poner en marcha medidas para ayudar a sus empleadas: por ejemplo, pueden definir una persona de confianza que actúe como enlace entre la empleada y el equipo directivo de la empresa. Trabajando juntas, las empresas pueden crear un movimiento generalizado. Pueden comunicar ampliamente y externamente las medidas que han puesto en marcha y animar a otras empresas a

implicarse. Estas redes permiten a las empresas colaborar con sus homólogas y compartir sus buenas prácticas.

## Buena práctica

En España, la iniciativa pionera en el ámbito de la inserción laboral "ArtE: Escenario para el empoderamiento", promovida por la [Fundación Ana Bella](#) y UpSocial, con el apoyo de la Fundación "la Caixa" puede servir de ejemplo para potenciar el empoderamiento de las mujeres supervivientes de violencia de género a través del teatro. La Fundación también promueve itinerarios personalizados de empoderamiento digital para la inserción laboral de supervivientes de violencia de género.



*Conozco a una mujer de unos 25 años, cuyo marido la obligó a dejar su trabajo. Era dependiente en una panadería. Acabó quedándose con nosotras porque había mucha violencia. Tardó casi un año y medio en salir de esa situación, pero hoy ya lo ha superado. Aunque estaba bien integrada y tenía todas las aptitudes para hacerlo, tardó un año y medio en reconstruirse y recuperar la confianza en sí misma. El camino de la (re)inserción es largo.»*

UNA TRABAJADORA DEL SECTOR

### 3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas

- Proporcionar asesoramiento psicológico gratuito a las víctimas ofrecido por instituciones estatales

Que en los sitios web institucionales dedicados a la mujer, la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género haya una lista de psicólogos que ofrezcan asesoramiento gratuito. Por ejemplo, en enero de 2023, el gobierno francés pondrá a prueba el programa "New Start", que ofrece apoyo psicológico a las mujeres víctimas de violencia de género en determinadas ciudades.

- Permitir un acceso equitativo a los servicios

Cualquier servicio que se ofrezca debe garantizar su accesibilidad a las poblaciones urbanas y rurales. Es esencial ofrecer un apoyo holístico, accesible e integrador a todas las mujeres.

- Ofrecer servicios vitales

Las mujeres que sufren violencia de género deben poder acceder a los siguientes servicios:

- 1) Una línea telefónica nacional de ayuda gratuita las 24 horas del día en caso de violencia de género.
- 2) Centros especializados para mujeres que puedan ayudarlas a superar una crisis y ofrecerle apoyo a largo plazo (asesoramiento jurídico, comprensión de los mecanismos de la violencia de género, orientación, apoyo a la inmigración, etc.).

- Crear un protocolo de actuación para la atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género

El desarrollo de un protocolo especial para esta población facilitará su acceso al apoyo especializado e institucional, capacitándoles así en su camino hacia la inserción laboral.

## Superar las barreras profesionales

### 1. Cuestión planteada

Los mecanismos utilizados por los agresores repercuten negativamente en la salud y el bienestar de las víctimas y en sus vías de (re)empleo. En cuanto a la inserción laboral, las mujeres que han sufrido violencia de género se enfrentan a obstáculos personales (autoestima, confianza, inestabilidad

emocional y material) y profesionales (falta de cualificación y experiencia o oportunidades de empleo inadecuadas). Otros obstáculos son la falta de una red social y el aislamiento.

Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género también pueden encontrar obstáculos estructurales en su proceso de inserción laboral: un mercado laboral que no está adaptado, o lo está poco, a las personas vulnerables, el arraigo de trabajos extremadamente estereotipados, la inflexibilidad del empleo y el "afán de lucro" del empresario. Los obstáculos estructurales colocan a las víctimas en una situación en la que no pueden encontrar empleo. Otros obstáculos son la falta de cualificaciones, las lagunas en sus currículos (falta de experiencia), la vivienda y las dificultades para el cuidado de los hijos e hijas. Los efectos de la violencia de género también pueden manifestarse durante el proceso de búsqueda de empleo: incapacidad para hacer frente a las tareas administrativas, agotamiento, retrasos y ausencias a las citas con los organismos de asistencia y control del empleo.

Cabe señalar que, para recibir asistencia social, los demandantes de empleo están sujetos a determinadas obligaciones. El proceso de búsqueda de empleo debe justificarse (copias de las solicitudes, respuestas de los empleadores, etc.). Con frecuencia, las víctimas de la violencia ven bloqueada su asistencia social por no acudir a las citas, presentar los documentos pertinentes, rechazar una oferta sin dar explicaciones, etc.

Por último, la violencia de género también puede representar un peligro para el mantenimiento del empleo de las mujeres víctimas. El lugar de trabajo se considera a menudo un lugar seguro para las víctimas porque es el tiempo que pasan lejos del agresor y una fuente de autonomía e independencia financiera. Sin embargo, las consecuencias de la violencia tienen un impacto directo en el trabajo de la víctima: fatiga física y emocional, bajas por enfermedad, intrusión de preocupaciones personales en la vida laboral, etc.

## 2. Propuestas eficaces

Para promover la permanencia de las supervivientes en un empleo estable, es necesario que los empleadores y los trabajadores y trabajadoras del sector comprendan la complejidad de la violencia contra las mujeres, sus mecanismos y las consecuencias para las víctimas. En esta línea, recibir formación sobre estas cuestiones facilita la comprensión de los obstáculos y dificultades a los que se enfrentan las supervivientes y permite al sector profesional proponer soluciones adecuadas. Además, conocer los mecanismos de la violencia de género puede facilitar la identificación de las víctimas entre el público al que se presta apoyo.

También es importante tener en cuenta que el camino hacia el reemplazo de las supervivientes puede ser difícil si se hace en solitario. Es aconsejable co-construir este proceso con las mujeres y escuchar con empatía sus necesidades.

Si bien es importante que las mujeres sean (re)empleadas, es importante garantizar que el empleo

sea sostenible. Las mujeres que han sufrido violencia de género deben recibir apoyo social y/o psicológico durante su proceso de inserción laboral. Es aconsejable trabajar con organizaciones especializadas que promuevan la vuelta a un empleo sostenible. Las organizaciones y estructuras benéficas especializadas ofrecen apoyo polifacético a las víctimas para romper el ciclo de la violencia (jurídico, social, psicológico, médico, de vivienda, etc.). Consulte la guía y el itinerario desarrollados en el proyecto ACTIV para descubrir iniciativas locales que puedan ayudarle en la (re) inserción de las mujeres.

El mantenimiento de un empleo estable también puede lograrse fomentando el desarrollo profesional. El sector empresarial puede crear oportunidades de formación y desarrollo para su plantilla. Cuando una empresa se compromete en la lucha contra la violencia de género, puede crear un entorno de trabajo seguro. De hecho, pasamos un tercio de nuestras vidas en el trabajo, por lo que es esencial que nos sintamos apoyados/as y escuchados/as.



*Un objetivo profesional es importante para apoyar la salida de la violencia, pero no puede ser la única respuesta. Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género deben beneficiarse de un apoyo polifacético desarrollado por -y en el que participen- distintos tipos de actores: organizaciones benéficas, organizaciones especializadas como estructuras de orientación y empresas. »*

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION



*Sería estupendo que las mujeres tuvieran acceso a una vivienda social, un horario de trabajo flexible, un salario para mantener a su familia y fácil acceso a guarderías y jardines de infancia para sus hijos e hijas. »*

TOUCHED ROMANIA

### 3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas

- **Mejorar la variedad y calidad de los empleos ofrecidos**

Las supervivientes de violencia de género deben encontrar un empleo estable y significativo que promueva su independencia económica. Para mejorar la variedad y la calidad de los empleos ofrecidos a las mujeres, éstas deben poder acceder a una formación inmediata y continua. Del mismo modo, orientar a las mujeres hacia empleos muy demandados puede permitirles encontrar un empleo estable y evitar los empleos estereotipados por género (trabajo doméstico, sociosanitario y administrativo). Es igualmente importante revalorizar los empleos asistenciales.

- **Ofrecer programas de apoyo a largo plazo**

Una vez empleadas, es importante seguir prestando apoyo psicosocial a los supervivientes para garantizar un empleo sostenible. Para ello, recomendamos un apoyo a largo plazo para las víctimas.

- **Desbloquear el acceso a las prestaciones de desempleo**

Cuando se da un caso de violencia de género, recomendamos que se desbloquee de forma inmediata e incondicional el acceso al desempleo y a las ayudas sociales para las mujeres desempleadas. El objetivo es simplificar el procedimiento, garantizar la tramitación del expediente y que la prestación por desempleo se abone rápidamente para que no haya riesgo de dejar a estas mujeres en la indigencia cuando abandonen el hogar. La independencia económica es una condición esencial para romper el ciclo de la violencia y permitir la (re)inserción de las víctimas. Esto permite a las mujeres atender primero sus necesidades primarias (seguridad, vivienda, finanzas, psicología...), y centrarse después en su reconstrucción (trabajo, carrera, formación...).

- **Proteger los derechos laborales de las víctimas y evitar el despido**

Debería estar prohibido que los empleadores discriminen o penalicen a las supervivientes por las consecuencias de sus agresiones. Por ejemplo, algunas supervivientes de violencia contra las mujeres han perdido su empleo por faltar al trabajo debido a lesiones y otras consecuencias de la violencia, como la necesidad de encontrar alojamiento o de acudir a los tribunales. En España, por ejemplo, el artículo 21 de la Ley Orgánica española de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004) establece varios derechos laborales y de seguridad social para las supervivientes de violencia, incluido el derecho a reducir o reordenar el tiempo de trabajo.



# Hacer frente a las dificultades de servicios sociales

## 1. Cuestión planteada

A menudo, servicios sociales no es consciente de que están en contacto con mujeres que sufren violencia de género. Sin embargo, es importante ser capaz de detectar y comprender los efectos de la violencia de género para ayudar eficazmente a las víctimas. Con poca formación sobre este tipo de violencia el personal no siempre sabe cómo reaccionar cuando sospechan que una mujer está en una relación violenta o cuando hay una revelación de violencia.

Además, aunque el empleo puede aliviar algunas barreras en materia de vivienda y procedimientos administrativos, se sigue necesitando prestar un apoyo integral para atender las necesidades de la mujer. Este sector profesional carece a menudo de la financiación necesaria para ofrecer un programa de apoyo específico a largo plazo adaptado a las necesidades individuales de cada mujer. El proyecto ACTIV ha demostrado que es necesario poner en marcha programas de este tipo para apoyar a quienes se enfrentan a la violencia de género durante su camino hacia la inserción laboral.

## 2. Propuestas eficaces

Para mejorar la cooperación entre los y las profesionales especializados en violencias de género, deben aplicarse medidas activas de sensibilización que ofrezcan información fiable y promuevan las iniciativas existentes. Los trabajadores de campo deben saber a quién dirigirse y qué recursos utilizar cuando estén en contacto con una mujer que sufra violencia de género. La creación de un directorio de organizaciones y recursos especializados en el ámbito de la violencia de género por parte de las autoridades locales y nacionales podría ser útil para todos los que trabajan con el público en general o los que trabajan en el sector del reempleo.



*La estrategia básica que seguimos es: evaluar la situación e identificar los recursos. El objetivo es capacitar a la persona para que pueda*

*recuperar el control de su vida. Por ejemplo, hacer frente a los obstáculos administrativos, obtener información del lugar adecuado, ganarse el respeto, etc.»*

PROFESIONAL DE SERVICIOS SOCIALES

### 3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas

- Construir una plataforma en línea que sea una referencia central para los actores en el ámbito de la violencia de género y la (re)inserción laboral.

La creación de una plataforma oficial en línea que reúna toda la información sobre la violencia de género podría contribuir a sensibilizar y promover la cooperación entre los agentes sobre el terreno. La plataforma podría incluir información sobre iniciativas políticas europeas y nacionales, oportunidades de financiación de proyectos relacionados con la inserción laboral de las mujeres que sufren violencia de género, ser un lugar para difundir herramientas útiles y compartir buenas prácticas, como el conjunto de herramientas ACTIV.

- Crear un programa de formación para quienes trabajan en el sector de la violencia de género o la inserción socio-profesional.

Los y las profesionales de servicios sociales, empleadores, agentes de inserción laboral, etc.- estarían mejor capacitados para identificar y ayudar a las víctimas si recibieran formación sobre la violencia de género. En Francia, por ejemplo, es obligatorio (según la ley del 4 de agosto de 2014) que todos y todas las profesionales implicadas en el apoyo a las víctimas de violencia reciban formación sobre violencia contra las mujeres y los mecanismos de control psicológico. Sin embargo, la ley no afecta a las estructuras de empleo ni a las empresas. Si toda la plantilla recibiera formación sobre violencia de género, estaría mejor preparada para apoyar a las mujeres que sufren estas violencias.

- Aumentar la financiación para fomentar iniciativas en el ámbito de la violencia de género

A nivel local, se ponen en marcha pocas iniciativas y programas para ayudar a las víctimas de la violencia de género a (re)integrarse en el mercado laboral. La sostenibilidad de estas iniciativas y programas depende de la financiación disponible. Asignar oportunidades de financiación específicas, nacionales y europeas, dedicadas al tema garantizaría la viabilidad y longevidad de tales proyectos y fomentaría el desarrollo de nuevos programas.

## Buena práctica

Un ejemplo de iniciativa local satisfactoria es el proyecto "Nouveaux Départs" de Bruselas, ejecutado por la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville. El programa, de tres meses de duración, se compone de diferentes talleres destinados a reforzar la confianza en uno mismo. A lo largo del programa, los participantes reciben asesoramiento en grupo para ayudar a las víctimas de la violencia de género a definir y aplicar un plan de carrera.

# Participación y colaboración con las empresas

## 1. Cuestión planteada

En Europa, una de cada tres mujeres ha sufrido abusos físicos o sexuales, la mayoría de las veces a manos de su pareja o expareja, y el 62% de estas mujeres están empleadas. Por tanto, toda persona que trabaje como directiva ha estado, está o estará en contacto con una empleada que ha sufrido violencia de género, ya sea en el trabajo o en el ámbito privado.

Sin embargo, no es fácil para las empresas hablar de violencia de género. A menudo se asume que es un asunto privado, y que la empresa no tiene por qué intervenir. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, las empleadas pasan más de un tercio de su tiempo en el trabajo. Para las que sufren maltrato en casa, puede ser su único lugar de interacción social fuera del hogar y el único tiempo que pasan lejos de su maltratador. El lugar de trabajo es un sitio clave donde las mujeres pueden tomar medidas para escapar de la violencia.

Más allá de las repercusiones personales y sociales, la violencia también tiene consecuencias económicas. Múltiples estudios han demostrado hasta qué punto esta violencia afecta a la capacidad laboral de la víctima (reducción de la productividad, aumento del absentismo, rotación y dimisión sin preaviso) y también a la de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Reintegrar en el lugar de trabajo a las mujeres que han sufrido violencia de género también puede resultar desalentador para las empresas. De hecho, muchas parten del supuesto de que, para tener un trabajo estable, las mujeres deben haber abandonado primero a su pareja maltratadora, razonamiento que pocos estudios han documentado. Sin embargo, el proyecto ACTIV ha observado que el empleo es un vector de emancipación e independencia. Así, una mujer que se enfrenta a la violencia de género y tiene un trabajo estable tiene más probabilidades de salir del ciclo de la

violencia a largo plazo. Sin embargo, conseguir y mantener un empleo es a veces una lucha, ya que requiere adaptaciones que no todos los empleadores están dispuestos a hacer.

## 2. Propuestas eficaces

Es importante informar ampliamente sobre el papel del empleador y el lugar que pueden ocupar las empresas en la lucha contra la violencia de género. De hecho, posicionar el lugar de trabajo como un lugar seguro donde las víctimas pueden encontrar apoyo y referencias aumenta enormemente el impacto de las medidas puestas en marcha.

Las campañas empresariales pueden destacar los aspectos económicos de la violencia de género y su impacto en el funcionamiento de una empresa. Mientras que los tabúes impiden a las víctimas o a los agresores plantear estas cuestiones, los representantes empresariales y sindicales pueden sentirse incómodos al hablar de ellas y creer que no deben inmiscuirse en asuntos privados. Las campañas deben tratar de aclarar el papel de las empresas y explicar cómo pueden intervenir sin ser paternalistas ni intrusivas. Las empresas pueden, por ejemplo: difundir y mostrar información sobre la violencia de género, establecer sistemas y estructuras de apoyo (por ejemplo, líneas telefónicas directas, refugios, programas de asesoramiento), y promover organizaciones especializadas en su comunicación con los empleados -en la intranet de la empresa o colocando carteles en lugares estratégicos dentro de las instalaciones de la empresa-.

### Buenas prácticas

En el marco de su asociación con el grupo de comunicación Publicis, la red OneInThreeWomen creó una campaña en LinkedIn para movilizar a las empresas con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 2022. Esta campaña ponía de relieve una serie de señales de alerta que podrían indicar que una compañera está sufriendo violencia de género. También sirvió para recordar a las empresas su papel al respecto. Una segunda fase de la campaña tendrá lugar en enero de 2023 y pondrá de relieve las mejores prácticas de la red y mostrará a las empresas cómo pueden comprometerse en la lucha contra la violencia de género.

El proyecto [SET THE TONE](#) (Social Economy Tackling the unfair Treatment of wOmen iN Enterprises), financiado por el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la UE, pretende influir en la mentalidad y el comportamiento cotidiano en el lugar de trabajo respecto a los estereotipos de género y el acoso sexual, incluido el ciberacoso. Promueve el compromiso activo del mundo profesional como agentes clave positivos en la prevención y denuncia de casos de acoso sexual en Bélgica, Italia, España, Polonia y Eslovenia.



*Una cualificación profesional y una estabilidad laboral es importante para salir del ciclo de violencia porque puede aumentar la autoestima de la persona maltratada, así como la perspectiva de una vida normal. Contar con alguien de confianza en el entorno profesional, para que la guíe hacia una ayuda especializada o incluso la ayude a salir de esta situación es importante.»*

UNA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO



*Pedimos que más empresas se impliquen en la (re)inserción 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

### 3. **Cómo pueden ayudar las políticas públicas**

- Redes de apoyo a empresas comprometidas con la lucha contra la violencia de género

Por ejemplo, la red [CEASE](#) (Bélgica) y la red [OneInThreeWomen](#) (Francia) apoyan a las empresas para que apliquen políticas y procedimientos que garanticen una respuesta eficaz a los empleados que sufren violencia de género. También permiten a las empresas compartir buenas prácticas, desarrollar su red de partes interesadas y desplegar una voz común.

- **Permitir a las víctimas de la violencia de género acceder a las disposiciones adecuadas para protegerlas de medidas adversas o de discriminación.**

Las empresas deben hacer adaptaciones para las profesionales que sufren violencia de género. Permitir que las víctimas se tomen días adicionales de permiso garantiza que mantengan su empleo, su seguridad financiera y les permite acudir a las citas necesarias (comparecencias ante los tribunales, búsqueda de asesoramiento jurídico, etc.).

Los Estados deben estudiar la forma de aplicar esta medida tanto en el sector privado como en el público, teniendo en cuenta las consecuencias directas e indirectas de la violencia de género en el lugar de trabajo y el mantenimiento del empleo.

- **Proporcionar beneficios fiscales a los empresarios que creen puestos de trabajo para personas vulnerables, como las mujeres que sufren violencia de género.**

Los Estados deben apoyar a las empresas, especialmente en términos de financiación, ya que no todas las empresas tienen la capacidad y los medios para hacerlo.

- **Proporcionar un marco institucional adecuado**

La legislación sobre violencia contra las mujeres debe modificarse para incluir un apartado que reconozca específicamente el papel de las empresas. El marco legal podría incluir la obligación de confidencialidad para las víctimas de violencia en el lugar de trabajo, incentivos para la integración profesional de las mujeres víctimas de violencia de género, derecho a permisos especiales, etc. Deberían fomentarse la innovación y la colaboración entre los sectores público y privado para abordar esta cuestión de manera eficaz y global. Los planes de acción nacionales deben fomentar la participación de las empresas y garantizar su capacidad para actuar como intermediarias. Integrando las acciones de las empresas en los planes de acción nacionales, se podrían identificar mejor sus necesidades, valorar sus compromisos y sistematizar una evaluación de las prácticas.

- **Animar a las empresas a considerar el tema de la violencia de género y sensibilizar a sus empleados**

En Francia, el acuerdo sobre igualdad de género es obligatorio para todas las empresas de más de 50 empleados. Este acuerdo anual cubre también la calidad de vida en el trabajo. Si las empresas no aplican un acuerdo sobre igualdad de género, deben presentar al menos un plan de acción para evitar una sanción económica. En este acuerdo deben mantenerse un mínimo de 3 objetivos para las empresas con menos de 300 empleados, y 4 objetivos para las empresas con más de 300 empleados, entre los 7 objetivos: eliminación de las diferencias salariales (obligatorio), acceso al empleo, formación profesional, desarrollo de la carrera y promoción profesional, condiciones de trabajo y empleo, diversidad laboral cobertura de las cotizaciones al seguro de vejez de los empleados a tiempo parcial. En el caso español, todas las empresas de más de 50 personas en plantilla también deben tener un plan de igualdad y todas, independientemente del número de personas trabajadoras, un protocolo contra el acoso.

# Desarrollar sinergias entre los distintos agentes implicados en el proceso

## 1. Cuestión planteada

Basándose en su experiencia, la asociación ACTIV detectó una falta de colaboración entre los agentes a la hora de prestar ayuda, asistencia y apoyo eficaces a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. Los trabajadores y trabajadoras del sector y las empresas son dos partes interesadas esenciales en el camino hacia la inserción laboral. ACTIV cree firmemente que las estructuras de orientación y las empresas deben trabajar codo con codo y no por separado como, por desgracia, suele ocurrir en la actualidad.

## 2. Propuestas eficaces

La violencia de género y la necesidad de una mejor red e infraestructura para mejorar la inserción laboral de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia debe ser una preocupación pública. El proyecto ACTIV pretende contribuir a esta cuestión.

Los socios del proyecto desarrollaron el conjunto de herramientas "Itinerario interactivo para la (re) inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género" para aprovechar los conocimientos y la experiencia del personal del sector y las empresas en los ámbitos de la violencia de género y la (re) inserción laboral. Pretende orientar al personal del sector y empresarial para darles herramientas para sensibilizar y mejorar su implicación en este ámbito. También pretende crear sinergias entre los distintos agentes implicados en el proceso. La guía ofrece recomendaciones para la investigación y la práctica. Animamos a los y las profesionales del sector y a las empresas a utilizar la información de la guía para apoyar su trabajo con las mujeres víctimas de la violencia de género.

Los principales objetivos del proyecto ACTIV y de esta guía son:

- Aumentar las sinergias entre las partes interesadas y mejorar las colaboraciones;
- Proporcionar herramientas de aprendizaje para mejorar los servicios prestados por las partes interesadas, de modo que puedan desarrollar un entorno de atención;
- Aprovechar los conocimientos y la experiencia de las partes interesadas y las empresas implicándolas en la inserción laboral de las mujeres que sufren violencia de género.



*Los socios no entienden el apoyo específico de la asociación. No forzamos nada ni imponemos citas. Debemos adaptarnos lo mejor posible a las distintas situaciones. Las mujeres que sufren violencia deben recibir este apoyo personalizado.»*

UNA TRABAJADORA SOCIAL

### 3. Cómo pueden ayudar las políticas públicas

- Desarrollar asociaciones entre las partes interesadas y aumentar el número de acuerdos de colaboración entre instituciones

En España, la RED DIE tiene como objetivo reconocer e incentivar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. El distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) está regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre. El distintivo DIE -marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad- se concede a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. Estas políticas tienen como objetivo implantar planes y medidas de igualdad en ámbitos como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, medidas de conciliación y corresponsabilidad, igualdad salarial, comunicación inclusiva, organización de la empresa, modelo, responsabilidad social corporativa, etc. Pueden optar al premio tanto empresas públicas como privadas. Más información [aquí](#).

Asimismo, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha puesto en marcha recientemente la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género". Esta iniciativa promueve la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra las mujeres y, por tanto, de igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de una iniciativa pública que pretende sensibilizar a las empresas sobre la violencia de género y mejorar la colaboración público-privada y la responsabilidad social corporativa. Más información [aquí](#).

- Organizar grupos de trabajo entre diferentes partes interesadas

El desarrollo de grupos de trabajo entre organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y empresas puede crear oportunidades para que las partes interesadas intercambien información y experiencias sobre la mejor manera de apoyar a las mujeres. Como ya se ha mencionado, la red CEASE es un ejemplo notable de colaboración entre distintas instituciones para hacer frente a la violencia de género.



- **Cubrir las necesidades básicas**

Para empezar de nuevo en la vida y mirar al futuro, las mujeres necesitan cubrir sus necesidades básicas y conocer sus derechos. Necesitan conocer los servicios especializados que pueden acogerlas a ellas y a sus hijos e hijas. Los retos consisten en garantizar la seguridad, la intimidad y el anonimato de las mujeres, y proporcionarles un entorno afectuoso y de apoyo.

## Buena práctica

Durante las reuniones desarrolladas en el marco del proyecto ACTIV, los interesados presentaron una idea para un proyecto denominado "Un lugar, una oportunidad". El proyecto proponía una solución concreta para cubrir las necesidades básicas. Proponía potenciar una red de guarderías para mujeres que sufren violencia de género, colaborando con las estructuras locales/nacionales para reservar una plaza para sus hijos e hijas. El objetivo era que las supervivientes tuvieran tiempo libre para poder reintegrarse en el mundo laboral. Este proyecto se centraba en un aspecto de la inserción laboral y abordaba un obstáculo específico y consecuente: el cuidado de los niños y niñas.

- **Mejorar las condiciones de trabajo y equipar a las empresas para que apoyen a las mujeres**

En el marco del proyecto europeo WeGo!3, la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) desplegó una prueba piloto local en Allier con el club FACE Territoire Bourbonnais. El objetivo de este experimento era participar en la mejora de las condiciones de entrada o vuelta al empleo de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género mediante:

- La sensibilización de las empresas sobre la violencia de género, en particular sobre la importancia del mantenimiento del empleo y de la inserción laboral;
- La sensibilización de las organizaciones que pueden cubrir varios campos en el acceso a los derechos (salud, familia, jubilación, derecho, vivienda, fiscalidad, búsqueda de empleo, apoyo digital) para las mujeres que sufren violencia de género.

La organización de esta campaña de sensibilización forma parte de un objetivo global para aumentar la capacidad de las estructuras de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género para promover su independencia socioeconómica a través del diseño y la adopción de políticas laborales sensibles al género en la región de Allier. Más información sobre el proyecto [aquí](#).



# Recomendaciones

Proporcionar fondos suficientes para apoyar a las víctimas de la violencia de género

Invertir en más viviendas sociales y promover la asistencia social a las víctimas de la violencia de género y sus familias

Proporcionar asesoramiento psicológico gratuito a las víctimas ofrecido por instituciones estatales

Ofrecer servicios vitales

Mejorar la variedad y calidad de los empleos ofrecidos

Desbloquear el acceso a las prestaciones de desempleo

Construir una plataforma en línea que sea una referencia central para los actores en el ámbito de la violencia de género y la (re)inserción laboral.

Aumentar la financiación para fomentar iniciativas en el ámbito de la violencia de género

Permitir el acceso a un hogar estable y seguro

Aplicar medidas para hacer frente a las discriminaciones múltiples

Acceso equitativo a los servicios

Crear un protocolo de actuación para la atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género

Ofrecer programas de apoyo a largo plazo

Proteger los derechos laborales de las víctimas y evitar los despidos

Crear un programa de formación para quienes trabajan en el sector de la violencia de género o la inserción laboral.

Redes de apoyo de empresas comprometidas con la lucha contra la violencia de género

Permitir a las víctimas de la violencia de género acceder a las disposiciones adecuadas para protegerlas de medidas adversas o discriminación.

Proporcionar un marco institucional adecuado

Desarrollar la asociación entre las partes interesadas y aumentar el número de acuerdos de colaboración entre instituciones

Cubrir las necesidades básicas

Ofrecer ventajas fiscales a los empresarios que creen puestos de trabajo para personas vulnerables, como las mujeres

Animar a las empresas a tener en cuenta el tema de la violencia de género y a sensibilizar a sus empleados

Organizar grupos de trabajo entre las distintas partes interesadas

Mejorar las condiciones laborales y equipar a las empresas para que apoyen a las mujeres

# Conclusión

El aislamiento y la descentralización que caracterizan a muchas respuestas estatales a los problemas sociales se extienden a los enfoques utilizados para abordar la violencia de género, ya que muchos programas y planes se centran en objetivos y resultados específicos y, por lo tanto, sólo abordan un problema de forma aislada.

Por ello, el consorcio ACTIV recomienda utilizar un enfoque holístico a la hora de planificar programas para supervivientes de la violencia de género. Para mejorar el proceso de inserción laboral, todos los agentes implicados en el desarrollo y la ejecución de dichos planes y programas deben tener en cuenta los diversos problemas a los que se enfrentan las víctimas. Para mejorar el proceso de inserción laboral, hay que tener en cuenta los obstáculos periféricos al empleo y buscar soluciones adecuadas. En efecto, los obstáculos periféricos pueden complicar la (re)inserción profesional de las víctimas de la violencia de género si las políticas y los sistemas no los tienen en cuenta.

Todos los agentes implicados en el proceso de inserción laboral deben comprender las consecuencias de la violencia de género en la confianza de las víctimas en sí mismas y en su autoestima. A menudo se anima a las mujeres víctimas de la violencia de género a volver al trabajo sin que necesariamente reciban el apoyo que necesitan para superar sus problemas de autoestima. Aunque el empleo puede ser un trampolín y puede ayudar a las mujeres a abandonar una relación violenta, los servicios especializados de apoyo a la violencia de género en localidades urbanas y rurales deben recibir financiación suficiente para apoyar a las supervivientes a lo largo de este proceso. Además, los Estados deben apoyar a las empresas y estructuras que acompañan a las mujeres en su camino hacia la inserción laboral. Los Estados deben proporcionar a todas las organizaciones implicadas en el proceso los recursos necesarios, ya que la satisfacción de un proceso de (re)inserción laboral es un proceso largo pero oportuno.

Además, el consorcio ACTIV ha documentado que las empresas tienen un papel esencial en el proceso de inserción (re)profesional: como último eslabón de la cadena, las políticas públicas deben implicar y apoyar a las empresas en este proceso. Algunas empresas - concretamente las que carecen de medios para invertir en la materia - pueden necesitar ayuda adicional. Aunque varias empresas ya se han comprometido a actuar -sobre todo en consonancia con sus compromisos en redes especializadas-, la violencia de género sigue siendo un tabú para la mayoría de las empresas europeas. Es esencial recordar a las empresas que la violencia de género es un problema de la sociedad y que tienen un papel específico que desempeñar.

Por último, los actores implicados en el proceso deben mejorar las sinergias y fomentar las coaliciones y las redes. En efecto, es necesario compartir información, poner en común recursos y coordinar políticas y programas a escala local, nacional y europea: los actores implicados no pueden seguir avanzando si trabajan aislados. Además, ningún agente implicado en el proceso puede eliminar por sí solo todos los obstáculos identificados en este libro blanco. Por lo tanto, la cooperación entre ellos es vital.

Por estas razones, el consorcio ACTIV recomienda que los Estados consideren las diferentes medidas

propuestas en este libro blanco para mejorar la (re) inserción social y profesional de las mujeres que han sufrido violencia de género.

#ACTIVproject

[www.activproject.eu](http://www.activproject.eu)



CEPS Projectes Socials  
<http://www.asceps.org>



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



*El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión Europea no acepta responsabilidad alguna por el uso que pueda hacerse de la información que contiene (2020-1-BE01-KA204-074919).*