



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Las mujeres víctimas de violencia de género y su
problemática inserción en el ámbito laboral

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Navarro Biosca, Emma

Tutor/a: Amat Llobart, Pablo

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024

A mis padres, mi hermano y mi familia,
pero sobre todo a mi abuela Rosa, que allí
dónde esté, sé que me está cuidando.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	4
1.2. METODOLOGÍA.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y SOCIAL.....	8
2.1. QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
2.2. PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	10
2.3. FUNDAMENTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL.....	13
CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO A NIVEL ESTATAL.....	16
3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	16
3.1.1. CONTRATO FORMATIVO.....	16
3.1.2. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.....	18
3.1.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	19
3.1.4. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	20
3.2. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	21
3.2.1. PROTECCIÓN DE DATOS.....	22
3.2.2. ASISTENCIA SANITARIA.....	23
3.3. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
3.3.1. DERECHOS GENERALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
3.3.2. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	27
3.3.3. TUTELAS RECIBIDAS.....	29
CAPÍTULO IV: FUNCIONAMIENTO DE LAS MEDIDAS LEGALES.....	34
4.1. OBSTÁCULOS EN LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	34
CAPÍTULO V: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS POR EMPRESAS EN ESPAÑA.....	42
CAPÍTULO VI: PROPUESTAS DE MEJORA.....	48
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO ODS.....	58
ANEXO 1.....	61
ANEXO 2.....	62
ANEXO 3.....	63
ANEXO 4.....	64
ANEXO 5.....	65

Índice de Tablas

Tabla 1:	Tipos de violencia de género	9
----------	------------------------------	---

Índice de Figuras

Figura 1:	Evolución de denuncias por violencia de género (2010-2022)	35
Figura 2:	Principales obstáculos que encuentran las mujeres víctimas a la hora de buscar empleo.	36
Figura 3:	Tiempo en desempleo. Mujeres víctimas en búsqueda activa de empleo	39

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO

La violencia de género es un problema social que afecta a millones de mujeres en todo el mundo. Las consecuencias de esta violencia no solo son físicas y emocionales, sino que también tienen un gran impacto en la vida económica y social de las víctimas. Una de las principales áreas afectadas es la inserción laboral, que es crucial para la autonomía y la independencia económica de estas mujeres. Sin un empleo estable y seguro, las mujeres que han sido víctimas de violencia de género pueden encontrar difícil romper el ciclo de la violencia y reconstruir sus vidas.

El problema central en el que se centra este Trabajo de Fin de Grado, es entender y estudiar cómo las mujeres que han sido víctimas de violencia de género logran reinsertarse en el mundo laboral. Este proceso de integración laboral es bastante complejo, ya que abarca aspectos económicos, sociales, psicológicos y legales. Las mujeres enfrentan múltiples barreras, desde la falta de habilidades y experiencia laboral debido a largos períodos de inactividad, hasta la discriminación en el lugar de trabajo.

Los objetivos específicos de este Trabajo de Fin de grado son:

- a) Analizar las barreras que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género en su proceso de inserción laboral:
 - **Barreras económicas:** Dificultades para encontrar empleo debido a la falta de experiencia o habilidades laborales, la necesidad de estabilidad financiera inmediata, y la precariedad de los empleos disponibles.
 - **Barreras sociales:** Estigmatización y discriminación por parte de potenciales empleadores y compañeros de trabajo.
 - **Barreras psicológicas:** Problemas de salud mental como depresión, ansiedad y baja autoestima, que pueden dificultar la búsqueda de empleo.

- **Barreras legales:** Dificultades relacionadas con la falta de protección legal adecuada.
- b) Evaluar la efectividad de las políticas públicas en la facilitación de este proceso:
- **Políticas de empleo y formación profesional:** Análisis de programas gubernamentales y su alcance, efectividad y accesibilidad para las víctimas de violencia de género.
 - **Medidas de protección y seguridad en el empleo:** Evaluación de la implementación y efectividad de leyes y regulaciones diseñadas para proteger a las mujeres en el lugar de trabajo.
 - **Políticas de igualdad de género:** Análisis de la integración de la perspectiva de género en las políticas de empleo y cómo estas influyen en la inserción laboral de las víctimas de violencia.
- c) Proponer recomendaciones basadas en los hallazgos para mejorar la inserción de estas mujeres:
- **Políticas públicas:** Propuestas para nuevas políticas o mejoras a las políticas actuales que faciliten la inserción laboral, promuevan la igualdad de oportunidades y protejan a las víctimas de violencia de género.
 - **Estrategias de sensibilización y educación:** Iniciativas para educar a empleadores y al público en general sobre las barreras que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género y la importancia de apoyar su inserción laboral.

En resumen, el enfoque del problema y los objetivos de este TFG están concebidos para abordar de forma integral las diversas áreas del proceso de incorporación laboral de las mujeres afectadas por violencia de género. Este enfoque brindará la oportunidad de comprender las dificultades y obstáculos que enfrentan e identificar soluciones prácticas y eficaces para mejorar su situación y fomentar su autonomía e independencia.

1.2. METODOLOGÍA

En el desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado, se ha optado por una metodología que combina un enfoque analítico-descriptivo con un análisis cuidadoso de distintas fuentes, tanto documentales como empíricas. Este enfoque se eligió porque permite desglosar el fenómeno de la violencia de género y entender cómo afecta específicamente a las mujeres en su proceso de reincorporación al mundo laboral, buscando así desentrañar las dinámicas que perpetúan su exclusión.

El método analítico-descriptivo utilizado en este trabajo permite ir más allá de una simple descripción del problema, profundizando en las diferentes facetas que lo componen. Esto significa que, en lugar de limitarse a describir las dificultades que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género al intentar encontrar o mantener un empleo, se intenta entender las raíces de esas dificultades. Se analizaron, por ejemplo, aspectos como el impacto psicológico de la violencia, las barreras legales y sociales, y cómo estas se entrelazan para crear un entorno complicado para la inserción laboral.

Para llevar a cabo este análisis, primero se identificaron las variables clave que influyen en la situación laboral de las mujeres que han sufrido violencia. Estas variables incluyen factores socioeconómicos, como la falta de recursos, así como factores culturales y legales que pueden limitar sus oportunidades. Una vez identificadas, estas variables fueron examinadas en profundidad.

La investigación se apoyó en una amplia variedad de fuentes, tanto primarias como secundarias. Las fuentes primarias fueron fundamentales para obtener una visión directa y personal de la situación. Entre ellas, se destacan la legislación vigente que protege a las mujeres víctimas de violencia de género. Esta legislación es:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- Las ayudas y normativas de la Seguridad Social.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En cuanto a las fuentes secundarias, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura académica sobre el tema. Este trabajo incluyó estudios previos que han analizado la relación entre violencia de género e inserción laboral, así como informes oficiales y gubernamentales que proporcionan un contexto más amplio y datos estadísticos relevantes. Además, se revisaron artículos de noticias que ofrecen una visión de cómo se presenta y se percibe este problema en la sociedad, lo que también influye en las políticas y en la respuesta pública.

El análisis de los datos recogidos, se realizó de manera detallada para identificar los principales obstáculos que estas mujeres encuentran en su camino hacia la reintegración laboral. Este análisis no sólo permitió describir la situación actual, sino también proponer posibles soluciones. Por ejemplo, se plantearon hipótesis sobre cómo mejorar los programas de apoyo a estas mujeres, cómo se podrían implementar políticas de discriminación positiva en el empleo, y qué cambios podrían ser necesarios en la legislación para ofrecer una mejor protección y apoyo.

Durante la investigación, se reconoció que este estudio tiene ciertas limitaciones, como la dificultad de generalizar los hallazgos debido a las diferentes experiencias y contextos en los que se encuentran estas mujeres.

La metodología utilizada en este trabajo ha sido clave para comprender las dificultades que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Gracias al enfoque analítico-descriptivo y a la utilización de una amplia gama de fuentes, se ha podido no solo analizar la situación actual, sino también proponer estrategias concretas para mejorarla. El objetivo final es que este trabajo contribuya a generar un cambio positivo, tanto en la investigación académica como en las políticas públicas, que apoye de manera efectiva a estas mujeres en su camino hacia una vida laboral plena y digna.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y SOCIAL

2.1. QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un término al que estamos muy acostumbrados ya que lo tenemos presente en nuestra vida cotidiana. Pero ¿sabemos exactamente qué es la violencia de género?

Según la ONU España, “la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género”¹.

Otra definición que nos ayuda a entender el término citado puede ser “la violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2024).

Estas dos definiciones demuestran que existe una gran dificultad para llegar a un consenso y determinar qué conductas, actos y formas de violencia son las características de este término.

Un sistema que nos puede ayudar a categorizar y determinar los actos y conductas que caracterizan a la violencia de género, puede ser determinar qué tipos de violencia existen e identificar sus características para paliar sus efectos nocivos, lo que hace que se diferencien entre ellas y así poder actuar

En este trabajo nos vamos a centrar sobre todo en la violencia de género económica, ya que queremos profundizar en cómo las mujeres que han sufrido y sufren este tipo de violencia pueden incorporarse al mundo laboral del que han sido privadas a raíz de los actos de su pareja, que han generado que la víctima tenga una desestabilidad financiera de la que le sea casi imposible salir.

¹ ONU España. La violencia de género según la ONU. Naciones Unidas para Europa Occidental - España.

A pesar de centrarnos en este tipo de violencia, la siguiente tabla refleja los tipos de violencia, exponiendo sus características y los actos típicos de la misma. De esta forma podemos ver con claridad a lo que se enfrentan constantemente tanto las mujeres víctimas de violencia de género como el resto de la sociedad que presencia estos actos.

Tabla 1: *Tipos de violencia de género.*

VIOLENCIA PSICOLÓGICA	Se refiere a cualquier acción o falta de acción que cause daño emocional o psicológico. Puede ser desde ignorar o descuidar a alguien repetidamente, hasta ser celoso, insultante, humillante, menospreciador, o incluso infiel. También incluye comparar negativamente a alguien, rechazarlo, limitar su libertad de decisión o amenazar.
VIOLENCIA FÍSICA	Se trata de cualquier acción intencional que cause daño físico, ya sea mediante el uso de fuerza física directa o el empleo de armas u objetos que puedan provocar lesiones, tanto internas como externas.
VIOLENCIA PATRIMONIAL	Se refiere a cualquier acción o falta de acción que pone en peligro la solvencia económica de la víctima. Esto incluye robar, destruir, ocultar o distraer objetos personales, documentos importantes, bienes, dinero o cualquier otro recurso que la víctima necesite para cubrir sus necesidades básicas.
VIOLENCIA ECONÓMICA	Se trata de cualquier acción o falta de acción por parte del agresor que perjudique la estabilidad financiera de la víctima. Esto puede incluir medidas destinadas a controlar o restringir los ingresos económicos de la víctima.
VIOLENCIA SEXUAL	Se refiere a cualquier acción que cause daño físico o sexual al cuerpo de la víctima, afectando su libertad, dignidad y bienestar físico.
VIOLENCIA FAMILIAR	Se trata del uso abusivo de poder o la falta intencional de actuar, con el propósito de dominar, someter, controlar o dañar a las mujeres de diversas maneras: física, verbal, psicológica, económica, patrimonial o sexualmente. Esto puede ocurrir tanto dentro como fuera del hogar, y el agresor puede tener o haber tenido algún tipo de relación con la víctima.
VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE	Se refiere al maltrato que sufre una persona por parte de alguien con quien tiene algún tipo de relación laboral, educativa u otro tipo de relación similar. Este maltrato puede ser un acto o una omisión que abusa del poder y que afecta negativamente la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, además de obstaculizar su desarrollo y violar la igualdad.
VIOLENCIA FEMINICIDA	Se refiere a la violencia más severa que enfrentan las mujeres debido a la violación de sus derechos humanos, tanto en espacios públicos como privados. Puede llegar a extremos como el homicidio u otras formas de muerte violenta de mujeres.
VIOLENCIA DIGITAL	Se trata de cualquier acción realizada a través de medios impresos, mensajes de texto, redes sociales, correo electrónico u otros medios tecnológicos, mediante la cual se obtiene, expone, distribuye, difunde, exhibe, reproduce, transmite, ofrece, intercambia o comparte imágenes, audios o videos humillantes de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del Orden Jurídico Nacional

A raíz de tales conceptos, podemos tratar de definir qué supone ser víctima de violencia de género.

Muchos autores han tratado de explicar este hecho con sus propias investigaciones, pero todos llegan a la misma conclusión; se considera víctima de violencia de género a la mujer que sufre actos y conductas agresivas (físicas y/o psicológicas) hacia su persona, procedentes de la persona que es o fué su pareja sentimental, ya sea como cónyuge o con una relación afectiva. También pueden ser consideradas víctimas de violencia de género los hijos e hijas de la pareja, en el caso de que los tuvieran.

2.2. PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Antes de comenzar a aclarar el porqué la violencia de género se ha convertido en un problema para la sociedad, tenemos que determinar qué consideramos como problemática social.

Según Liazos (1982)², las definiciones de lo que es un problema social pueden dividirse en dos grandes grupos según la perspectiva teórica que se adopte.

Por una parte está el grupo donde destacan los aspectos objetivos que son perjudiciales a pesar de que no se puedan identificar en sectores amplios de la población. Este grupo puede definirse como *"una condición que se establece como tal por un número considerable de personas como una desviación de las normas sociales habituales"*³ o *"un fenómeno social que tiene un impacto negativo en las vidas de un segmento considerable de población"*⁴.

Por el contrario, está el grupo donde se entiende que existe un único problema social cuando un grupo significativo de la sociedad identifica unas condiciones como problema y se pone en marcha para encontrar una solución. Dentro de esta categoría más subjetiva, se pueden encontrar definiciones como la siguiente: *"existe un problema social cuando un*

² Liazos, A. (1982). "People first. An introduction to social problems". *Boston: Allyn & Bacon.*

³ Fuller, R.C. y Myers, R. (1941a). "The natural history of a social problem". *American Sociological Review*, 6, 320-328.

⁴ Kohn, M.L. (1976). "Looking back. A 25-year review and appraisal of social problems research". *Social Problems*, 24, 94-112.

*grupo de influencia es consciente de una condición social que afecta sus valores, y que puede ser remediada mediante una acción colectiva*⁵.

Existen otros autores que aportan definiciones donde incluyen tanto el ámbito objetivo como el subjetivo del fenómeno de problema social, al que definen como “*algún aspecto de la sociedad (condición objetiva) acerca del cual un amplio número de personas están preocupadas (condición subjetiva)*”⁶.

Una de las condiciones que existe para que un problema social sea considerado como tal, es que un gran grupo de personas encuentren injusto una serie de sucesos o actos y, que gracias a su influencia en la sociedad en la que actúan, genera tanto revuelo que llegue a considerarse como problemática social.

Tras esta breve explicación, ya podemos adentrarnos en la problemática social que provoca y lleva provocando la violencia de género en la sociedad.

La violencia de género empezó a tomar relevancia en la década de 1960, dónde las feministas de la época empezaron a luchar por el movimiento de liberación de las mujeres que sufrían violencia sexual y doméstica. Hasta ese momento la violencia de género se consideraba un fenómeno privado, donde la figura masculina de la relación tenía el derecho de agredir física o psicológicamente a la mujer y, como era de carácter privado, nadie podía intervenir. Pero la sociedad empezó a reaccionar ante tales actos e inició dicho movimiento.

A partir de este momento, el movimiento contra la violencia de género empezó a conseguir una gran repercusión a nivel mundial, y algunas naciones empezaron a aprobar tratados y normativas.

A continuación se van a presentar los tratados y convenios más relevantes de las últimas décadas.

En 1979, tuvo lugar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), donde los Estados que deseén formar parte de dicho Comité, han de presentar un informe sobre qué medidas legislativas, judiciales,

⁵ Sullivan, T., Thompson, K., Wright, R., Gross, G. y Spady, D. (1980). *Social problems: Divergent perspectives*. New York: John Wiley and Sons.

⁶ Henslin, J. (1990). *Social problems today. Coping with the challenges of a changing society*. Nueva Jersey: Prentice Hall.

administrativas, etc... han conseguido implantar para cumplir los requisitos de la Convención que, como indica su nombre, pretende erradicar la discriminación hacia la mujer.

En 1993, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. En ella, se consiguió definir el término de violencia de género e identificar los diferentes tipos de violencia de género. También declara que dicha violencia va en contra de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres o de cualquier persona.

Al año siguiente, en 1994, tuvo lugar la Convención de Belém do Pará. Esta convención es la primera que establece que las mujeres tienen el derecho a vivir una vida sin sufrir ningún tipo de violencia privada y pública. También sigue afirmando que exista una violación de las libertades fundamentales.

En el año 1995 se creó la Plataforma de Acción de Beijing, una de las plataformas más importantes en el mundo de la violencia de género. Se centra en 12 campos que considera relevantes en la sociedad y se pretende crear y diseñar políticas públicas efectivas. Esta plataforma ha ayudado a la Unión Europea a alumbrar el ODS 5, del que hablaremos más adelante.

En 1999, con el Protocolo Facultativo de la CEDAW, se establecieron los procedimientos de denuncia e investigación de la CEDAW citada anteriormente. Esto dió lugar a la lucha contra la violencia doméstica o la esterilización forzosa.

Como se puede observar, fueron unas décadas bastante convulsas ya que gracias a la presión social recibida durante esos años iniciales, los gobiernos se vieron obligados a empezar a generar normativas y procedimientos y, de esta forma, intentar erradicar la violencia de género. Lamentablemente, a pesar de todas las iniciativas y ayudas proporcionadas, este problema siguió en aumento, haciendo que hoy en día se sigan creando nuevos proyectos y protocolos para acabar con dicho problema social.

De esta forma saltamos al año 2011, donde nació el Convenio de Estambul. Este convenio determina que la igualdad entre mujeres y hombres es un punto clave para la erradicación de la violencia de género. También proporciona protección a todas las mujeres

y niñas que son víctimas de este problema social, y persigue y enjuicia a los agresores de dichos actos violentos.

Y por último, en el año 2015, se aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Unión Europea dedica un ODS completo a la violencia de género (ODS 5). Este ODS tiene una serie de objetivos que han de ser cumplidos en la Agenda 2030, que todos los países miembros han de seguir y alcanzar las metas establecidas para dicha fecha.

Como se puede observar, este problema ha estado presente desde hace décadas, durante las cuales los gobiernos han estado interesados en él, pero si observamos la actualidad, a pesar de todos los convenios aprobados, la violencia de género sigue presente en la sociedad.

2.3. FUNDAMENTOS DE LA INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral es un término al que todos estamos bastante acostumbrados a oír diariamente en nuestro día a día. En este apartado se pretende explicar con detalle este concepto y, en términos generales, las diferentes fases del proceso en sí.

Este término se puede definir como el proceso mediante el cual un individuo asegura un puesto de trabajo remunerado en concordancia con su formación académica, habilidades y experiencia laboral.

Para poder entender mejor la inserción laboral *“es fundamental realizar un análisis de tres factores y procesos que intervienen en la idea de ocupabilidad y de búsqueda de trabajo. Estos factores son:*

- *Factores relacionados con el sujeto que busca empleo.*
- *La confluencia, o la falta de ésta, de las ofertas y demandas del mercado laboral.*
- *Instrumentos utilizados en el proceso de orientación para la inserción”⁷.*

El primer factor, tal y como indican García y Royo (2022), está unido al sujeto que pretende conseguir el empleo.

⁷ García, A. G., & Royo, M. C. R. (2022). *Inserción laboral*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

Se centra en el nivel educativo, las habilidades técnicas y puntos fuertes de la persona solicitante y cómo estas características pueden afectar para el acceso a diferentes tipos de empleo y, de esta forma, destacar por encima del resto de candidatos.

La experiencia laboral también es bastante relevante en este factor, ya que puede indicar a la empresa si el candidato ya ha ejercido en un puesto parecido al ofertado. Esto justifica la capacidad del solicitante de desempeñarse en roles y ámbitos similares.

Otras características de este factor pueden ser si el solicitante tiene conexiones profesionales y personales que le pueden servir de ayuda ante la búsqueda de empleo; la motivación y actitud del candidato también es muy relevante, ya que puede influir en la capacidad de superar obstáculos; y la situación personal del solicitante (ubicación geográfica, estado civil, responsabilidades familiares y disponibilidad para trabajar) afectan también a este factor y puede llegar a ser decisiva.

El segundo factor establecido por los autores citados anteriormente es la confluencia entre las ofertas y demandas del mercado laboral, ya que es esencial para facilitar la inserción laboral.

Cuando hay una coincidencia entre las habilidades y la experiencia que posee el individuo y las necesidades de los empleadores, aumentan las posibilidades de encontrar un empleo adecuado. Sin embargo, la falta de confluencia puede crear barreras a las que los individuos han de enfrentarse para encontrar empleo en campos donde hay una oferta limitada o una alta competencia.

Algunos elementos que pueden interferir en la oferta y demanda del mercado son:

- Las tendencias de crecimiento de los diversos sectores y las áreas de los mismos influyen en la cantidad de empleo ofertada en estos sectores laborales.
- Los muchos cambios y avances tecnológicos incrementan la demanda en los sectores que requieren de habilidades y ocupaciones específicas, creando nuevos puestos de trabajo pero disminuyendo las oportunidades laborales en otros sectores.
- Las políticas y regulaciones por parte de los gobiernos también tienen un impacto en la demanda de ciertos sectores y su disponibilidad.

- La localización geográfica puede influir tanto en la disponibilidad de empleos como en la movilidad de los trabajadores.

El último factor que queda por analizar son los instrumentos que se utilizan en la orientación para la inserción laboral. Son una serie de herramientas y recursos específicos para ayudar a cualquier individuo a identificar sus oportunidades laborales, desarrollar sus habilidades y tomar las decisiones necesarias para su vida laboral.

Uno de los instrumentos clave es el asesoramiento y orientación profesional, con la ayuda de una persona especializada con la que se discuten los intereses, habilidades, valores y metas profesionales del individuo. Este orientador proporciona la ayuda para explorar las diferentes opciones disponibles con respecto a sus habilidades y objetivos, y evaluar sus fortalezas y debilidades.

La existencia de talleres y cursos en habilidades para la búsqueda de empleo también son un instrumento muy relevante. Estos programas ofrecen oportunidades para adquirir y desarrollar las habilidades específicas para la búsqueda de empleo. Existe gran variedad de cursos que pueden tratar desde la elaboración de currículums hasta la preparación de entrevistas específicas.

Más recientemente, han surgido una serie de recursos en línea que ofrecen una amplia gama de información y herramientas para la búsqueda de empleo y el desarrollo personal. Estas plataformas pueden incluir bases de datos con ofertas de empleo, guías para la elaboración de currículums y cartas de presentación, etc. Algunas plataformas también ofrecen pruebas de evaluación de habilidades o cursos de formación en línea.

Todos estos instrumentos proporcionan un apoyo indispensable para los individuos que exploran las diversas opciones para su carrera profesional y mejorar así su vida laboral. Como hemos podido observar, estos recursos varían de formato pero todos tienen un mismo objetivo: ayudar a las personas a alcanzar sus metas profesionales y encontrar un puesto de trabajo satisfactorio en todos los aspectos.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO A NIVEL ESTATAL

Existen diversas normativas a nivel estatal que tratan sobre la violencia de género dentro de sus artículos. En este apartado se van a analizar dichas normativas junto a las indicaciones o derechos que proporcionan a las mujeres víctimas de violencia de género.

3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

3.1.1. CONTRATO FORMATIVO

Antes de explicar qué es un contrato formativo, hemos de clarificar su importancia con el tema tratado de este Trabajo Final de Grado. Estos contratos son esenciales para que las mujeres que han sido víctimas de violencia de género logren conseguir unos conocimientos o habilidades mientras reciben una remuneración económica en base al puesto de trabajo que ocupan durante el periodo de aprendizaje.

Una vez determinado esto, podemos especificar qué es un contrato formativo.

Un contrato formativo, también conocido como contrato de formación o contrato de aprendizaje, es un tipo de acuerdo laboral diseñado para proporcionar formación práctica y teórica a una persona en un entorno laboral mientras realiza un trabajo remunerado. Estos contratos son diseñados para ayudar a los trabajadores a adquirir habilidades y experiencia en un campo específico, a la vez que reciben una compensación por la realización de su trabajo.

Los contratos formativos suelen tener ciertas características especiales, como una duración limitada, un enfoque en la formación práctica y la combinación de trabajo remunerado con la capacitación teórica requerida.

Dependiendo del país y su legislación laboral, puede haber variaciones en las características de estos contratos. En general, están diseñados para beneficiar tanto al

trabajador como al contratante, proporcionando una oportunidad de formación y desarrollo de habilidades mientras se realiza un trabajo real.

Este tipo de contratos pueden resultar beneficiosos para mejorar la vida de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Estas mujeres, a menudo, se enfrentan a una serie de desafíos, tanto emocionales como económicos, que les dificultan la posibilidad de rehacer sus vidas. En este contexto, los contratos formativos ofrecen una vía para que puedan recuperar su independencia y autoestima, mientras se preparan para un futuro más seguro y estable.

El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 11.4.b), nos indica lo siguiente:

“Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

Este artículo del Estatuto es fundamental ya que reconoce que la violencia de género es una circunstancia que suspende el transcurso temporal del contrato laboral. Este reconocimiento muestra un compromiso de las normativas hacia la seguridad y protección de las víctimas de violencia de género en este ámbito y refleja una comprensión cada vez más marcada respecto a la necesidad de afrontar la desgracia que es la violencia de género con cuidado y empatía en todos los ámbitos de la sociedad.

La incorporación de la violencia de género como una causa de interrupción del contrato laboral resulta esencial para asegurar que las mujeres afectadas dispongan del tiempo y los recursos necesarios para atender su situación personal y buscar el respaldo que necesiten sin que quepa la posibilidad de perder su empleo.

Al defender los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y proporcionar el soporte necesario, este artículo contribuye a la creación de un entorno laboral más seguro y equitativo. Igualmente, transmite un mensaje en torno a la intolerancia frente a la violencia de género y garantiza que quienes se hallan en estas circunstancias reciban el amparo y la asistencia necesarios para reconstruir sus vidas.

3.1.2. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

Los descansos semanales, fiestas y permisos son algo esencial en la vida laboral de cualquier trabajador. Este tipo de beneficios ayuda a mejorar el ambiente laboral, el estrés del trabajador e incluso incrementar su rendimiento en sus horas laborales.

Centrándonos más en el tema tratado en este proyecto, el Estatuto de los Trabajadores indica lo siguiente:

37.8. “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género [...] tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa [...] derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido [...]”.

Este artículo establece un marco de protección claro para las personas trabajadoras con la condición de víctimas de violencia de género. Este artículo, les da el derecho a solicitar medidas que faciliten su protección o el acceso a la reducción de la jornada laboral con una disminución proporcional del salario, así como la reorganización del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de gestión temporal del trabajo que considere la empresa.

Asimismo, concreta el derecho de estas personas a llevar a cabo su trabajo, ya sea de forma total o parcial, de manera remota o a cesar su desempeño si el sistema de trabajo así lo permite, siempre y cuando esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con las funciones y responsabilidades inherentes al puesto ocupado.

Esto refleja un reconocimiento imprescindible de la vulnerabilidad a la que se enfrentan las víctimas de violencia de género y la necesidad de garantizarles un entorno seguro y favorable para su protección y bienestar. Al otorgar estos derechos, la legislación laboral fortalece la capacidad de las víctimas para gestionar su situación y acceder a los recursos necesarios para su recuperación.

Este artículo representa un importante avance en la protección de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, al mismo tiempo que fomenta un ambiente laboral más inclusivo, sensible y solidario

3.1.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se entiende por movilidad geográfica el traslado o desplazamiento, por una determinada duración, a otro puesto de trabajo de la misma empresa en otra ciudad o área, donde realiza las mismas funciones que en el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador en su localización original.

Esto es relevante ya que el Estatuto de los Trabajadores establece un derecho en su artículo 40, que las víctimas de violencia de género pueden ejercer cuando sea necesario. Este artículo determina que:

4. “Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género [...] que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios [...] tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo”.

El artículo establece un mecanismo de protección preferente para las trabajadoras que sean identificadas como víctimas de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar su puesto laboral en la localidad donde habitualmente trabajan, con el fin de asegurar su protección. Con este cambio, estas personas gozarán de un derecho para ocupar otro puesto de trabajo, dentro de la misma categoría profesional o de una equivalente, que se encuentre vacante en cualquier otro centro de trabajo perteneciente a la misma empresa.

Este artículo subraya la importancia de proteger los derechos y la seguridad de dichas víctimas, reconociendo la necesidad de proporcionarles alternativas laborales que les permitan continuar con su empleo en condiciones seguras y adecuadas. También refleja un compromiso con la protección y el bienestar de las personas afectadas por la violencia de género o el terrorismo en el ámbito laboral, al tiempo que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.

Al otorgar este derecho, se fortalece la capacidad de estas personas para recuperarse y reconstruir su vida profesional en un entorno seguro y propicio.

3.1.4. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Los artículos 45.1 n) y 49.1 m) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tratan sobre la suspensión y la extinción del contrato laboral respectivamente, en casos donde la persona trabajadora se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo por a ser víctima de violencia de género.

El artículo 45.1 n) establece que el contrato laboral puede suspenderse por decisión de la persona trabajadora afectada por violencia de género, lo que permite que dicha persona pueda ausentarse temporalmente del trabajo para salvaguardar su seguridad y bienestar. Esta medida protege los derechos de la persona afectada y reconoce la gravedad de la situación, permitiéndole tomar las acciones necesarias para su protección sin perder su empleo.

Por otro lado, el artículo 49.1 m) contempla la extinción del contrato laboral cuando la persona trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por a ser víctima de violencia de género. Esta disposición reconoce la gravedad y la persistencia del problema, y asegura que la persona afectada pueda poner fin a su relación laboral sin sufrir consecuencias negativas.

Ambos artículos reflejan un compromiso por parte de la legislación en proteger los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Proporcionan herramientas legales para que estas personas puedan tomar decisiones en beneficio de su seguridad y bienestar, sin que sufran repercusiones negativas en términos de empleo. En conjunto, estos artículos contribuyen a crear un entorno laboral más seguro y compasivo para las personas afectadas por esta problemática.

3.2. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de Seguridad Social, al estar diseñado para proteger a los ciudadanos en situaciones de vulnerabilidad, tiene un papel clave en la respuesta a la violencia de género. Las víctimas a menudo enfrentan barreras adicionales en su interacción con este sistema, ya sea por la falta de información, el temor a las represalias o la necesidad de ocultar su situación para protegerse. Además, las desigualdades estructurales que existen en la sociedad pueden reflejarse en la manera en que las víctimas acceden a estos recursos, haciendo aún más difícil su recuperación.

En este contexto, es vital que la Seguridad Social no solo reconozca la gravedad de la violencia de género, sino que también se comprometa a eliminar cualquier forma de discriminación y a facilitar el acceso de las víctimas a los recursos disponibles. Esto implica no solo garantizar un trato justo y equitativo, sino también crear un entorno seguro donde las víctimas se sientan apoyadas y comprendidas en cada paso de su proceso de recuperación.

Además, la coordinación con otras instituciones y la implementación de políticas que prioricen el bienestar de las víctimas son también aspectos esenciales para asegurar que el sistema de Seguridad Social cumpla con su rol protector en este contexto.

La violencia de género, como llevamos indicando durante todo este trabajo, es un fenómeno profundamente arraigado en nuestra sociedad, que afecta no solo a la integridad física y emocional de las víctimas, sino también a su bienestar económico y social. Dentro del ámbito de la Seguridad Social, esta problemática adquiere una dimensión particular, ya que muchas víctimas dependen de este sistema para poder acceder a servicios y recursos que les permitan reconstruir sus vidas.

Además, es fundamental que los trabajadores de la Seguridad Social estén capacitados para identificar y comprender las particularidades de la violencia de género, de manera que puedan ofrecer un apoyo efectivo y sensible a las necesidades de las víctimas. La coordinación con otras instituciones y la implementación de políticas que prioricen el bienestar de las víctimas son también aspectos esenciales para asegurar que el sistema de Seguridad Social cumpla con su rol protector en este contexto.

A continuación se van a exponer las ayudas o políticas que la Seguridad Social de nuestro país proporciona a estas víctimas para ayudarles a conseguir su objetivo de lograr su bienestar tanto económico como social.

3.2.1. PROTECCIÓN DE DATOS

La protección de los datos personales es un aspecto esencial en la gestión de la Seguridad Social, especialmente cuando se trata de colectivos vulnerables como las mujeres víctimas de violencia de género. La Seguridad Social está comprometida a la hora de garantizar que el acceso y el uso de los datos personales se realice de manera segura y bajo estrictos controles. Esto es esencial para proteger la privacidad y, en muchos casos, la seguridad física de las personas, particularmente de aquellas que han sufrido violencia.

De manera general, la Seguridad Social limita el acceso a los datos personales a un grupo reducido de personas que cuentan con la autorización necesaria para realizar las gestiones necesarias. Este acceso se realiza bajo estrictas normas de confidencialidad, que aseguran que la información solo se utilice para los fines previstos y dentro de los límites legales. Cualquier acceso a estos datos debe estar justificado.

Para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, la Seguridad Social ofrece un nivel adicional de protección respecto de sus datos personales. Estas mujeres pueden solicitar que el acceso a su información quede aún más restringido y controlado. Esta solicitud inicia unas medidas específicas que limitan el acceso a un número muy reducido de personas dentro del sistema, asegurando que solo quienes tienen el acceso puedan consultar estos datos. Además, se implementan mecanismos de vigilancia para detectar y evitar cualquier acceso no autorizado.

Esta protección adicional es vital para las víctimas, ya que evita que su situación personal sea divulgada, lo cual podría ponerlas en riesgo de nuevas amenazas o acoso por parte de su agresor. Además, garantiza que puedan interactuar con el sistema de Seguridad Social con la tranquilidad de saber que su privacidad está resguardada.

El control sobre la información personal no solo contribuye a la seguridad física de las víctimas, sino que también es crucial para su recuperación emocional. Saber que tienen el poder de decidir quién puede acceder a sus datos, refuerza su autonomía y les ayuda a

recuperar el control sobre sus vidas, un aspecto fundamental en su proceso de recuperación y reintegración tanto social como laboral.

3.2.2. ASISTENCIA SANITARIA

La protección y el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género son aspectos fundamentales dentro del sistema de Seguridad Social. Una de las principales preocupaciones es asegurar que estas mujeres puedan acceder a servicios esenciales, como la asistencia sanitaria, sin tener que depender de su agresor. Para tratar esta necesidad, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha implementado medidas específicas que garantizan que las víctimas de violencia de género mantengan su derecho a la asistencia sanitaria de forma independiente.

En el pasado, el acceso a la asistencia sanitaria podía estar vinculado al estado civil o a la dependencia económica de la persona asegurada, que en muchos casos era el agresor. Esta situación colocaba a las víctimas en una posición extremadamente vulnerable, obligándolas a continuar dependiendo de su agresor para poder recibir atención médica, lo que podía perpetuar su situación de riesgo y sometimiento.

El cambio implementado por el INSS permite que estas mujeres obtengan la titularidad independiente de su derecho a la asistencia sanitaria. Esto significa que, independientemente de su relación con el agresor, la mujer conserva su derecho a la atención médica. Esta medida es un acto de justicia y un paso crucial hacia la autonomía de las víctimas, brindándoles la seguridad y el respaldo necesarios para acceder a los servicios de salud sin miedo a represalias o a perder su cobertura. También este derecho se extiende a las hijas e hijos de las mujeres víctimas de violencia de género. Esta ampliación del derecho es fundamental, ya que la violencia de género no solo afecta a la mujer, sino también a sus hijos, quienes a menudo están expuestos a situaciones traumáticas que pueden tener graves consecuencias en su desarrollo físico y emocional.

3.3. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece un marco legal robusto para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Entre sus disposiciones destacan los derechos fundamentales y los derechos laborales. A continuación se van a analizar derechos que proporciona esta ley.

3.3.1. DERECHOS GENERALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los derechos generales que proporciona la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género son aquellos que garantizan su protección, asistencia y acceso a recursos, con el objetivo de proporcionar una respuesta global y eficaz ante esta problemática. A continuación, se explican detalladamente los artículos clave relacionados con estos derechos:

El artículo 17 asegura que todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos por esta ley, sin que exista ningún tipo de discriminación en su acceso.

Este principio de no discriminación es fundamental, ya que reconoce que la protección y asistencia a las víctimas debe ser universal, independiente de factores como la edad, origen étnico, estatus socioeconómico, situación migratoria o cualquier otra condición. La ley busca eliminar cualquier barrera que pudiera impedir que una mujer en situación de violencia de género acceda a los derechos y servicios establecidos.

Este artículo incide en el compromiso del Estado en asegurar que todas las mujeres puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, garantizando así una protección efectiva y sin excepciones.

El artículo 18 regula el derecho a la información.

Considera que es un aspecto crucial para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan tomar decisiones informadas sobre su situación.

Establece que las víctimas tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, nuevamente sin discriminación en el acceso. Esta información debe ser proporcionada por los servicios, organismos u oficinas que dispongan las administraciones públicas, lo que incluye tanto el nivel estatal como autonómico y local.

Este artículo se centra en la importancia de que las mujeres tengan acceso a información clara, completa y comprensible sobre los recursos disponibles, los procedimientos legales, las medidas de protección y cualquier otro aspecto relevante para su seguridad y bienestar. La disponibilidad de esta información es esencial para empoderar a las víctimas, ayudándolas a comprender sus derechos y las opciones a su disposición.

El artículo 19 consolida el derecho de las mujeres víctimas de violencia de género a recibir una atención integral, abarcando desde servicios sociales hasta apoyo psicológico y educativo.

Este derecho implica que las administraciones públicas deben organizar y ofrecer una gama completa de servicios que respondan a las necesidades inmediatas y a largo plazo de las víctimas. Estos servicios incluyen atención de emergencia, apoyo y acogida, y recuperación integral, garantizando una intervención que sea a la vez permanente y urgente, especializada y multidisciplinaria.

La atención multidisciplinaria, especificada anteriormente, implica la participación de profesionales de diversas áreas para ofrecer un apoyo completo y coordinado a las víctimas. Incluye:

- Información a las víctimas: Asegurando que las mujeres estén informadas sobre sus derechos y las ayudas disponibles.
- Atención psicológica: Proporcionando apoyo emocional y terapéutico para ayudar a las víctimas a superar el trauma.

- Apoyo social: Asistiendo a las víctimas en la gestión de su vida cotidiana, incluidas cuestiones relacionadas con la vivienda, la educación y el empleo.
- Seguimiento de reclamaciones: Asegurando que las reclamaciones de derechos de las mujeres sean monitoreadas y defendidas de manera efectiva.
- Apoyo educativo: Ayudando a la unidad familiar a mantener la estabilidad educativa, especialmente para los hijos que puedan verse afectados.
- Formación preventiva: Fomentando valores de igualdad y enseñando habilidades para la resolución no violenta de conflictos, lo cual es fundamental para romper el ciclo de la violencia.
- Apoyo a la inserción laboral: Facilitando la formación y la integración en el mercado laboral, lo cual es clave para que las víctimas puedan alcanzar la independencia económica y reconstruir sus vidas.

El derecho a la asistencia jurídica es otro pilar fundamental de esta ley. Según el artículo 20, las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito desde el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.

Esto asegura que las víctimas estén bien informadas sobre sus derechos y opciones antes de entrar en un proceso legal, lo cual es esencial para garantizar que actúan con pleno conocimiento de causa.

Además, el artículo establece que las víctimas tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos judiciales y procedimientos administrativos que tengan una relación directa o indirecta con la violencia que han sufrido. Este derecho se extiende también a los herederos en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos, garantizando así que la defensa jurídica no se vea interrumpida por el fallecimiento de la persona afectada.

Estos artículos de la Ley Orgánica 1/2004 son fundamentales para asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género en España reciban la protección y el apoyo necesarios para superar su situación. Estas disposiciones reflejan el compromiso del Estado

español de proporcionar un entorno seguro y de apoyo para que las víctimas puedan recuperar su vida y ejercer plenamente sus derechos.

3.3.2. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 establece una serie de derechos laborales y en materia de seguridad social para proteger a las trabajadoras víctimas de violencia de género, con el fin de garantizar su estabilidad laboral y económica mientras enfrentan las consecuencias de la violencia.

Este artículo otorga a las trabajadoras, tal y como se ha indicado con anterioridad en el análisis del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a reducir o reorganizar su jornada laboral, así como a cambiar de lugar de trabajo para protegerse del agresor. También permite la adaptación de su puesto para atender sus necesidades específicas, y ofrece la posibilidad de suspender temporalmente su contrato con la garantía de que su puesto estará reservado para cuando decida reincorporarse. Si opta por extinguir el contrato, no perderá sus derechos de protección social.

Además, la suspensión o extinción del contrato sitúa a la trabajadora en una situación legal de desempleo, permitiéndole acceder a prestaciones, y el tiempo de suspensión cuenta como cotización efectiva. Las empresas que contraten a sustitutos temporales recibirán una bonificación del 100% en las cuotas a la Seguridad Social.

El artículo también considera justificadas y remuneradas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo derivadas de la violencia, siempre que estén aprobadas por los servicios sociales o de salud.

Finalmente, las trabajadoras autónomas que cesen temporalmente su actividad para protegerse, tendrán suspendida la obligación de cotizar durante seis meses, tiempo que se considerará como cotizado efectivamente, preservando sus derechos de Seguridad Social.

Por otra parte, nos encontramos el Artículo 22, donde se alude a un programa específico de empleo aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2025, de 23 de octubre, que desarrolla dicho programa, el cual ayudará a las víctimas de violencia de género que pretenden entrar en el mundo laboral.

El principal objetivo de este programa es otorgar a las mujeres víctimas de violencia de género las herramientas y el apoyo necesarios para encontrar empleo y mantenerlo a largo plazo. Esto incluye la mejora de sus habilidades y competencias profesionales, el acceso a oportunidades laborales adecuadas, y el apoyo emocional y psicológico para enfrentar los desafíos que implica la reincorporación al mundo laboral.

El programa también ofrece una variedad de servicios y beneficios para apoyar a las víctimas en su proceso de inserción sociolaboral:

- Orientación y asesoramiento personalizado: Cada participante recibe atención personalizada por parte de orientadores laborales que evalúan su situación, identifican sus necesidades y diseñan un plan de inserción adaptado a sus circunstancias. Este plan puede incluir acciones formativas, búsqueda activa de empleo, y asesoramiento para la mejora del currículum y habilidades para entrevistas.
- Formación y capacitación: Se ofrecen cursos de formación profesional específicos que permiten a las mujeres adquirir nuevas habilidades o actualizar las que ya poseen, adaptándolas a las demandas actuales del mercado laboral. Esta formación puede incluir talleres sobre habilidades digitales, idiomas, y competencias transversales como la comunicación y el trabajo en equipo.
- Ayudas económicas: En algunos casos, las participantes pueden acceder a ayudas económicas para cubrir los gastos derivados de su proceso de inserción laboral, como transporte, cuidado de hijos, o compra de material necesario para la formación o el trabajo.
- Intermediación laboral: El programa facilita el contacto directo con empresas que estén comprometidas con la igualdad de género y dispuestas a contratar a mujeres en esta situación. Se promueve la sensibilización en el entorno empresarial para

fomentar la contratación de víctimas de violencia de género y asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso.

- Apoyo psicológico y social: Dado que muchas víctimas de violencia de género enfrentan barreras emocionales y psicológicas significativas, el programa también ofrece servicios de apoyo psicológico para ayudar a superar traumas, mejorar la autoestima y desarrollar la confianza necesaria para enfrentar el entorno laboral.

Acorde con lo dicho previamente, podemos afirmar que el programa tiene un impacto significativo en la vida de estas mujeres, ayudándolas a romper el ciclo de la violencia y la dependencia económica del agresor. Al conseguir un empleo estable, las mujeres ganan independencia y capacidad para tomar decisiones sobre su vida y la de sus hijos.

Además, el programa no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad en general. Al empoderar a las víctimas y ayudarlas a integrarse en el mercado laboral, se fomenta la igualdad de género y se contribuye a la reducción de la pobreza y la exclusión social.

3.3.3. TUTELAS RECIBIDAS

La Ley Orgánica 1/2004 también ofrece una serie de tutelas para las mujeres víctimas de violencia de género, que abarcan la prevención, protección, sanción y reparación, estableciendo un sistema coordinado y multidimensional de apoyo.

Los artículos 29 y 30 de la ley establecen dos instituciones cruciales: la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, que desempeñan roles fundamentales en la articulación de políticas y en el seguimiento de la violencia de género en España.

El Artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004 crea la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, un órgano que depende directamente del Ministerio de Igualdad y cuya misión principal es la coordinación y ejecución de las políticas públicas destinadas a combatir la violencia de género. Este organismo se erige como el eje central en la respuesta institucional ante la violencia de género, con una serie de competencias y funciones que son vitales para garantizar la protección de las víctimas y la eficacia de las medidas adoptadas.

Dichas funciones son:

- Coordinación de Políticas Públicas: La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género tiene la responsabilidad de coordinar las políticas públicas a nivel estatal, asegurando que todas las acciones y medidas implementadas por diferentes organismos y administraciones sean coherentes y estén alineadas con los objetivos de la ley. Esto implica trabajar de manera estrecha con las comunidades autónomas, los ayuntamientos y otras entidades públicas y privadas, creando un marco de colaboración que permita una respuesta unificada y efectiva contra la violencia de género.
- Diseño y Ejecución de Programas Específicos: Entre sus funciones se encuentra el desarrollo y la implementación de programas y planes específicos destinados a la prevención de la violencia de género, la protección de las víctimas y la sensibilización de la sociedad. Estos programas incluyen campañas educativas, formación para profesionales que trabajan en la atención a las víctimas, y el desarrollo de recursos de apoyo y asistencia para las mujeres que sufren violencia de género.
- Recopilación y Gestión de Datos: La recopilación y gestión de información es otra función crítica de la Delegación. Este organismo es responsable de recolectar, analizar y difundir datos estadísticos sobre la violencia de género, lo que permite una evaluación continua de la situación y la efectividad de las políticas implementadas. Esta labor es esencial para identificar tendencias, detectar necesidades emergentes y ajustar las estrategias de intervención.
- Promoción de la Investigación: La Delegación también juega un papel crucial en la promoción de la investigación sobre violencia de género. Al fomentar estudios y análisis, no solo se mejora la comprensión de las dinámicas y causas de la violencia, sino que también se contribuye a la elaboración de políticas públicas más informadas y efectivas.
- Elaboración de Informes y Propuestas Legislativas: La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género participa activamente en la elaboración de informes y propuestas legislativas que buscan perfeccionar el marco normativo y

mejorar la protección de las víctimas. Esta función permite una actualización constante de las leyes y reglamentos, adaptándolos a las necesidades cambiantes de la sociedad y a los nuevos desafíos que surgen en la lucha contra la violencia de género.

- Representación Internacional: La Delegación también representa a España en foros internacionales sobre violencia de género, lo que permite el intercambio de buenas prácticas y la cooperación con otros países en la lucha contra este problema global. Esta labor es crucial para fortalecer las alianzas internacionales y para que España se mantenga a la vanguardia en la implementación de medidas contra la violencia de género.

Por otro lado, el Artículo 30 de la ley crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, un órgano que se organiza como una herramienta clave para el seguimiento, análisis y evaluación de la violencia de género en España. El Observatorio cumple un papel fundamental al proporcionar datos y estudios que informan la toma de decisiones y la elaboración de políticas públicas. Algunas de sus funciones pueden ser:

- Análisis y Seguimiento Continuo: El Observatorio tiene la responsabilidad de realizar un análisis constante de la situación de la violencia de género en el país. A través de la recopilación y el análisis de datos estadísticos y cualitativos, el Observatorio monitoriza las diversas formas de violencia de género, las características de las víctimas y los agresores, así como las respuestas institucionales a estos casos. Este seguimiento continuo es esencial para comprender la evolución del fenómeno y para ajustar las políticas y medidas en función de los resultados observados.
- Elaboración de Informes Periódicos: El Observatorio elabora informes periódicos que reflejan la situación de la violencia de género en España. Estos informes son documentos de referencia que sirven para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y para identificar áreas que requieren mejoras. Además, estos informes incluyen recomendaciones dirigidas a las autoridades competentes para mejorar las políticas de prevención, protección y atención a las víctimas.

- Propuestas de Mejora y Recomendaciones: Basado en los datos y análisis, el Observatorio emite propuestas de mejora y recomendaciones específicas. Estas propuestas se dirigen tanto a las autoridades públicas como a otros actores involucrados en la lucha contra la violencia de género, con el objetivo de fortalecer las estrategias de intervención y asegurar que se atiendan todas las dimensiones del problema.
- Fomento de la Cooperación y Participación: El Observatorio promueve la cooperación entre los diferentes organismos e instituciones que trabajan en la lucha contra la violencia de género, tanto a nivel estatal como autonómico y local. Además, fomenta la participación de la sociedad civil, organizaciones de mujeres y expertos en la materia, asegurando que las políticas y medidas adoptadas cuenten con un enfoque multidisciplinario y participativo.
- Difusión y Sensibilización: Este organismo se encarga de difundir la información recopilada y los resultados de sus estudios, tanto entre los profesionales implicados en la lucha contra la violencia de género como en la sociedad en general. La sensibilización es una herramienta clave para cambiar actitudes y comportamientos, y el Observatorio juega un papel crucial en la promoción de una mayor conciencia social sobre la gravedad y la prevalencia de la violencia de género.

Además de las tutelas institucionales proporcionadas por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, la Ley Orgánica 1/2004 establece un conjunto de tutelas penales y judiciales destinadas a garantizar la protección efectiva de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el ámbito penal, la ley establece un tratamiento específico y agravado para los delitos de violencia de género. Las penas previstas para estos delitos son más severas que las contempladas para otros delitos similares en circunstancias distintas, reconociendo la particular gravedad de la violencia ejercida en el contexto de las relaciones de género.

Y, finalmente, la protección judicial es otro de los pilares fundamentales de la Ley Orgánica 1/2004. En este ámbito, se han establecido una serie de mecanismos

especializados para asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género reciban una atención adecuada y oportuna.

Estos mecanismos pueden ser:

- Juzgados especializados en Violencia de Género.
- Procedimientos judiciales agilizados.
- Asistencia jurídica gratuita.
- Protección de la intimidad y dignidad de las víctimas.

En su conjunto, este entramado legal no solo busca castigar a los agresores, sino también proporcionar un apoyo integral a las víctimas, proteger su seguridad y dignidad, y prevenir la perpetuación de la violencia de género a través de una intervención estructurada, coordinada y continua.

CAPÍTULO IV: FUNCIONAMIENTO DE LAS MEDIDAS LEGALES

Como se ha ido indicando a lo largo de este trabajo fin de grado, el objetivo de este proyecto era conocer, por una parte, las diferentes barreras a las que se enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género en el mundo laboral y, por otra, las medidas y ayudas que proporciona el Estado para mejorar las diferentes situaciones a las que se enfrentan estas mujeres en su día a día.

Ahora que ya hemos especificado los programas y la legislación disponible para estos casos, podemos empezar a analizar las dificultades a las que se enfrentan las víctimas.

4.1. OBSTÁCULOS EN LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Basándonos en un informe que realizó ADECCO en el año 2023, podemos analizar con claridad las dificultades que se presentan a las mujeres víctimas de esta violencia y, de esta forma, observar si las medidas legales y sociales del Estado son suficientes.

Las denuncias de violencia de género han ido en aumento durante estos años. Esto, lo que nos demuestra, es que las mujeres cada vez tienen más confianza en dar a conocer su situación, sabiendo que van a ser escuchadas por los cuerpos de seguridad. Las comunidades autónomas donde ha habido un incremento mayor, han sido Navarra y

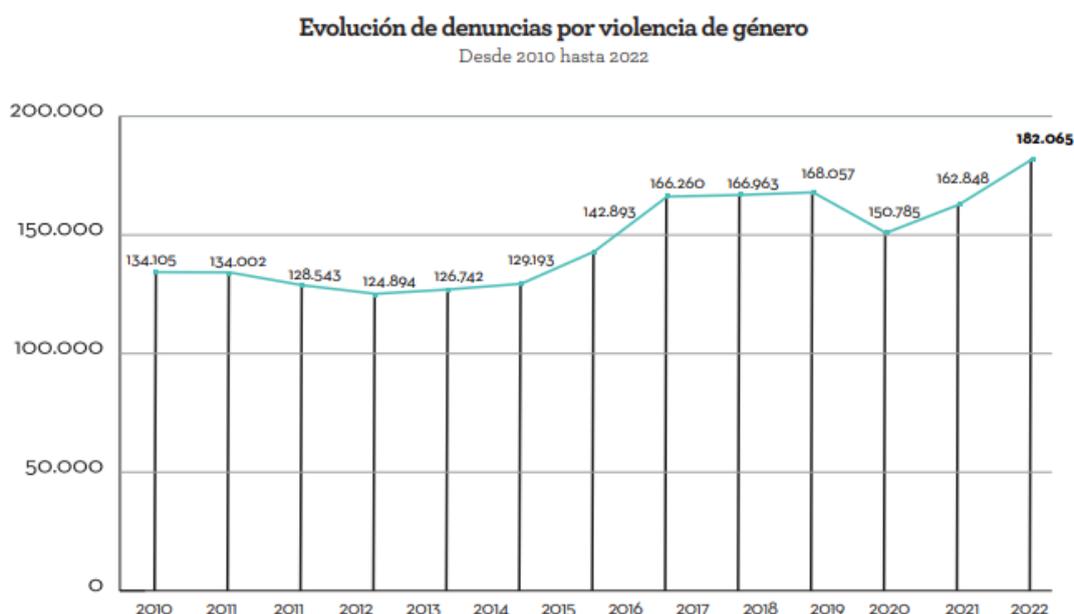
Extremadura, con una variación en base al año 2022 de un 56% y un 33% respectivamente (Anexo 1).

En cambio las comunidades autónomas con menos variación en las denuncias son Castilla la Mancha (0,27%) y País Vasco (2,9%). Centrándonos en la Comunidad Valenciana, nos encontramos en un punto medio entre el resto de las comunidades, con una variación de un 17,29%, aumentando en una media de mil denuncias más en el año 2023 que en el año 2022.

Estos datos son gratificantes ya que indican que cada día las mujeres de este país se sienten más seguras y no temen denunciar su situación de violencia, y que los sistemas proporcionados por el Estado son eficientes a la hora de recibir estas denuncias.

El siguiente gráfico nos permitirá observar mejor el incremento que ha habido durante la última década.

Figura 1: *Evolución de denuncias por violencia de género (2010-2022)*



Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Una vez establecida esta premisa, podemos incidir el enfoque en el mundo laboral.

El informe suscrito por la fundación ADECCO, presentó una serie de cuestiones a las mujeres a las que le realizaron la encuesta para conocer su opinión y situación con el mundo laboral tras salir de la violencia sufrida.

El 70% de las mujeres encuestadas afirmaron que se habían alejado del mundo laboral a causa de la violencia de género (Anexo 2). Como se ha indicado con anterioridad, existen muchos tipos de violencia de género y una de ellas es aislar a la víctima para que su única relación sea con su atacante. Esto causa que las mujeres se vean obligadas a alejarse de sus carreras profesionales para satisfacer a su agresor.

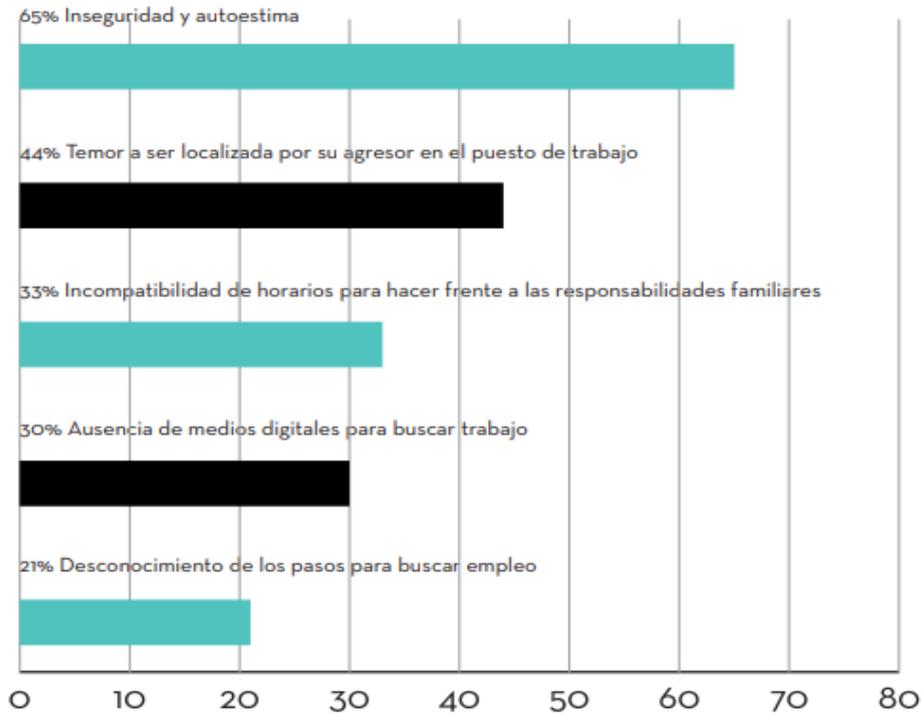
Ello nos hace pensar si ese es uno de los motivos principales de esta problemática. El gráfico en el Anexo 3 nos da la respuesta. El 35% de las mujeres tenían un empleo pero su pareja las obligó a dejarlo; y el 62% se veían incapaces de entrar en el mundo laboral por una posible baja autoestima a causa de la violencia que habían recibido. Estos datos recopilados por ADECCO afirman que el principal problema de la incapacidad de las víctimas para entrar al mundo laboral es la falta de autoestima.

Pero además, una vez que estas mujeres logran tener la confianza de volver a iniciarse en el mundo laboral es cuando encuentran varias dificultades.

Figura 2: Principales obstáculos que encuentran las mujeres víctimas a la hora de buscar empleo

Principales obstáculos que encuentran las mujeres víctimas a la hora de buscar trabajo

En porcentaje.



Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*

La gráfica ilustra los principales obstáculos que enfrentan las mujeres víctimas de violencia al intentar buscar empleo, expresados en porcentajes. Los resultados proporcionan una visión clara de las barreras específicas que estas mujeres deben superar, revelando la compleja realidad que enfrentan.

En primer lugar, tal y como se ha demostrado antes, el 65% de las mujeres señala que la inseguridad y la baja autoestima son los mayores obstáculos a la hora de buscar trabajo. Esto nos puede indicar que la violencia no solo afecta físicamente a las víctimas, sino que también debilita su confianza y percepción de sí mismas. La violencia, especialmente cuando es prolongada, puede deteriorar a la persona, lo que lleva a las mujeres a dudar de sus habilidades y a temer el fracaso o el rechazo en el ámbito laboral.

En segundo lugar, el 44% de las mujeres manifiestan un miedo constante a ser localizadas por su agresor en el lugar de trabajo. Este dato destaca una preocupación por la seguridad personal, que va más allá de la búsqueda de empleo. El temor a que el agresor pueda seguir acosándolas o incluso atacarlas en su nuevo entorno laboral, es un factor disuasorio muy poderoso. Esto podría llevarnos a pensar que existe una insuficiencia de medidas en cuanto a la efectiva protección de datos.

Otra barrera importante que enfrenta el 33% de las mujeres es la incompatibilidad de horarios laborales con las responsabilidades familiares. Muchas mujeres víctimas de violencia también son las principales o únicas cuidadoras de sus hijos, lo que añade una presión adicional sobre su tiempo y recursos. La dificultad para encontrar trabajos que se ajusten a sus horarios y responsabilidades familiares puede hacer que muchas mujeres se sientan atrapadas e incapaces de equilibrar ambos mundos.

Un 30% de las mujeres indica que la falta de acceso a medios digitales es una barrera significativa para buscar trabajo. En un mundo donde la mayoría de las ofertas de empleo y procesos de contratación se gestionan online, el no contar con dispositivos adecuados, una conexión estable a internet o conocimientos básicos de informática puede ser una barrera insuperable.

Y, finalmente, el 21% de las mujeres señala que desconocen los pasos para buscar empleo, lo que demuestra una falta de formación y acceso a información crucial. La violencia puede haber interrumpido sus estudios o experiencias laborales anteriores, dejándolas abrumadas sobre cómo reintegrarse al mercado laboral. Además, el aislamiento social causado por la violencia doméstica puede hacer que estas mujeres no estén al tanto de los recursos disponibles para ayudarlas en la búsqueda de empleo, como talleres de formación o servicios de orientación laboral.

Esto demuestra que las ayudas que se proporciona a estas mujeres no logran ser suficientes para que les sea más fácil la inserción en el mundo laboral y que acaben viviendo en situaciones algo precarias.

Y ello nos lleva al siguiente punto relevante. Una vez que estas mujeres han logrado entrar por primera vez o de nuevo al mundo laboral, otra de las dificultades a las que se enfrentan son los ingresos que reciben.

El 68% de las mujeres afirman que les resulta muy difícil llegar a final de mes y solo el 2% llegan con algo de facilidad a final de mes. Estos datos son muy inquietantes y demuestran la alta precariedad a la que se enfrentan constantemente estas mujeres, que han logrado salir de una situación de violencia doméstica para entrar en otra situación de violencia, esta de carácter laboral (Anexo 4).

A raíz de estos datos, el Informe les realizó otra pregunta cuyos datos resultantes son de nuevo inquietantes. Se preguntó si estarían dispuestas a no darse de alta en la Seguridad Social para trabajar de manera irregular, y el 64% contestaron que estarían dispuestas con tal de poder llegar a final de mes.

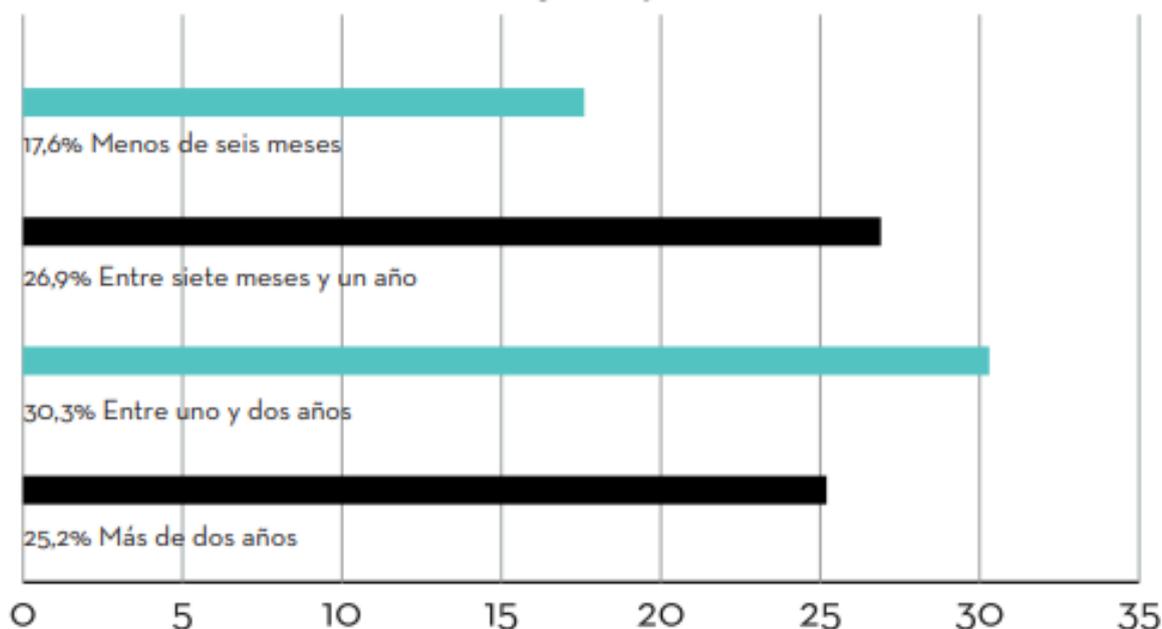
Estos resultados nos hacen pensar que las ayudas que proporciona la Seguridad Social a estas mujeres, pueden llegar a ser insuficientes y que las empresas se aprovechan de su desesperación por encontrar cualquier empleo que les proporcione unos ingresos mínimos para mantenerse a ellas y a todas las personas que dependen de ellas, ya sean hijos u otros familiares dependientes.

Aunque menos relevante, este informe también quiso saber cuánto tardan en encontrar un empleo (ya sea precario o no) las mujeres que han sufrido violencia de género.

Figura 3: Tiempo en desempleo. Mujeres víctimas en búsqueda activa de empleo

Tiempo en desempleo. Mujeres víctimas en búsqueda activa de empleo

En porcentaje.



Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*

El hecho de que el porcentaje más alto, el 30,3%, corresponda a mujeres que han estado desempleadas entre uno y dos años, sugiere una serie de barreras profundas que estas mujeres enfrentan al intentar reingresar al mercado laboral. La duración extendida del desempleo podría estar vinculada a varias causas. Por un lado, las secuelas emocionales y psicológicas de la violencia de género pueden haber afectado su capacidad para buscar empleo de manera efectiva, ya sea por la falta de confianza, como se ha indicado con anterioridad, el miedo a la interacción social o la dificultad para concentrarse y mantener un nivel de motivación constante. Además, la interrupción de sus vidas laborales puede haber generado una pérdida de experiencia, lo que les dificulta ingresar en un mercado laboral que puede ser bastante competitivo.

El 26,9% de mujeres desempleadas entre siete meses y un año también es significativo. Este grupo podría incluir mujeres que, después de salir de una situación de violencia, están comenzando a recomponer sus vidas pero aún enfrentan barreras sustanciales para encontrar empleo. En este período, pueden estar lidiando con la

necesidad de establecer un nuevo hogar, buscar apoyo y, al mismo tiempo, intentar mantener o desarrollar sus habilidades profesionales. Este puede ser un tiempo crucial donde la falta de empleo puede generar desilusión y aumentar el riesgo de caer en situaciones precarias o de tener que depender de redes de apoyo que son insuficientes.

El hecho de que un 25,2% de las mujeres esté desempleada por más de dos años es un dato particularmente preocupante. Esta duración sin un empleo puede conducir a una serie de problemas, como habilidades obsoletas, la pérdida de contactos profesionales y un deterioro aún mayor de la autoestima. Además, el desempleo de larga duración puede dificultar aún más el proceso de búsqueda de empleo, ya que los contratantes pueden ver la brecha en el historial laboral como un factor negativo. Este grupo de mujeres podría estar atrapado en un círculo vicioso donde la falta de empleo mantiene su vulnerabilidad y desesperación.

Por otro lado, el 17,6% de mujeres que ha estado desempleada por menos de seis meses es el grupo más pequeño, lo que podría incluir a mujeres que recientemente han comenzado la búsqueda de empleo tras abandonar una situación de violencia. Este grupo puede estar en una fase inicial de ajuste, en la que aún mantienen cierta esperanza o energía para encontrar un empleo, pero aún así enfrentan desafíos significativos. Para ellas, este período puede ser crucial para recibir el apoyo adecuado que les permita estabilizarse rápidamente y evitar caer en el desempleo de larga duración.

CAPÍTULO V: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS POR EMPRESAS EN ESPAÑA

En este apartado vamos a exponer ejemplos de varias empresas que realizan buenas prácticas contratando a mujeres víctimas de violencia de género y explicar que tipo de bonificaciones reciben dichas empresas a la hora de contratar a este tipo de trabajadoras.

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

Madrid Destino es una empresa municipal dependiente del Ayuntamiento de Madrid, cuyo principal objetivo es la gestión de la vida cultural, turística y de ocio de la ciudad. Su labor abarca desde la organización de grandes eventos y festivales, hasta la promoción del patrimonio cultural madrileño y la dinamización de los espacios públicos con actividades que atraigan tanto a residentes como a turistas. Esta entidad se ha destacado por su capacidad para convertir a Madrid en un epicentro cultural y turístico de primer nivel, gestionando desde grandes eventos hasta campañas de comunicación que proyectan la imagen de la ciudad a nivel nacional e internacional.

Dentro de este marco, Madrid Destino ha implementado una iniciativa particularmente significativa: la contratación de mujeres supervivientes de violencias de género para trabajar en las fiestas y campañas de la capital. Este programa es un claro ejemplo de cómo una entidad pública puede utilizar su influencia y recursos para abordar problemas sociales críticos, como la violencia de género, a través de acciones concretas que tienen un impacto directo en la vida de las personas.

La contratación de estas mujeres no solo es una medida de inclusión laboral, sino que también representa un paso importante hacia su empoderamiento y reintegración en la sociedad. Al ofrecerles empleo en un entorno seguro y visible, Madrid Destino está facilitando que estas mujeres puedan reconstruir sus vidas, adquirir independencia económica y, en muchos casos, romper el ciclo de violencia en el que se han visto atrapadas.

Además, esta iniciativa envía un mensaje poderoso sobre el compromiso de la ciudad de Madrid con la igualdad de género y la lucha contra la violencia machista. Al involucrar a estas mujeres en la organización y gestión de eventos públicos, Madrid Destino no solo les ofrece una oportunidad laboral, sino que también contribuye a su visibilidad y a la normalización de su participación en la vida social y laboral. Esto es crucial para cambiar la narrativa que rodea a las víctimas de violencia de género, permitiéndoles ser vistas no como víctimas pasivas, sino como personas resilientes y capaces de contribuir de manera significativa a la comunidad.

Desde una perspectiva crítica, esta medida debería ser ampliamente reconocida y apoyada, ya que refleja un enfoque inclusivo y solidario por parte de una institución pública. La violencia de género es un problema estructural que requiere soluciones integrales y multidimensionales, y la inserción laboral de las supervivientes es un componente esencial de esas soluciones. Madrid Destino, al implementar esta política, demuestra un liderazgo que otras instituciones deberían emular, integrando la perspectiva de género y los principios de justicia social en sus políticas y programas.

- **Repsol: Mujeres caminando hacia el empleo**

Repsol es una de las principales empresas energéticas a nivel mundial, con una fuerte presencia en el sector del petróleo y gas. A lo largo de su historia, la compañía ha diversificado sus operaciones, apostando por la innovación y la sostenibilidad, al tiempo que ha desarrollado un sólido compromiso con la responsabilidad social corporativa. Dentro de este marco, Repsol no solo se dedica a la producción y distribución de energía, sino que también impulsa proyectos que buscan generar un impacto positivo en la sociedad.

Uno de los programas más destacados de Repsol en este sentido es "Mujeres caminando hacia el empleo", una iniciativa diseñada para apoyar a mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente aquellas que enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. Este programa refleja el compromiso de Repsol con la igualdad de oportunidades y la inclusión social, al ofrecer formación y acompañamiento a mujeres que, por diversas razones, han visto limitadas sus posibilidades de empleo.

"Mujeres caminando hacia el empleo" se centra en proporcionar a las participantes las herramientas y habilidades necesarias para mejorar su empleabilidad. Esto incluye

desde formación en competencias básicas y específicas, hasta asesoramiento en la búsqueda de empleo y el desarrollo de un plan de carrera. El programa no solo se enfoca en aspectos técnicos, sino que también aborda la dimensión personal, ofreciendo apoyo emocional y fortaleciendo la autoestima de las participantes, lo cual es crucial para su empoderamiento y autonomía.

Además, este programa tiene un componente comunitario importante, ya que fomenta la creación de redes de apoyo entre las mujeres participantes y facilita su conexión con posibles empleadores. Al trabajar en colaboración con organizaciones locales y entidades sociales, Repsol asegura que el impacto de "Mujeres caminando hacia el empleo" sea profundo y duradero, ayudando a las mujeres no solo a encontrar un empleo, sino a construir una vida digna y estable.

Desde una perspectiva crítica, la iniciativa de Repsol merece ser destacada y valorada, ya que representa un modelo a seguir para otras empresas que deseen contribuir de manera activa al desarrollo social. En un contexto donde las brechas de género y las desigualdades laborales aún son una realidad, programas como "Mujeres caminando hacia el empleo" son fundamentales para promover la igualdad y generar oportunidades reales para quienes más lo necesitan.

Además, este tipo de acciones no solo benefician a las mujeres directamente involucradas, sino que también tienen un impacto positivo en sus familias y comunidades, contribuyendo a romper ciclos de pobreza y exclusión. El enfoque integral del programa, que combina formación, apoyo emocional y creación de redes, demuestra una comprensión profunda de los desafíos que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad y una voluntad genuina de contribuir a su superación.

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

El Instituto de la Mujer es una entidad pública dependiente del Ministerio de Igualdad en España, que tiene como misión promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad y combatir las desigualdades que enfrentan las mujeres. Desde su creación, el Instituto ha impulsado diversas políticas, programas y campañas para empoderar a las mujeres y asegurar que puedan ejercer plenamente sus derechos. Una de las iniciativas

más recientes y destacadas del Instituto es la campaña Directivas-Mentoras, enfocada en el apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.

La campaña Directivas-Mentoras es un programa que busca conectar a mujeres que han sido víctimas de violencia de género con directivas y ejecutivas experimentadas en el mundo empresarial. Esta iniciativa tiene un doble objetivo: por un lado, proporcionar a las supervivientes de violencia de género un apoyo personalizado y acceso a redes de contactos que les permitan mejorar su empleabilidad y desarrollo profesional; y por otro, sensibilizar a las directivas sobre la realidad que viven estas mujeres, promoviendo una mayor conciencia y compromiso dentro del entorno corporativo.

En la práctica, el programa funciona mediante un sistema de mentoría, en el cual las directivas actúan como guías y referentes para las participantes. A través de sesiones de acompañamiento, estas mentoras ayudan a las mujeres a identificar sus habilidades, fijar objetivos profesionales, y superar barreras personales y profesionales que puedan estar impidiendo su progreso. La mentoría no solo se enfoca en el desarrollo profesional, sino también en fortalecer la confianza y la autoestima de las mujeres, aspectos fundamentales para su recuperación y empoderamiento tras haber sufrido violencia.

Además, la campaña Directivas-Mentoras también tiene un impacto en las propias empresas y organizaciones donde trabajan las mentoras. Al involucrar a directivas de alto nivel en esta causa, se fomenta una cultura corporativa más inclusiva y comprometida con la igualdad de género. Esto puede llevar a la implementación de políticas internas más sensibles y eficaces para apoyar a las empleadas que puedan estar en situación de vulnerabilidad, así como a una mayor conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en el liderazgo empresarial.

Desde una perspectiva crítica, la campaña Directivas-Mentoras del Instituto de la Mujer es una iniciativa que merece ser elogiada y replicada. El enfoque de mentoría personalizada es especialmente valioso porque ofrece un apoyo adaptado a las necesidades individuales de cada mujer, algo que es crucial para su proceso de recuperación y reintegración en la sociedad. Además, el hecho de que estas mentoras sean mujeres que han alcanzado altos niveles de responsabilidad en sus carreras añade un

elemento inspirador y motivador para las participantes, mostrándoles que es posible superar las dificultades y alcanzar el éxito profesional.

La campaña también subraya la importancia de la solidaridad entre mujeres, creando una red de apoyo que trasciende las barreras sociales y económicas. Al conectar a mujeres que han vivido situaciones de violencia con líderes empresariales, se construyen puentes que no solo benefician a las supervivientes, sino que también enriquecen a las mentoras y sus entornos laborales, promoviendo una mayor igualdad y diversidad en el ámbito corporativo.

- **Bonificaciones:**

Todas estas empresas reciben bonificaciones por parte del Estado al contratar a mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Las bonificaciones consisten en una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social que las empresas deben pagar por cada trabajadora contratada bajo estas circunstancias. Esta reducción tiene como objetivo principal aliviar el coste económico que representa la contratación, incentivando así a las empresas a ofrecer empleo a mujeres que han sido reconocidas oficialmente como víctimas de violencia de género.

Para poder acceder a estas bonificaciones, las empresas deben cumplir ciertos requisitos.

En primer lugar, la mujer contratada debe contar con el reconocimiento oficial de víctima de violencia de género, lo cual se otorga a través de documentos y certificaciones. El contrato de trabajo debe estar formalizado de acuerdo con la legislación laboral que se encuentre vigente y debe estar registrado correctamente en la Seguridad Social. Las bonificaciones pueden variar según el tipo de contrato o su duración: los contratos temporales hasta un 20% y los contratos indefinidos hasta un 40%.

El procedimiento para solicitar estas bonificaciones implica que la empresa debe registrar el contrato en la Seguridad Social y presentar la documentación requerida para la solicitud. Es fundamental que se cumplan todos los plazos y requisitos establecidos para garantizar la aplicación adecuada de la bonificación. La empresa debe demostrar la

condición de víctima de violencia de género de la trabajadora, así como cualquier otra documentación que confirme el cumplimiento de los requisitos legales.

Estas bonificaciones no solo benefician a las empresas al reducir sus costes laborales, sino que también tienen un impacto significativo en la vida de las mujeres víctimas de violencia de género. Al proporcionar una oportunidad de empleo y una fuente de ingresos, las bonificaciones contribuyen a su recuperación económica y emocional, facilitando su independencia y estabilidad. Además, al promover la inclusión de estas mujeres en el mercado laboral, se fomenta un entorno laboral más equitativo e inclusivo, ayudando a superar las barreras que enfrentan debido a su situación.

CAPÍTULO VI: PROPUESTAS DE MEJORA

Para finalizar este Trabajo de Fin de Grado, proponemos diversas iniciativas y sugerencias que ofrecen un mayor apoyo y protección a estas mujeres. A continuación, se presentan algunas de estas propuestas.

1. Ampliación de las Políticas de Inserción Laboral

Una de las áreas clave que podría mejorarse es la creación y fortalecimiento de programas de mentoría personalizados. En estos programas, mujeres con amplia experiencia en el mercado laboral podrían acompañar y guiar a aquellas que han sido víctimas de violencia de género en su proceso de reinserción al trabajo.

Este tipo de acompañamiento no solo ayudaría en aspectos técnicos como la preparación de entrevistas laborales o la redacción de currículums, sino que también ofrecería un apoyo emocional que es crucial para que las víctimas recuperen la confianza en sí mismas y en sus capacidades profesionales.

Asimismo, sería importante que el Estado y las organizaciones sociales refueren la oferta de cursos de formación específicos, gratuitos o subvencionados, que estén alineados con las demandas actuales del mercado laboral. De este modo, las víctimas podrían adquirir nuevas habilidades o actualizar las que ya poseen, aumentando significativamente sus posibilidades de encontrar un empleo digno y bien remunerado.

2. Mejoras en la Protección Legal y Seguridad Laboral

Otro aspecto esencial es la revisión de las bonificaciones que actualmente se ofrecen a las empresas por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Un aumento en los porcentajes de estas bonificaciones o la introducción de nuevos incentivos fiscales podría motivar a más empresas a participar en programas de contratación inclusiva. Esto no solo facilitaría el acceso de las víctimas al empleo, sino que también ayudaría a crear un entorno laboral más justo y equitativo.

Adicionalmente, es fundamental fortalecer la protección de los datos personales de estas mujeres en el ámbito laboral.

La implementación de sistemas más robustos y seguros que garanticen la confidencialidad de su información personal es crucial para evitar que su situación pueda ser expuesta, lo que las pondría en riesgo de nuevas amenazas o de acoso por parte de sus agresores.

3. Sensibilización y Educación Empresarial

En cuanto a la sensibilización, sugerimos que las empresas adopten campañas de formación y concienciación internas sobre la importancia de apoyar a las víctimas de violencia de género. Estas campañas podrían incluir talleres dirigidos a todos los niveles de la organización, donde se aborde cómo crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, así como cómo identificar y actuar ante posibles casos de violencia.

Este tipo de iniciativas contribuirían a la creación de una cultura organizacional más inclusiva y comprometida con la igualdad de género.

Además, es recomendable que las empresas incluyan en sus políticas de responsabilidad social corporativa compromisos específicos orientados a la contratación y apoyo a mujeres víctimas de violencia de género. Estas políticas, una vez implementadas, deberían ser monitoreadas y revisadas periódicamente para asegurar su efectividad y cumplimiento.

4. Apoyo Psicológico y Social Continuado

Para que la reinserción laboral de las víctimas sea efectiva, es imprescindible que las empresas, en colaboración con instituciones públicas o privadas, ofrezcan servicios continuos de apoyo psicológico. Estos servicios deberían incluir acceso a terapeutas, grupos de apoyo y otros recursos de bienestar emocional, que permitan a las mujeres no solo mantenerse en sus empleos, sino también prosperar en ellos.

Asimismo, proponemos también la creación de programas de seguimiento post-inserción laboral. Estos programas tendrían como objetivo acompañar a las mujeres en su adaptación al entorno laboral, asegurándose de que reciben el apoyo necesario para superar las dificultades que puedan surgir en su nueva vida profesional.

5. Investigación y Análisis Continuo

Es crucial que las medidas y políticas implementadas para apoyar a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral sean evaluadas de manera continua. Se sugiere la realización de evaluaciones periódicas que incluyan la recopilación de datos estadísticos, encuestas de satisfacción y análisis de las tasas de inserción y retención laboral. Estas evaluaciones permitirían identificar áreas de mejora y ajustar las políticas según las necesidades emergentes.

Además, se podrían promover investigaciones académicas y estudios piloto que exploren nuevas estrategias para mejorar la inserción laboral y el bienestar de las víctimas. Estas investigaciones podrían incluir el análisis de mejores prácticas a nivel internacional, adaptando aquellas que sean más efectivas al contexto local.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Este Trabajo de Fin de Grado ha abordado de manera profunda y detallada el complejo proceso de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, una problemática que afecta a millones de mujeres en todo el mundo y que tiene profundas implicaciones para las víctimas y para la sociedad en su conjunto. La violencia de género, en sus múltiples formas, tiene un impacto devastador ya sea físico y emocional, afectando de manera grave la capacidad de las mujeres para alcanzar su autonomía e independencia económica. Este trabajo se ha centrado en identificar las barreras que enfrentan estas mujeres en su reincorporación al mercado laboral y en evaluar la eficacia de las políticas públicas destinadas a apoyarlas en este proceso.

En primer lugar, se ha demostrado que las mujeres víctimas de violencia de género se encuentran con una serie de obstáculos complejos y diversos que dificultan su inserción laboral. Estas barreras pueden clasificarse en cuatro categorías principales: económicas, sociales, psicológicas y legales.

Desde el punto de vista económico, las mujeres a menudo carecen de las habilidades y la experiencia necesarias para competir en el mercado laboral debido a largos períodos de inactividad causados por su situación de violencia. La necesidad urgente de estabilidad financiera también las lleva a aceptar empleos precarios y mal remunerados, lo que mantiene su situación de vulnerabilidad.

Socialmente, estas mujeres suelen enfrentarse a la estigmatización y discriminación, tanto por parte de potenciales empleadores como de sus compañeros de trabajo. Este estigma se agrava debido a la falta de comprensión y sensibilización en torno a las experiencias de las víctimas de violencia de género. La discriminación laboral, ya sea directa o indirecta, limita las oportunidades de empleo y desarrollo profesional para estas mujeres, reforzando un ciclo de exclusión y marginación.

En el ámbito psicológico, los efectos de la violencia, tales como la baja autoestima, la depresión y la ansiedad, suponen una barrera significativa para la reinserción laboral. Estas secuelas psicológicas no solo afectan la capacidad de las mujeres para buscar y mantener un empleo, sino que también interfieren en su capacidad para interactuar y adaptarse a nuevos entornos laborales.

En cuanto a las barreras legales, a pesar de los avances legislativos, todavía existen insuficiencias en la protección y el apoyo que se ofrece a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Las leyes y políticas actuales, aunque bien intencionadas, no siempre logran traducirse en acciones efectivas que faciliten la reintegración de estas mujeres en el mercado laboral. La falta de una implementación adecuada de las normativas existentes, sumada a la burocracia y a la falta de coordinación entre las distintas instituciones, limita el alcance y la efectividad de las medidas de apoyo.

El análisis de las políticas públicas y programas diseñados para facilitar la inserción laboral de las víctimas de violencia de género revela que, si bien existen iniciativas prometedoras, estas no siempre son suficientes ni adecuadas para abordar las necesidades específicas de estas mujeres. Los programas de formación y empleo disponibles, aunque útiles, a menudo no son accesibles para todas las víctimas, ya sea por falta de información, dificultades de acceso o porque no están diseñados teniendo en cuenta las particularidades de la situación de las mujeres que han sufrido violencia de género.

Además, la falta de sensibilización y educación en la sociedad en general, y en el ámbito laboral en particular, mantiene un entorno hostil y poco inclusivo para las víctimas de violencia de género. La discriminación y el estigma siguen siendo problemas predominantes que impiden a estas mujeres encontrar y mantener empleos dignos. Es crucial que los contratantes, así como la sociedad en general, comprendan mejor las realidades y desafíos que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género, y adopten una postura proactiva en la creación de entornos laborales más inclusivos y sensibles a sus necesidades.

Un aspecto crítico que emerge de este estudio es la desconexión entre la formulación de políticas y su aplicación práctica. Aunque se han hecho avances significativos en la creación de un marco legal y normativo que busca proteger y apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género, la implementación efectiva de estas políticas a menudo falla. Esta desconexión se traduce en una falta de apoyo tangible y accesible para las mujeres que intentan reconstruir sus vidas tras salir de una situación de violencia. La burocracia, la falta de coordinación entre las distintas entidades públicas y privadas, y la insuficiente capacitación del personal que trabaja directamente con estas mujeres son factores que contribuyen a esta brecha.

En base a los hallazgos de este estudio, es fundamental que se realicen mejoras significativas tanto en el diseño como en la implementación de políticas públicas orientadas a facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Entre las recomendaciones que surgen de este trabajo, destaca la necesidad de desarrollar programas de formación y empleo más accesibles, que estén verdaderamente adaptados a las necesidades específicas de estas mujeres. Además, es necesario que se garantice un apoyo psicológico continuo, que acompañe a las víctimas no solo en su proceso de inserción laboral, sino también en su recuperación emocional y personal.

Asimismo, es crucial promover la sensibilización y la educación en torno a la violencia de género en todos los niveles de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. La creación de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación es una condición sine qua non para que estas mujeres puedan alcanzar una vida independiente y libre de violencia. Esto implica no sólo la adopción de políticas de igualdad de género, sino también la implementación de prácticas concretas que fomenten la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo.

La mejora de la coordinación entre las instituciones públicas y privadas también es esencial para proporcionar un apoyo integral y continuo a las víctimas de violencia de género. Solo a través de un enfoque coordinado y colaborativo, que integre todos los recursos y servicios disponibles, será posible ofrecer a estas mujeres las herramientas y el apoyo necesarios para reingresar al mercado laboral de manera efectiva y sostenible.

En conclusión, la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género es un proceso complejo y multifacético que requiere un enfoque integral y coordinado. Aunque se han dado pasos importantes en la dirección correcta, todavía queda mucho por hacer. Este trabajo de fin de grado pretende contribuir al debate y al desarrollo de políticas más efectivas, que realmente empoderen a estas mujeres y les ofrezcan la oportunidad de reconstruir sus vidas de manera plena y digna. Es responsabilidad de toda la sociedad, y en particular de los responsables de la formulación de políticas, garantizar que estas mujeres tengan acceso a las oportunidades y recursos que necesitan para superar su pasado y construir un futuro mejor. Solo a través de un compromiso colectivo y sostenido se podrá erradicar la violencia de género y asegurar que todas las mujeres, independientemente de su historia, puedan alcanzar su máximo potencial y vivir en libertad y dignidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuja, P. G. (2016). Silencios y acentos en la construcción de la violencia de género como un problema social en Quito. *Íconos/Íconos*, 55, 191-213. <https://doi.org/10.17141/iconos.55.2016.1700>

Alfonso Moreiro, E. (2021). *La inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género*. [Trabajo Final de Grado, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47064/TFG-Alfonso%20Moreiro%2C%20Emma.pdf?sequence=2>

Amnistía Internacional. *¿Qué es el Convenio de Estambul? Aspectos clave*. (2021, 11 mayo). Recuperado 30 de abril de 2024, de https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/convenio-de-estambul-aspectos-clave/?utm_source=Grants&utm_medium=ppc&utm_campaign=grants&utm_content=form_socio&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwoa2xBhACEiwA1sb1BD8LWQ0MuaiwdDITwhve9128S6GMD2EfhjysFTjBk4PUH84IvaKnjhoC_PkQAvD_BwE

Centro de recursos | LinkedIn Marketing Solutions. Centro de Recursos | LinkedIn Marketing Solutions. Recuperado 9 de mayo de 2024, de <https://business.linkedin.com/es-es/marketing-solutions/success>

Conceptosjuridicos.com. (2024, 26 enero). *Violencia de Género: concepto y regulación. Actualizado 2024*. Conceptos Jurídicos. Recuperado 17 de abril de 2024, de <https://www.conceptosjuridicos.com/violencia-de-genero/>

Consejo de Europa. *Convenio de Estambul*. Recuperado 30 de abril de 2024, de <https://rm.coe.int/1680464e73>

Consejo General. *El convenio de Estambul entra en vigor para la Unión Europea*. inclusion.gob.es. Recuperado 30 de abril de 2024, de <https://www.inclusion.gob.es/web/cartaespana/-/el-convenio-de-estambul-entra-en-vigor-para-la-union-europea>

De Empleo Estatal, S. P. *Orientación Profesional | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 9 de mayo de 2024, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/orientacion-profesional.html>

De la Guardia Civil, D. G. *Violencia de género*. Recuperado 17 de abril de 2024, de <https://www.guardiacivil.es/es/servicios/violenciadegeneroyabusoamenores/violenciagenero/index.html>

Del Prado Ordóñez Fernández, M., & Sánchez, P. G. (2012). Las víctimas invisibles de la Violencia de Género. *Revista Clínica de Medicina de Familia/Revista Clínica de Medicina de Familia*, 5(1), 30-36. <https://doi.org/10.4321/s1699-695x2012000100006>

Fernández, F. (2023, 17 octubre). ¿Cuál es la bonificación de la Seguridad Social por contratar a una víctima violencia de género? | Abogado. Abogado Penalista Granada | Félix Fernández | 24 H. Recuperado 6 de agosto de 2024, de <https://abogadopenalistasgranada.es/violencia-de-genero/bonificacion-seguridad-social-victima-violencia-de-genero/#:~:text=Si%20se%20celebraran%20contratos%20de,toda%20la%20vigencia%20del%20contrato>.

Fiol, E. B., & Pérez, V. A. F. (2000). “La violencia de género: de cuestión privada a problema social”. *Psychosocial intervention*, 9(1), 7-19.

Fuller, R.C. y Myers, R. (1941a). “The natural history of a social problem. *American Sociological Review*”, 6, 320-328.

Fundación Matrix | *Cómo son las víctimas de la violencia de género en España*. Recuperado 17 de abril de 2024, de <https://fundacionmatrix.es/como-son-las-victimas-de-la-violencia-de-genero-en-espana/>

García, A. G., & Royo, M. C. R. (2022). *Inserción laboral*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, 372-373.

Gil, I. (2021, 6 octubre). Contratar mujeres víctimas de la violencia de género. Claves. Diversidad E Inclusión. Recuperado 9 de agosto de 2024, de <https://fundaciondecco.org/azimut/contratar-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/>

Henslin, J. (1990). *Social problems today. Coping with the challenges of a changing society*. Nueva Jersey: Prentice Hall.

INE - Instituto Nacional de Estadística. *Glosario de conceptos*. INE - Instituto Nacional de Estadística. Recuperado 17 de abril de 2024, de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4442&tf=&op=30468>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Formación y uso no sexista del lenguaje*. Recuperado 16 de abril de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Formacion.htm>

Kohn, M.L. (1976). "Looking back. A 25-year review and appraisal of social problems research". *Social Problems*, 24, 94-112.

Liazos, A. (1982). "People first. An introduction to social problems". Boston: Allyn & Bacon.

MESECVI. *La convención en resumen - MESECVI*. Recuperado 30 de abril de 2024, de <https://belemdopara.org/la-convencion-en-resumen/>

Ministerio de Igualdad. *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*. violenciagenero.igualdad.gob.es. Recuperado 25 de abril de 2024, de https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/ONU/Organos_Instituciones/Org_Tratados/CEDAW/home.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20todas%20las

Ministerio de Igualdad. (2023, 8 noviembre). Programa de inserción sociolaboral. Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género. Recuperado 9 de junio de 2024, de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesinvestigacion/laboral/realdecreto/>

Moran, M. (2024, 26 enero). *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible*. Desarrollo Sostenible. Recuperado 30 de abril de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Naciones Unidas (ONU). (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

OEA. (s. f.). *OEA : MESECVI : Convención do Belém do Pará*. Recuperado 22 de abril de 2024, de <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>

ONU España. *La violencia de género según la ONU*. Naciones Unidas para Europa Occidental - España. Recuperado 16 de abril de 2024, de <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>

Ordenjuridico.gob. *Ficha Técnica Tipos de violencia de género*. <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/TIPOS%20DE%20VIOLENCIA.pdf>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER «CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARA»*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

Rico, M. N. (1996, 1 julio). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. <https://repositorio.cepal.org/items/b8a5e7ea-de11-4cc7-86f6-3176b3ab995e>

Seguridad Social: Benefits / Pensions for Workers. Recuperado 11 de junio de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/9b5e05b9-90f9-490d-9fde-0cb3446fed9e>

Sullivan, T., Thompson, K., Wright, R., Gross, G. y Spady, D. (1980). "Social problems: Divergent perspectives". New York: John Wiley and Sons.

Wikipedia. (2024, 22 enero). *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Wikipedia, la Enciclopedia Libre. Recuperado 30 de abril de 2024, de https://es.wikipedia.org/wiki/Protocolo_Facultativo_de_la_Convenci%C3%B3n_sobre_la Eliminaci%C3%B3n_de_todas_las_formas_de_discriminaci%C3%B3n_contra_la_mujer

Zurbano Berenguer, B. y Liberia Vayá, I. (2014). *Revisión teórico-conceptual de la Violencia de Género y de su representación en el discurso mediático. Una propuesta de resignificación*. Zer, 19 (36), 121-143.

ANEXO ODS

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No Procede
ODS 1. Fin de la pobreza.				X
ODS 2. Hambre cero.				X
ODS 3. Salud y bienestar.				X
ODS 4. Educación de calidad.				X
ODS 5. Igualdad de género.	X			
ODS 6. Agua limpia y saneamiento.				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante.				X
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.			X	
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras.				X
ODS 10. Reducción de las desigualdades.		X		
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.				X
ODS 12. Producción y consumo responsables.				X
ODS 13. Acción por el clima.				X
ODS 14. Vida submarina.				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres.				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.				X
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.				X

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

La alineación que se observa en la tabla superior indica que hay una relación alta con el ODS 5: Igualdad de género, seguida del ODS 10: Reducción de las desigualdades con una relación media, y en una relación baja está marcado el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Tal y como indica la alineación, el ODS 5 es con el que existe un grado alto de relación con este Trabajo Fin de Grado ya que pretendemos lograr demostrar que las

mujeres víctimas de violencia de género no se presentan con las mismas condiciones que el resto de personas en el momento de volver al mundo laboral.

El resto de ODS con los que existe otro grado de relación también se plasman en las intenciones de este trabajo ya que se habla sobre las desigualdades a las que se enfrentan dichas mujeres, su búsqueda de un trabajo decente con el que poder sobrevivir y si existen instituciones que busquen justicia para ellas.

Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Este trabajo se vincula de manera directa y sustantiva con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, los cuales buscan erradicar la desigualdad y la discriminación, así como promover la paz, la justicia y el desarrollo económico sostenible.

En primer lugar, el TFG está intrínsecamente relacionado con el ODS 5: Igualdad de Género. Este objetivo se centra en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, una meta que es fundamental para el desarrollo justo y equitativo de cualquier sociedad. El TFG aborda, de manera rigurosa y detallada, las diversas formas en que la violencia de género impacta la vida de las mujeres, no solo en términos de seguridad personal, sino también en sus posibilidades de acceso al empleo y su desarrollo profesional. Al explorar las barreras económicas, sociales, psicológicas y legales que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de empleo, el TFG contribuye a la comprensión y, potencialmente, a la mitigación de las disparidades de género, ofreciendo propuestas para fortalecer las políticas públicas que promuevan la igualdad en el ámbito laboral.

En este mismo sentido, el trabajo también se alinea con el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. El análisis presentado en el TFG sobre las dificultades que encuentran las mujeres víctimas de violencia de género para reinsertarse en el mercado laboral pone de relieve la necesidad de implementar políticas y programas que les ofrezcan un entorno laboral seguro y justo. Estas políticas no solo deben facilitar el acceso a empleos dignos, sino que también deben garantizar que las mujeres puedan mantenerse en esos puestos de trabajo, asegurando su autonomía económica, lo cual es crucial para romper el ciclo de la violencia.

Asimismo, el TFG se conecta estrechamente con el ODS 10: Reducción de las Desigualdades, el cual busca reducir las desigualdades dentro y entre los países. Este objetivo es particularmente relevante cuando se consideran las múltiples formas de discriminación y exclusión que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género, tanto en el ámbito laboral como en otras esferas de la vida. El trabajo analiza cómo las estructuras sociales, económicas y legales existentes perpetúan estas desigualdades y propone recomendaciones para superarlas, lo que contribuye directamente a la construcción de una sociedad más equitativa y justa.

Por último, pero no menos importante, el TFG se relaciona con el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Este objetivo tiene como fin promover sociedades pacíficas e inclusivas, asegurar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas. El TFG examina el marco legal y las políticas públicas vigentes en España que están diseñadas para proteger a las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar su reintegración en el mercado laboral. Al hacer esto, el trabajo subraya la importancia de contar con instituciones sólidas y comprometidas con la justicia y la igualdad, que no sólo respondan a las necesidades inmediatas de las víctimas, sino que también promuevan su empoderamiento a largo plazo.

En resumen, este Trabajo de Fin de Grado no solo es un análisis académico de la problemática de la violencia de género y sus efectos sobre la inserción laboral de las mujeres, sino que también constituye un aporte significativo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al vincularse con los ODS 5, 8, 10 y 16, el trabajo no solo destaca la urgencia de abordar estas cuestiones desde una perspectiva integral, sino que también refuerza la idea de que la promoción de la igualdad de género, el trabajo decente, la reducción de las desigualdades y el fortalecimiento de las instituciones son pilares fundamentales para construir un futuro más justo y sostenible para todos.

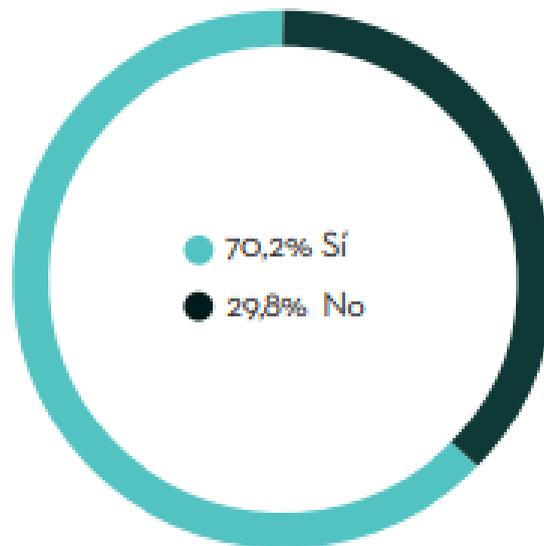
ANEXO 1

	Denuncias en el primer semestre de 2022	Denuncias en el primer semestre de 2023	Variación
Andalucía	9.149	9.539	4,26%
Aragón	973	1.192	22,51%
Asturias	737	838	13,70%
Baleares	1.443	1.688	16,98%
Canarias	2.155	2.552	18,42%
Cantabria	514	625	21,60%
Castilla y León	1.279	1.607	25,65%
Castilla-La Mancha	1.495	1.499	0,27%
Cataluña	5.098	5.600	9,85%
C. Valenciana	6.149	7.212	17,29%
Extremadura	700	934	33,43%
Galicia	1.695	1.747	3,07%
Madrid	6.534	6.812	4,25%
Murcia	1.730	2.044	18,15%
Navarra	458	717	56,55%
País Vasco	1.448	1.490	2,90%
La Rioja	208	231	11,06%
Total España	41.765	46.327	10,92%

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

ANEXO 2

¿La violencia de género te ha alejado del empleo?
En porcentaje.



Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*

ANEXO 3

¿Cómo te ha alejado la violencia de género del empleo?

En porcentaje.



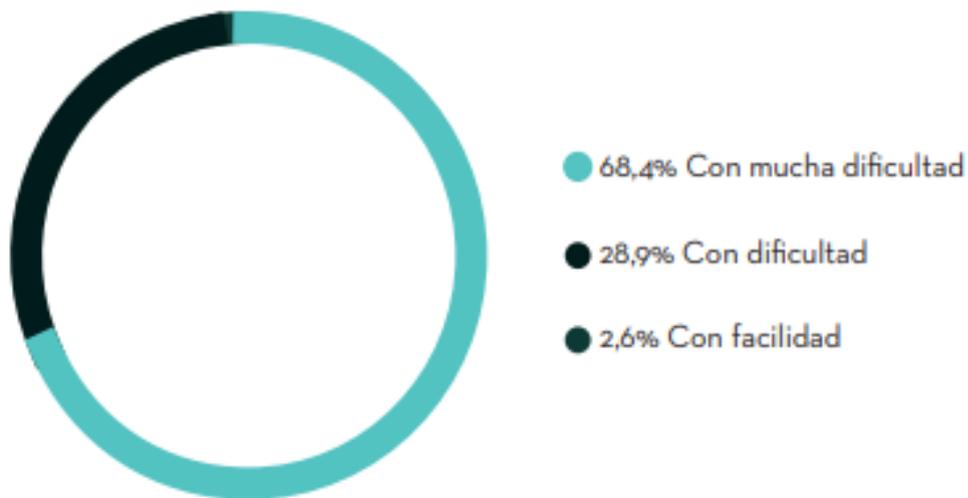
- 35% Tenía empleo y me vi obligada a dejarlo por presión de mi pareja
- 65% Quería buscar trabajo pero me sentía incapaz, no tenía seguridad ni autoestima

Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*

ANEXO 4

Mujeres víctimas de violencia de género en búsqueda de trabajo. Llego a fin de mes...

En porcentaje.



Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*

ANEXO 5

¿Te planteas trabajar de forma irregular, sin estar dada de alta en la Seguridad Social?

En porcentaje.



Fuente: *Informe Violencia de género y empleo 2023 - Fundación Adecco*