Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género

Perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas de inserción laboral

Informe final

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

RED2RED CONSULTORES, S.L.

Biblioteca virtual

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

comunidad.madrid/publicamadrid

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género. Perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas de inserción laboral
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 07/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS **5**

INTRODUCCIÓN **7**

1. ANÁLISIS CONTEXTUAL: VIOLENCIA DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS **9**

1.1. Dos perspectivas en el análisis de la relación entre violencia de género y situación laboral de las mujeres víctimas y de sus agresores *11*
- El empleo de las mujeres como solución a la salida de la violencia de género 11
- La existencia de violencia de género y su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres ocupadas 12

1.2. Efectos de la violencia de género sobre la dimensión laboral *14*
1.3. Costes de la violencia de género en el ámbito laboral *16*
1.4. Bases normativas y de planificación estratégica para la intervención *18*
- Marco normativo y estratégico a nivel estatal 18
- Marco normativo y estratégico en la Comunidad de Madrid 22

1.5. Medidas estatales específicas de apoyo a MVVG desde el plano laboral *24*
1.6. Recursos facilitados por la Comunidad de Madrid *26*
1.7. Buenas prácticas identificadas *32*
- Andalucía 32
- Asturias 32
- Castilla y León 34
- Cataluña 34
- Galicia 36
- Región de Murcia 37
- Otras iniciativas del sector privado y de la sociedad civil 37

2. PRIMERA CARACTERIZACIÓN DE LAS MVVG INSCRITAS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID **40**

2.1. Perfil sociodemográfico de las MVVG demandantes inscritas en el SPE *40*
2.2. Perfil sociolaboral *42*
2.3. Servicios de requeridos por las MVVG y recibidos desde el SPE *47*
2.4. Contratos registrados en el SPE *53*
2.5. Conclusiones del análisis de los registros del SPE *56*

3. LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EXPERTAS EN LA MATERIA **58**

3.1. Resultado de las entrevistas en profundidad a profesionales *58*
- Acogida de las MVVG beneficiarias de los servicios de inserción laboral y principales necesidades con las que llegan 58
- Identificación inicial de perfiles de las mujeres beneficiarias de estos programas 59
- Tipología de recursos facilitados 61
- Factores de éxito en la prestación de servicios de apoyo a la inserción laboral de las MVVG y primera recogida de sugerencias de mejora 64

3.2. Resultado del trabajo en el Grupo Focal con profesionales de entidades *65*
3.3. Resultado de la consulta Delphi a orientadoras/es de las Oficinas de Empleo *71*
- Perfilado según necesidades de formación para el empleo 72
- Perfilado según necesidades de empleo 72
- Itinerarios, medidas y recursos de inserción según perfil 73
- Acuerdo sobre las propuestas de mejora 73

4. LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO **75**

4.1. Resultado del análisis de las Historias de Vida de MVVG *75*
- Situación de partida 75
- Formación 78
- Empleo 79

- Dificultades encontradas en el camino 81
- Necesidades y expectativas para conseguir la inserción laboral 84
- Primera valoración general de los servicios recibidos 87
- Otras cuestiones 90

4.2. Resultados de la Encuesta online a MVVG 91

- Satisfacción con los servicios del SPE 91
- Frecuencia con la que se han producido algunas circunstancias relacionadas con los servicios de empleo y de formación para el empleo del SPE 93
- Priorización de medidas: 95
- Factores más determinantes para conseguir un empleo: 95
- Propuestas de mejora: 95

5. PERFILADO RESULTANTE 97

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES FINALES 103

6.1. Conclusiones generales 103

6.2. Propuestas de mejora y recomendaciones 104

- Enfoque integral de un servicio especializado en la atención a MVVG 104

6.3. Reflexiones finales y próximos retos 110

- Necesidad de hacer más visible y cercana a las MVVG la existencia de un servicio de atención especial para mejorar su empleabilidad 111
- Necesidad de mayor visibilidad de los programas de apoyo a la inserción laboral a MVVG entre las empresas 113
- Necesidad de mayor apoyo al rol de orientador/a laboral para mujeres víctimas 113
- Necesidad de sensibilizar al conjunto de la ciudadanía sobre la problemática de las MVVG desde la perspectiva laboral 114
- Necesidad de ampliar los escenarios de colaboración 115

7. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA 117

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Efectos de la violencia de género en el plano laboral 14
Cuadro 2. Medidas e indicadores para la inserción laboral de MVVG en la Comunidad de Madrid 22
Cuadro 3. Tipos de recursos que apoyan la empleabilidad de MVVG que ofrece la Comunidad de Madrid 28
Cuadro 4. Tipo de formación que se presta desde las diferentes entidades según los diferentes perfiles de MVVG 61
Cuadro 5. Actuaciones y grados de coordinación entre entidades y empresas 63
Cuadro 6. Tipos de apoyos y factores de éxito recogidos en las entrevistas a entidades según los distintos perfiles de MVVG 64
Cuadro 7. Perfilado final. Correspondencia entre perfiles y medidas de atención 100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Perfil laboral de las mujeres atendidas en los PMORVG de la Comunidad de Madrid sin incluir Madrid Capital 10
Gráfico 2. Evolución del número de contratos estables a MVVG bonificados (España y Comunidad de Madrid) 30
Gráfico 3. Evolución del número de contratos de sustitución a MVVG bonificados (España y Comunidad de Madrid) 30
Gráfico 4. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según grupos de edad 40
Gráfico 5. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según nacionalidad 41
Gráfico 6. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según nivel formativo 41
Gráfico 7. Distribución de MVVG inscritas en el SPE según lugar de residencia 42
Gráfico 8. Distribución de MVVG inscritas en el SPE según situación administrativa 43
Gráfico 9. Evolución de la situación laboral administrativa de las MVVG inscritas en el SPE según el año de concesión de la condición de víctima de violencia de género (2010-2020) 44
Gráfico 10. Evolución de la situación laboral de las MVVG inscritas en el SPE según el año de concesión de la condición víctima de violencia de género (2010-2020) 44
Gráfico 11. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según sector de actividad económica de su demanda de empleo 45
Gráfico 12. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según ocupaciones demandadas 46
Gráfico 13. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según ámbito de búsqueda de empleo 47
Gráfico 14. Evolución anual del número de solicitudes de servicios al SPE por parte de las MVVG (2016-2020) 48
Gráfico 15. Distribución del número de servicios requeridos en el SPE por las MVVG según tipo de servicio 48
Gráfico 16. Evolución anual de los servicios solicitados por las MVVG inscritas en el SPE (2016-2020) 49
Gráfico 17. Distribución anual de los servicios iniciados por MVVG inscritas en el SPE (2016-2020) 50
Gráfico 18. Distribución de los servicios iniciados por MVVG inscritas en el SPE 50
Gráfico 19. Número de MVVG inscritas en el SPE que se han beneficiado de los servicios de empleo según servicio 51
Gráfico 20. Porcentaje de servicios requeridos y servicios iniciados por las MVVG inscritas en el SPE según tipo 52
Gráfico 21. Evolución anual del número de contratos a las MVVG inscritas en el SPE (2015-2020) 53
Gráfico 22. Distribución de los contratos iniciados por las MVVG inscritas en el SPE según tipo de contrato 53
Gráfico 23. Número de contratos iniciados por las MVVG según tipo de jornada laboral 54
Gráfico 24. Distribución de los contratos iniciados por las MVVG según sector económico 55
Gráfico 25. Principales ocupaciones laborales en las que han sido contratadas las MVVG inscritas en el SPE 55
Gráfico 26.Tipo de recursos a los que acuden las mujeres víctimas de violencia de género (en %) 111

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tipos de impacto de la violencia de género en las empresas 16
Ilustración 2. Resultados del estudio El Impacto de la Violencia de Género en España: una valoración de sus costes en 2016 17
Ilustración 3. Claves para la exitosa inserción de mujeres víctimas de violencia de género 38
Ilustración 4. Primer perfilado de MVVG que acuden a los servicios de apoyo a la inserción laboral 62
Ilustración 5. Necesidades y obstáculos con las que las MVVG llegan a los servicios de apoyo a la inserción laboral 65
Ilustración 6. Complementariedad que aporta el trabajo en red 67
Ilustración 7. Grupo 1 de Sugerencias sobre Tramitaciones administrativas para ayudar a MVVG 69
Ilustración 8. Grupo 2 de Sugerencias: Modelo público de atención 70
Ilustración 9. Grupo 3 de Sugerencias: Trabajo en red 71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de las MVVG según su situación laboral (en %), según la encuesta del estudio sobre “Tiempo que tardan las mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación” 13
Tabla 2. Media de horas según el tipo de servicio iniciado. 52
Tabla 3. Valoración de los servicios de acogida en la Oficina de Empleo 92
Tabla 4.Valoración de los servicios de orientación e información 92
Tabla 5. Valoración de los servicios relacionados con la formación 93
Tabla 6. Valoración de los servicios relacionados con la intermediación laboral 93
Tabla 7. Frecuencia con la que se han producido algunas circunstancias relacionadas con los servicios de empleo y de formación para el empleo del SPE 94
Tabla 8. Respuestas agregadas sobre la necesidad de algunas propuestas de mejora 95

AGRADECIMIENTOS

La **Dirección del estudio** desde la Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid y el **equipo investigador** de Red2Red desean agradecer la colaboración de todas las personas que han participado en calidad de informantes clave aportando no sólo su conocimiento y experiencia, sino también todo su entusiasmo constructivo e interés por mejorar los procesos de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En esta relación de participantes destacar no sólo la información aportada sobre el desempeño de su trabajo claramente vocacional y los desafíos a los que se enfrentan en el día a día, sino también el apoyo colaborativo de las **43 personas que orientan y tutorizan a las mujeres de este colectivo desde las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid**, sin cuya mediación habría sido imposible llegar a conocer la realidad que viven estas mujeres en su anhelo de mejora de su empleabilidad y conseguir, no sólo un trabajo digno, sino un lugar que las devuelva a la sociedad de las que las alejó la situación de violencia. Asimismo, agradecer la coordinación facilitada por la Subdirección General de Oficinas de Empleo y Servicio al Empleador de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la misma Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid.

También agradecer enormemente la colaboración de seis profesionales que, en representación de un conjunto de entidades diversas, intervienen como responsables y coordinadoras de proyectos de apoyo a la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid y han aportado desinteresadamente su experiencia y sus ganas de seguir colaborando: Lourdes Rodríguez **Cruz Roja - Comunidad de Madrid;** Nines Jordán **Federación de Mujeres Progresistas;** María José Bordetas **Fundación Adecco;** Lola Sato **Fundación Integra;** Conchita Navarro **Fundación Mutua Madrileña;** y Teresa Sacristán **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.**

Sumar en este agradecimiento la disponibilidad para ser entrevistada de Belén Rullas **Subdirectora General de Atención Integral a las Víctimas y Prevención de la Violencia de Género de la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid,** ilustrándonos en los otros servicios que ayudan a que estas mujeres salgan de la violencia y puedan reiniciar sus vidas.

Finalmente vaya nuestro agradecimiento más especial, a **todas las mujeres que han sido víctimas de la violencia machista** y que, generosa y anónimamente, han participado en las entrevistas en profundidad proporcionándonos testimonios muy valiosos y aportando su opinión en el proceso de encuesta online, con el deseo de que al hacer más visible esta realidad se ayude a muchas otras mujeres.

INTRODUCCIÓN

El presente "Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género: perfilado y necesidades de empleo y formación para el empleo" tiene como **objetivo principal**:

- Generar conocimiento acerca de las necesidades de empleo y formación de las mujeres víctimas de violencia de género que están inscritas como demandantes en las Oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, así como la elaboración de un perfilado que facilite la adaptación de las políticas activas de empleo para este colectivo.

Lograr este objetivo puede contribuir a **mejorar el servicio de orientación** que el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (SPECM) presta a las mujeres víctimas de violencia de género (MVVG), en el intento de que la información recabada permita identificar qué servicios necesitan ser mejor adaptados a las características y necesidades del colectivo objeto de atención, cuáles son las nuevas necesidades detectadas o cómo se pueden reforzar las intervenciones ya existentes.

Asimismo, los **objetivos específicos** del estudio han sido:

- Conocer mejor al colectivo de MVVG registradas como demandantes de empleo en el SPECM identificando distintos perfiles socio-profesionales y las variables descriptivas de su realidad laboral.
- Detectar sus necesidades de empleo y formación para el empleo, tanto las necesidades auto-percibidas por las MVVG, como las necesidades diagnosticadas por las personas expertas que conocen a este colectivo y/o las atienden directamente.
- Identificar las estrategias, prácticas y experiencias que facilitan la inserción laboral de las MVVG. Cuáles son los tipos de actuaciones del SPECM y otros organismos, cómo se valoran, o qué mejoras se identifican.
- Y, en la medida de lo posible, conocer cuál es la relación entre el perfilado de MVVG y las medidas identificadas y cuál la propuesta priorizada de intervenciones y trayectorias.

Para todo ello se ha puesto en marcha una metodología de investigación social que ha supuesto una **extensa revisión documental** de fuentes bibliográficas y de estadísticas de registros de usuarias del SPECM con la condición de víctimas de violencia de género, combinada con diversas **técnicas de recogida de información primaria**.

La información recabada se ha organizado en los siguientes grandes bloques de contenidos de este informe:

- Capítulo I "**Análisis contextual: violencia de género y medidas para la inserción laboral de las mujeres víctimas**", contribuyendo de forma cualitativa a conocer la situación del colectivo MVVG en lo que se refiere a la situación en la que desarrollan sus actuaciones de búsqueda de empleo y los recursos que las ayudan en su inserción laboral o de posibles obstáculos encontrados.

  En este mismo apartado se incluye un análisis de algunas **buenas prácticas** identificadas entre las medidas de actuación dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las MVVG.

- Capítulo II, titulado "**Primera caracterización de las MVVG**", se aporta un análisis sistemático de los registros del SPECM sobre las mujeres víctimas inscritas como

demandantes en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid. A partir del análisis de las variables que proporciona este registro podrá componerse un primer perfilado o caracterización del colectivo objeto de estudio.

A su vez, además de la revisión bibliográfica y estadística disponible, se ha llevado a cabo un extenso **trabajo de campo** que combinó varias técnicas de recogida de información desde dos grupos de informantes: las y los profesionales expertos en la atención a MVVG en materia de inserción sociolaboral y las propias mujeres víctimas.

Por ello, la información generada con la combinación de estas diferentes técnicas de investigación sociológica se ha agrupado en otros dos capítulos en función de la perspectiva sondeada:

- Así, en el Capítulo III, con "**La perspectiva de personas expertas**" se recoge la visión de una muestra de representantes de diferentes tipos de entidades, en calidad de profesionales de la intermediación laboral. Y ello a su vez según lo aportado desde tres técnicas distintas: entrevistas en profundidad, taller de trabajo en Grupo Focal y una doble ronda de consultas bajo el modelo de Delphi electrónico.
- El Capítulo IV "**La perspectiva de las mujeres víctimas de violencia de género**" recoge una síntesis de la información facilitada por las propias mujeres (MVVG) del colectivo objeto de estudio a través de entrevistas en profundidad que sirvieron para conocer sus Historias de Vida en materia de inserción sociolaboral y a través de una encuesta online a más de un centenar de MVVG registradas en las Oficinas de Empleo para conocer su valoración y la priorización que hacen de los servicios recibidos en función de sus necesidades de formación y empleo. Recoger su opinión ha sido imprescindible para saber cómo perciben los servicios de apoyo y dónde están los principales puntos de reflexión y mejora en su caso.

La metodología del trabajo de campo y los detalles de la aplicación de cada técnica forman parte de un ANEXO a este informe.

- El Capítulo V sintetiza el "**Perfilado Resultante"** que se ha ido generando a lo largo de todo el proceso.
- Finalmente el Capítulo VI recoge las "**Principales conclusiones**" junto a las recomendaciones y los desafíos pendientes para atender las necesidades de empleo y formación para el empleo del colectivo de MVVG.

1. ANÁLISIS CONTEXTUAL: VIOLENCIA DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS

La violencia contra las mujeres, en concreto la violencia de género, supone una violación de los derechos humanos y la máxima expresión de la desigualdad por razón de dominación del hombre sobre la mujer. Implica el mayor atentado sobre la dignidad de la víctima y constituye, de manera particular, un factor especial de vulnerabilidad y discriminación para conseguir la igualdad en el ámbito laboral, llegando incluso en los casos más extremos a exponer a las mujeres a situaciones de exclusión social.

A lo largo de estas páginas, cuando hagamos referencia al **término "violencia de género"** se tendrá presente la definición y ámbito de aplicación que recoge la Ley integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (Ley 5/2005 de 20 de diciembre):

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto*

Esta Ley tiene por objeto prevenir y combatir la Violencia de Género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley todas las manifestaciones de Violencia de Género, ejercidas sobre la mujer, como expresión de la discriminación, la situación histórica de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

2. La Violencia de Género a que se refiere la presente Ley comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera Violencia de Género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.
Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, las conductas que tengan por objeto mantener a la mujer en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

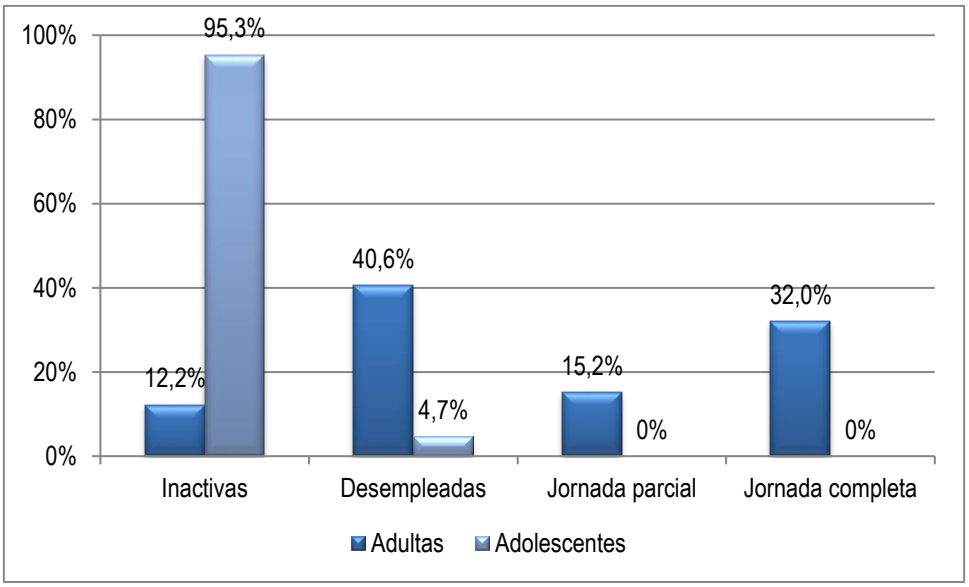
3. En particular, se entienden incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las siguientes acciones o conductas, en la forma en que quedan definidas en el Código Penal:

a) Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, también las agresiones físicas o psíquicas ejercidas por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia.
b) Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.
c) La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.
d) La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
e) El acoso sexual en el ámbito laboral.
f) Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
g) El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

El análisis de la relación entre esta lacra social y la esfera laboral de las mujeres víctimas refleja una dura realidad.

Un estudio del perfil sociodemográfico de las mujeres atendidas por primera vez en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género (PMORGVG) de la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid realizado en 2016 (Santamaría y Pueyo, 2017) mostraba que, en lo que respecta a la situación laboral, estas mujeres víctimas tenían una clara desventaja en comparación con el resto de mujeres. Resulta especialmente significativo que casi un 53% de las mujeres adultas atendidas estaban desempleadas o inactivas, por lo que un amplio porcentaje de mujeres podrían ser derivadas posteriormente al Servicio Público de Empleo o a otros servicios de apoyo a la inserción fundamentalmente facilitados por Cruz Roja o Cáritas, para recibir ayuda para la mejora de su empleabilidad. De hecho, después de los servicios sociales, los servicios de empleo son los recursos hacia los que se derivan con mayor frecuencia las mujeres adultas víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid.

Gráfico 1. Perfil laboral de las mujeres atendidas en los PMORVG de la Comunidad de Madrid sin incluir Madrid Capital



***Fuente**: Cuestionarios 2016 de PMORGVG (Santamaría y Pueyo, 2017)*

Además, un 15,2% de las mujeres adultas trabajaban a tiempo parcial, lo que supone un tercio del total de mujeres que tenían un empleo y puede ser un indicador de clara precarización. De hecho, cuando se analizó su situación económica, un 44,5% de las mujeres adultas contaban con ingresos iguales o inferiores al IPREM y un 20% no percibía ningún ingreso propio.

También es interesante saber que cuando se analizó la situación laboral de los agresores, la imagen era la opuesta, con un porcentaje superior al 61% de ellos que estaba trabajando.

La última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020) detectaba que al 5% de las mujeres su pareja no la deja, o su expareja no la dejaba, trabajar fuera del hogar. Todo ello se identifica también con el concepto de **violencia económica de género**.

A continuación, se profundizará en esta problemática desde dos perspectivas muy distintas, según los principales hallazgos encontrados en la revisión de fuentes secundarias.

1.1. Dos perspectivas en el análisis de la relación entre violencia de género y situación laboral de las mujeres víctimas y de sus agresores

La relación entre violencia de género y la situación laboral de las mujeres víctimas es compleja y ha sido tratada desde diversas perspectivas en la investigación social.

Las fuentes documentales consultadas indican que la situación puede ser diferente en función de si la mujer víctima se encuentra empleada o desempleada mientras vive el maltrato.

▪ El empleo de las mujeres como solución a la salida de la violencia de género

Las MVVG que quieren salir de la situación de violencia necesitan mejorar, entre otras facetas de su vida, la de la autonomía personal y liberarse de la dependencia económica de su pareja o ex pareja. Además, cuando son población inactiva o población desempleada es fundamental encontrar un empleo que las integre socialmente y que contribuya a su desarrollo profesional.

En fuentes documentales como la de la Fundación ADECCO, entidad que edita desde 2013 un informe anual en el que se ponen de manifiesto las **necesidades laborales de las mujeres víctimas de violencia de género** (en adelante, **MVVG**), se reconoce que:

> "En muchas ocasiones, es la propia violencia de género la que aleja a las víctimas del mundo laboral, debido al bloqueo de acceso al empleo que ejerce el agresor, conduciéndolas a una espiral de aislamiento que deriva en mayores cotas de desempleo y en grandes dificultades para buscarlo. Asimismo, el hecho de no ser independientes económicamente puede ocasionar que la violencia de género se perpetúe en el tiempo".

En su informe de 2018 basado en una encuesta a 500 mujeres se indicaba que el 65% de estas mujeres no tenía trabajo y otro 16% admitía desempeñar alguna ocupación en la economía sumergida (y, por tanto, se encontraban también en situación de desprotección). Para el 71% de las víctimas, esa situación de desempleo o de precariedad actúa como freno a la hora de denunciar que son víctimas de esa violencia (Fundación Adecco, 2018).

Un año después, con la misma metodología de encuesta, aunque con una muestra más reducida (160 MVVG), se confirmaba la proporción de desempleadas y, que de ellas, la mitad estaba en situación de paro de larga duración. Además, un 72,3% de las encuestadas se identificaba sobre todo con una situación de precariedad económica, seguida de baja autoestima (56,3%), sentimiento de discriminación laboral (49,1%), de exclusión social (36,6%) o de aislamiento (un 27,7% de las encuestadas).

Un dato especialmente llamativo es que 6 de cada 10 MVVG cree que **de haber tenido un puesto de trabajo en el momento en que se produjo la situación de violencia, todo habría sido diferente**. De hecho, la situación de precariedad, junto al miedo a las represalias y la vergüenza a reconocer la situación, son los tres principales factores que frenan la denuncia al agresor, mucho más que la protección de los/as hijos/as, el miedo a perjudicar al agresor o la inseguridad jurídica entre otras posibles barreras. Visto desde otra perspectiva, el empleo se considera como un escudo protector que elimina la dependencia económica responsable de situaciones de vulnerabilidad en las que el maltrato puede perpetuarse en el tiempo (Fundación Adecco, 2019).

En la bibliografía consultada también se detecta otra relación complementaria a la anterior, y es la del **efecto de la situación laboral de la pareja sobre la posible incidencia de una posterior violencia de género**.

Esta es una observación que se extrae al analizarse las características sociodemográficas de la violencia de género en relación con el estatus laboral, según algunos estudios como el de la Universidad de Oviedo (Fontanil et al., 2015) o el de la Universidad Carlos III de Madrid (Alonso-Borrego y Carrasco, 2017). En este último se indica que existe una menor incidencia de maltrato en las familias más igualitarias, donde ambos miembros de la pareja tienen un empleo remunerado. Por el contrario, el riesgo es especialmente elevado (sobre todo en cuanto a violencia física) **cuando la pareja de la mujer no trabaja**. Los autores lo demuestran en base a un análisis econométrico donde cruzan datos de la Macroencuesta de Violencia de Género publicada por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad de 2015, confirmando los resultados de otras muchas investigaciones internacionales.

Por todo ello, y como se verá más adelante en este mismo informe, es necesario destacar la relevancia que tiene el diseño de normativa y de servicios públicos para empoderar a las mujeres y alentar a los hombres a valorar a una pareja en igualdad de condiciones, como probables pasos hacia la reducción de la violencia. O expresado de otro modo, habría que dar prioridad a los programas que mejoran la independencia económica de las mujeres en aquellos casos en los que las relaciones de pareja son vulnerables.

Es importante puntualizar que la mayoría de este tipo de investigaciones se suelen centrar en mujeres usuarias de algún servicio de ayuda para víctimas de violencia de género, y se circunscriben a momentos muy concretos de sus vidas, por lo que los propios investigadores señalan que sería necesario ampliar las muestras y realizar nuevos estudios longitudinales para alcanzar una comprensión más profunda de esta problemática.

▪ La existencia de violencia de género y su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres ocupadas

Por otro lado, las MVVG sometidas a la violencia de sus parejas o exparejas que forman parte de la población ocupada, en muchas ocasiones, tienen que cambiar sus dinámicas laborales habituales, ya sea por la necesidad de acudir a los servicios médicos, jurídicos o asistenciales - generalmente coincidentes con el horario laboral - o porque su puesto de trabajo en sí mismo constituye una localización de riesgo, o bien porque necesitan romper con el entorno drásticamente y cambiar de ciudad de residencia y de actividad.

En este sentido, resulta de interés conocer los resultados de una reciente investigación publicada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género denominada “Tiempo que tardan las mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación”, que aplica una encuesta a una muestra de más de 1.200 MVVG analizando, entre otras variables, su **situación laboral en dos momentos clave de su historia personal: cuando comenzaron a sufrir el maltrato y cuando se atrevieron a pedir ayuda o a denunciar** (Fundación Igual a Igual, 2019).

Así, las investigadoras encontraron que la proporción de mujeres que tenían un trabajo remunerado cuando empezó su maltrato (un 35%) fue descendiendo progresivamente hasta el momento en que se atrevieron a verbalizar la necesidad de ayuda (hasta un 29%). En el caso de mujeres que trabajaban por cuenta ajena en el primer hito temporal (un 6%) esta proporción también descendió un punto porcentual cuando solicitaron ayuda. Sin embargo, entre estos dos hitos temporales, sólo subió el porcentaje de mujeres que pasaron a estar en paro: de un 27% cuando comenzó el maltrato a un 36% cuando se atrevieron a denunciarlo.

Ello pone de manifiesto la clara incidencia negativa que tiene la violencia de género en la situación laboral de las mujeres víctimas de esta lacra.

Tabla 1. Distribución de las MVVG según su situación laboral (en %), según la encuesta del estudio sobre "Tiempo que tardan las mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación"

Situación laboral	Cuando comenzó a sufrir la violencia de género	Cuando pidió ayuda y/o denunció
Trabajo remunerado por cuenta ajena	35%	29%
Trabajo remunerado por cuenta propia	6%	5%
Trabajo remunerado economía sumergida	7%	7%
Trabajo doméstico no remunerado	16%	14%
En paro	27%	36%
Jubilada o percibiendo pensión	3%	5%
Estudiante	7%	4%
Otra situación	4%	6%

Fuente: *Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Fundación Igual a Igual, 2019).*
NOTA: La suma de porcentajes es mayor que 100% porque una mujer puede estar representada en dos situaciones laborales distintas

Especialmente significativo es el tiempo transcurrido de media entre el comienzo de la violencia y el momento de solicitar ayuda que, según este mismo estudio, llegaba a ser de algo más de 8 años, tanto en las mujeres que trabajaban por cuenta ajena, como por cuenta propia o en la economía sumergida, mientras que en el caso de las mujeres que desempeñaban un trabajo doméstico no remunerado este periodo medio se ampliaba hasta casi los 13 años, lo que confirma que la dependencia económica de la pareja agrava especialmente una situación ya de por sí durísima.

De hecho, el 28% de las mujeres encuestadas situó de nuevo la falta de recursos económicos como uno de los factores que han actuado como causa del retraso o impedimento en la toma de decisión para verbalizar la situación y/o denunciar, en lo que influye además la existencia de cargas familiares.

Cuestión aparte dentro de las mujeres ocupadas es cuando la **violencia que padecen procede del propio entorno laboral**. Si bien esa situación no es la que predominará cuando se aborde en próximos epígrafes de este informe desde la perspectiva de atención de los Servicios Públicos de Empleo en materia de inserción laboral de mujeres víctimas, se considera interesante apuntar una reflexión en este análisis de contexto. Se trata de una situación donde aplican los mismos derechos laborales de flexibilidad y movilidad para que las víctimas sigan manteniendo su trabajo, pero el cambio de entorno laboral no debería ser la primera solución, dado que puede generar una doble victimización de las mujeres que sufren la violencia y son las que tienen que modificar su vida. Desde el feminismo se insiste en que donde habría que poner el foco de la intervención es en el cambio de la conducta del agresor o en el cambio de destino del mismo.

En todo caso, de todo este análisis se deduce que **conseguir o mantener el empleo es un recurso crucial** porque contribuye a la autonomía personal de las mujeres víctimas y, de forma transversal, al propio empoderamiento para recuperar la dignidad, el control sobre sus vidas, la seguridad y la autoestima perdidas en el proceso de maltrato.

A continuación, se expondrán algunos de los principales efectos que la violencia de género tiene sobre sus víctimas en el ámbito laboral lo que ayuda a conocer mejor la situación por la que atraviesan.

1.2. Efectos de la violencia de género sobre la dimensión laboral

Mientras dura la violencia y mucho después de que esta desaparezca, las secuelas sobre las mujeres víctimas y sus hijas e hijos son enormes. Se han estudiado múltiples efectos en la salud física y en la salud mental, trastornos en el ámbito familiar y relacional, además de las consecuencias laborales y económicas.

Numerosas referencias acerca de los efectos en el ámbito laboral fueron recopiladas en el Estudio sobre "Los costes económicos de la violencia de género en la Comunidad de Madrid" (Red2Red, 2008)[1].

Lógicamente los efectos son muy diversos porque las mujeres víctimas también lo son en cuanto a sus características personales y profesionales. Si bien los efectos identificados en la bibliografía consultada se pueden clasificar también en función de la situación respecto al empleo. Esto es, si se trata de mujeres con baja cualificación y escasa o nula experiencia laboral, o de mujeres más cualificadas y profesionalizadas.

Por tanto, se puede identificar la siguiente serie de problemas comunes:

Cuadro 1. Efectos de la violencia de género en el plano laboral

Efectos ante una mayor dificultad de acceso a la educación, la formación y el empleo	
Aislamiento, empobrecimiento de las relaciones y pérdida de habilidades sociales que obstaculizan la empleabilidad	En nuestras sociedades el acceso al empleo es facilitado en gran medida por los contactos y las redes sociales con las que cuenta cada persona. El aislamiento social que genera el agresor sobre su víctima provoca una obstaculización aún mayor de la empleabilidad de estas mujeres, ya que las consecuencias físicas (lesiones, patologías), mentales (trastornos de ansiedad, estrés emocional, pérdida de autoestima y de confianza en una misma) y sociales (aislamiento, pérdida de relaciones) que acaban sufriendo dificultan gravemente el desarrollo de una vida social plena. A esto hay que sumarle, además, las diferentes estrategias que desarrollan los agresores para aislar a sus parejas e impedir que puedan encontrar un empleo.
Agotamiento físico y emocional	Un efecto perverso de la violencia de género sobre la empleabilidad de las víctimas es que además del daño físico y/o psicológico sufrido, conlleva la realización de diferentes trámites (denuncias, cambios de domicilio, de colegio de los hijos e hijas) y de acudir a citas necesarias para el proceso de separación y recuperación (declaraciones judiciales, servicios asistenciales y de salud, atención médica, terapias psicológicas) suponen un importante consumo de tiempo y energía, además de un gran agotamiento emocional, en un escenario donde se suele carecer del respaldo de la familia o de la red relacional.
Doble victimización en la búsqueda de empleo	Fuentes como la Fundación Adecco (2020) denuncian un gran desconocimiento empresarial sobre las profesionales víctimas de la violencia de género, quienes aparte de este grave problema, sufren de cierta discriminación laboral, al ser consideradas por las empresas de forma involuntaria a veces, asociadas a ciertos rasgos de personalidad: como inseguras, débiles o con escasas habilidades para resolver problemas

[1] Páginas 364-368.

Efectos sobre el desempeño laboral en empleos consolidados	
Absentismo	La pérdida de horas de trabajo es una consecuencia muy común entre las víctimas que cuentan con un empleo. Esto puede ser causado por varias razones: necesidad de ocultar lesiones, acudir a citas judiciales o médicas, bajas por diferentes problemas de salud, etc.
Baja productividad	El rendimiento en el trabajo de una víctima de violencia en la pareja se ve claramente mermado debido, entre otras cosas, a los efectos que tiene esta situación sobre su capacidad de concentración proveniente de los trastornos del sueño, situación de miedo, ansiedad, etc.
Dificultad de acceso a la formación continua	En general, las mujeres víctimas tienen dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, por lo que se encuentran con muchos obstáculos para acceder a la formación continua, lo que empeora sus expectativas de promoción profesional. Esta dificultad y el anterior efecto sobre la baja productividad pueden traducirse en pérdida de oportunidades de promoción laboral.
Aumento del riesgo de accidentes laborales	El deterioro de la salud provocado por la situación de violencia incrementa la probabilidad de sufrir algún accidente en el trabajo.
Conflictividad con superiores y compañeros/as	La relación de las mujeres víctimas con sus compañeros/as y sus superiores también puede volverse problemática debido a las causas anteriores. En ocasiones, tras la reincorporación al trabajo se adoptan conductas de sumisión que genera malos entendidos y se confunde en ocasiones con el desinterés. También se pueden proyectar las relaciones violentas o el victimismo en el trabajo.
Incidencias en el lugar de trabajo	El agresor, en ocasiones, puede acudir al lugar de trabajo de la víctima para coaccionarla o intimidarla, lo que evidentemente altera el normal desarrollo de la actividad laboral.
Incapacidad laboral	La salud física y mental de las víctimas de violencia se puede ver deteriorada hasta tal punto que imposibilite temporal o permanentemente el desarrollo de sus tareas profesionales.
Mayor rotación en el empleo y aumento de episodios de desempleo	Las consecuencias de la violencia sobre la salud integral de las víctimas tienen efectos negativos sobre su trayectoria laboral, incrementándose la probabilidad de que acaben perdiendo el empleo y alternando diferentes contratos de trabajo precarios con períodos de desempleo. Por un lado, la propia situación de violencia y la coacción que muchas veces ejercen sus agresores puede llevar a las mujeres víctimas a abandonar su empleo y, por otro lado, la necesidad urgente de encontrar un empleo para obtener ingresos y así poder romper con esa relación de pareja les obliga a aceptar empleos con condiciones muy precarias (a jornada parcial, temporales, informales o con bajos salarios).

***Fuente**: Estudio de los Costes de la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid (Red2Red, 2008)*

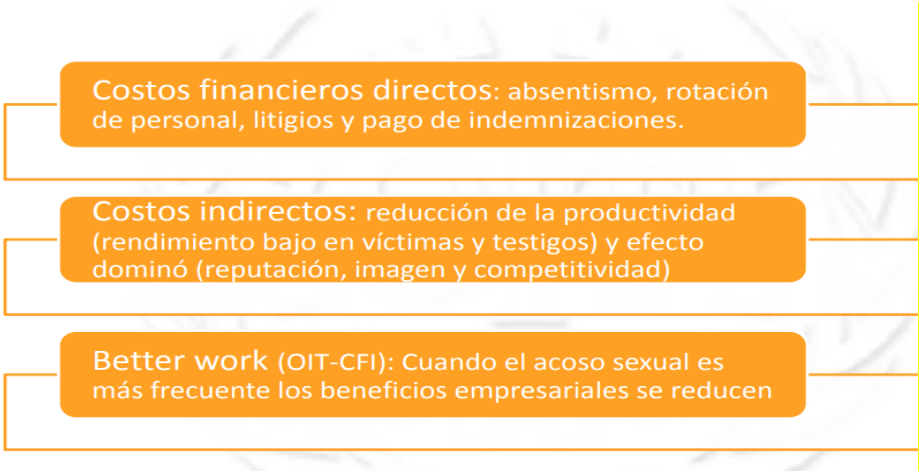
A partir de la misma fuente se dispone también de referencias bibliográficas que han estudiado específicamente los efectos en el ámbito laboral de otros tipos de violencia machista fuera del ámbito de la pareja o expareja como el **acoso sexual en el trabajo**. De nuevo, las consecuencias varían dependiendo de la persona que sufre la violencia, pero con carácter general son comunes varios de los efectos anteriormente descritos para la violencia sufrida con la pareja (absentismo, disminución del rendimiento, pérdida de oportunidades, mayor accidentalidad o necesidad de reubicación, etc.), a los que se suman específicamente: síntomas de estrés, angustia, apatía, insomnio y una mayor

aversión al puesto de trabajo generada por desmotivación, desconfianza o la pérdida de reputación profesional. En este caso concreto, el empleo se convierte en el escenario de la violencia y deja de ser un refugio donde la víctima se desarrolle personal y profesionalmente.

Asimismo, la violencia de género tiene también **consecuencias en el propio entorno laboral**. Muchos de estos efectos suponen además costes importantes para la empresa, provocados por la disminución de la productividad, mayores índices de siniestralidad laboral, incluso aumento de conflictos en el clima laboral y, llegado el caso, la generación de costes de reemplazo de la víctima (selección, adaptación y formación de una nueva persona).

De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el impacto de la violencia en las empresas se traduce al menos en:

Ilustración 1. Tipos de impacto de la violencia de género en las empresas



Fuente: *OIT (Chamorro, 2016)*

1.3. Costes de la violencia de género en el ámbito laboral

En relación con los costes que genera la violencia en el ámbito que nos ocupa, ya se ha adelantado que la Comunidad de Madrid impulsó la realización del estudio sobre "Los costes económicos de la Violencia de Género" (Red2Red, 2006), actualizado en 2008, donde la perspectiva laboral fue abordada específicamente como un ámbito en el que proporcionalmente se generan mayores gastos, cuantificándose en más de 1.700 m€. En dicho estudio se identificaron los tipos de costes en los que incurrían diferentes actores:

- Las víctimas: por pérdida de renta asociada a la inactividad laboral, al absentismo, los retrasos, las incapacidades laborales, la pérdida de oportunidades de promoción, los accidentes laborales y la pérdida de empleo.
- Las empresas y empleadores/as: que soportan el coste laboral de las horas y días de trabajo perdidos, los costes de reemplazo de la trabajadora (cuando tiene lesiones incapacitantes o cuando abandona el empleo voluntaria o involuntariamente), los costes de accidentes laborales, los de reubicación y por las medidas específicas que ha de implantar.

- El sector público: por pérdida de la eficacia de la formación y de otras medidas activas de empleo, por prestaciones por incapacidad, baja laboral y por desempleo, por pérdida de ingresos fiscales y por los programas específicos que ha de habilitar.
- El tercer sector: por los programas específicos de atención a las víctimas y el valor del tiempo del voluntariado dedicado a ello.

En 2019, con datos de 2016, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género hizo público un estudio de metodología similar, pero ampliando el alcance al conjunto del territorio nacional (Universidad de Alcalá de Henares, 2019). El resumen de resultados se ilustra a continuación:

Ilustración 2. Resultados del estudio El Impacto de la Violencia de Género en España: una valoración de sus costes en 2016

Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (Universidad de Alcalá de Henares, 2019)

1.4. Bases normativas y de planificación estratégica para la intervención

Marco normativo y estratégico a nivel estatal

En España, la especial atención al ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género ya vino regulada con la promulgación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Esta Ley supuso un hito estatal en la batalla legal contra este tipo de violencia. y en ella, desde la Exposición de Motivos, se incluye la necesidad de autonomía por parte de las mujeres víctimas, donde la mejora de la empleabilidad debe ser complementada con ayudas económicas asistenciales, especialmente tras la separación del agresor, y se plantean intervenciones específicas, por ejemplo en el caso de las funcionarias públicas, además de esbozar la articulación de un marco de ayudas a la conservación del empleo por cuenta ajena.

Parte del derecho a la asistencia integral y especializada se establecían en el artículo 21 sobre Derechos Laborales y de Seguridad Social. En él se hace referencia, por ejemplo, a la reducción o adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; al derecho preferente al traslado del puesto de trabajo a otras localizaciones; o a la suspensión temporal del mismo o al abandono definitivo, pero con reserva del puesto, dando lugar a la situación legal de desempleo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Asimismo, la Ley 1/2004 establece una serie de consideraciones para las empresas y ciertas bonificaciones a aquellas que formalizaran contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas que solicitaban el ejercicio de esos derechos. Todo ello dictando en su disposición adicional séptima las consiguientes modificaciones en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición adicional octava, la Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

Finalmente, el artículo 22 de esta Ley establece que "en el marco del **Plan de Empleo** del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo". Y en la disposición adicional decimosexta se indica la **necesaria coordinación con los Servicios Públicos de Empleo** para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las MVVG cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y ese traslado implique un cambio de Comunidad Autónoma.

De la Ley orgánica se derivaron dos importantes cuestiones en el ámbito que nos ocupa.

1) Por un lado, una serie de derechos laborales:

- Derecho a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, con disminución proporcional del salario.
- Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad.
- Consideración como justificadas de sus faltas de puntualidad o asistencia al trabajo debidas a su situación física o psicológica derivada de la violencia.
- Nulidad de su despido en caso de que sea debido al ejercido de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

2) Por otro, la materialización del artículo 22, con la aprobación en el **Real Decreto 1917/2008** de un **Programa de inserción sociolaboral** para MVVG que estén inscritas como demandantes de empleo. Este programa, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y gestionado por los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas que tengan competencia en políticas activas de empleo, contempla las siguientes medidas:

- Itinerario de inserción sociolaboral individualizado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a MVVG.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de MVVG y su movilidad geográfica.

Desde entonces se han ido celebrando reuniones de la **Comisión de Seguimiento** del Real Decreto 1917/2008 teniendo en cuenta los progresos en la aplicación de esta ley, e incluso con la constitución de grupos de trabajo para profundizar en el conocimiento de su impacto. En este contexto, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, emitía un **informe anual de seguimiento del programa**. En el último informe disponible se hacía un diagnóstico del grado en el que se habían cumplido y ejecutado algunas de las medidas previstas en el Real Decreto en cada provincia y Comunidad Autónoma, apreciándose algunas diferencias entre territorios (Delegación del Gobierno, 2014).

Con la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se estableció la regulación con carácter excepcional **de bonificaciones para los contratos temporales** de personas que acrediten la condición de víctima de violencia de género (tal y como establece el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004) y, en el caso de **contratos indefinidos,** bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 4 años. Medidas que a día de hoy continúan vigentes.

En este repaso de la normativa estatal, se considera de interés citar la regulación de la **ayuda económica** establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género a través del Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. Esta ayuda se considera un derecho subjetivo que se atribuye a MVVG que se sitúen en un determinado nivel de rentas y respecto de las que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo o "**no empleabilidad**". Así lo debe acreditar el Servicio Público de Empleo competente en el diseño de su itinerario personal de inserción laboral con **carácter excepcional**, salvaguardando la garantía de aplicación de políticas activas de empleo para estos colectivos con mayores dificultades.

A esos efectos, en la Comisión de Seguimiento del Programa de Inserción Sociolaboral para víctimas de la violencia de género celebrada el día 15 de abril de 2015 se establecieron las **Pautas comunes para la elaboración del informe de no empleabilidad** expedido por el servicio público de empleo competente. La "inempleabilidad" de la solicitante debe ser transitoria y fundamentada en causas que podrían desaparecer o modificarse, y podría ser el caso de MVVG de edad avanzada (más de 60 años) que nunca han accedido al mercado laboral por distintos motivos o son desempleadas de muy larga duración. También se tendrán en cuenta factores como: la falta de preparación general o

especializada, las circunstancias sociales (situación de violencia sufrida, circunstancias familiares, de salud, lugar de residencia, etc.).

Respecto al tratamiento normativo del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo,** la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres contempla en su artículo 48 una serie de medidas específicas para prevenir esta forma de violencia haciendo hincapié en la **necesidad de la implicación tanto de las empresas como de los comités y representantes de los/as trabajadores/as** con el fin de prevenir y erradicar este problema.

En la esfera estatal la principal y más reciente estrategia adoptada para combatir la violencia de género ha sido el Pacto de Estado aprobado en el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de septiembre de 2017, sin ningún voto en contra. Para el desarrollo del Pacto, el Gobierno, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, impulsa 10 Ejes de medidas en coordinación con el resto de Ministerios y Organismos Autónomos dependientes así como con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales representadas por la Federación Española de Municipios y Provincias.

Pacto de Estado
contra la violencia de género

En **el Eje 1 sobre la Ruptura del silencio mediante el fomento de acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género**, en lo que respecta al ámbito laboral se proponen dos medidas:

- Impulsar **campañas** institucionales contra la violencia de género, **en colaboración con organizaciones patronales, sindicales y empresas**, coordinadas desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- Elaborar, desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, y en colaboración con el Instituto de la Mujer, un **sello identificativo** para los servicios públicos y empresas privadas que establezcan **políticas de responsabilidad social corporativa** respecto de la violencia de género, y manifiesten sensibilidad en el trato hacia las trabajadoras y personas que la hayan padecido, prestando atención especializada o dando facilidades a sus trabajadoras afectadas. Estos sellos deberán ser valorados positivamente en los pliegos de condiciones para la contratación pública.

En el **Eje 2 sobre la Mejora de la respuesta institucional a través de la coordinación y el trabajo en red, entre las autoridades y organismos responsables**, se proponen estas medidas relacionadas:

- Difundir y dar a conocer el **Protocolo de Movilidad para funcionarias** víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, implicando en su difusión a los y las representantes sindicales.
- Garantizar, a través de una **implicación más activa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS),** que cuando una empleada pública víctima de violencia se haya acogido a su derecho a la movilidad, la misma no menoscabe su promoción profesional o suponga merma en sus ingresos, asegurando su confidencialidad.
- Comunicar, bien por la interesada, por la empresa o por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a la ITSS de cara a su **seguimiento, los casos de violencia de género identificados en las empresas cuando las víctimas sufran perjuicios laborales o económicos** (por bajas o ausencias).

- Promover el uso del **teletrabajo** en aquellos casos de violencia de género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Establecer la obligación de implantar **medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas**, para mejorar la regulación y los derechos de las trabajadoras víctimas, abordando tal cuestión en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el **Eje 3 sobre Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas** se determinó revisar los planes de atención a las víctimas garantizando un tratamiento personalizado y potenciando, entre otros, los recursos y planes de inserción laboral de las MVVG, implicando activamente a los agentes sociales y simplificando los sistemas de ayuda hasta ese momento previstos. Las medidas concretas son:

- Estudiar el actual sistema de ayudas de la Renta Activa de Inserción y del artículo 27 de la LO 1/2004, para mejorar la situación de las mujeres víctimas sin empleo, y evaluar su sustitución por un **subsidio de desempleo** de seis meses de duración, a ampliar por periodos semestrales prorrogables, siempre que las personas beneficiarias continuaran cumpliendo con los requisitos para continuar percibiéndolo. Estas ayudas se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
- **Potenciar el plan de inserción sociolaboral** para las víctimas regulado en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, desarrollando más extensivamente las medidas de actuación allí recogidas y contemplando asimismo medidas de adaptación a las necesidades individuales de las víctimas, conectándolas con las ayudas económicas existentes y simplificando las condiciones para acceder a éstas.
- Promover el establecimiento de **cuotas de reserva de los contratos** programa en el ámbito de las Administraciones Públicas para las mujeres víctimas de violencia de género que cumplan con los requisitos que normativamente se establezcan.
- Seguir impulsando la **adhesión de empresas** a la Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género, potenciando la contratación de estas mujeres víctimas de Violencia de Género.
- Incorporar en las **Guías de Recursos** a disposición de las víctimas el Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo elaborado por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales.
- Y hacer extensivos los **apoyos** psicosociales y derechos laborales, las prestaciones de la Seguridad Social, así como los derechos económicos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a quienes hayan padecido violencia vicaria o violencia “por interpósita persona”, esto es, el daño más extremo que puede ejercer el maltratador hacia una mujer: dañar y/o asesinar a los hijos/as.

Finalmente, de forma colateral, en **el Eje 6 sobre Mejora del conocimiento** como complemento indispensable para contribuir de forma eficaz a la lucha contra todos los tipos de violencia contra las mujeres aportando datos más fiables, completos y detallados sobre sus formas, incidencia, causas y consecuencias, se hace hincapié en el seguimiento estadístico de todas las variables que puedan ayudar a comprender mejor este problema y ,en particular, se contemplan aquéllas que **informen sobre la situación laboral de las mujeres víctimas**.

▪ Marco normativo y estratégico en la Comunidad de Madrid

Por su lado, **a nivel autonómico** la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, reconoce el ámbito laboral entre los espacios de prevención frente a la violencia de género, en concreto en el artículo 9:

> *1. La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*
>
> *2. Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.*

Dicha Ley autonómica en su Capítulo III contempla también un abanico de medidas de asistencia integral y protección a las víctimas y, en concreto, en el artículo 22 sobre el ámbito laboral y del empleo se indica que:

> *Se establecerá un programa específico de cualificación para el empleo para las víctimas de la Violencia de Género destinado a mejorar su empleabilidad y a su inserción o reinserción laboral.*

Asimismo, la promoción del acceso a la formación y al empleo de las MVVG ha ido cobrando protagonismo en los diversos **Planes de acción** para la prevención y lucha contra la violencia de género.

Incluso antes de la Ley Orgánica 1/2004, en el año 2001, en la Comunidad de Madrid, ya fue aprobado el Programa de Acciones contra la Violencia de Género (2001-2004) que sirvió de marco general desde el que se desarrolló la política dirigida a la prevención y sensibilización de la sociedad madrileña, sentando las bases de una red de asistencia y protección para las MVVG. Pero fue sobre todo tras la aprobación de la Ley 5/2005, cuando se puso en práctica el Plan de Acción integral contra la violencia de género (2005-2008), con una apuesta ambiciosa en los ámbitos laboral y social bajo el paradigma de una atención integral. Entendiendo que la reinserción social de las mujeres víctimas de violencia de género pasa por lograr su autonomía personal, el Plan establece mecanismos para facilitar el acceso a la vivienda pública y al mercado de trabajo.

En particular, además de desarrollar modelos de atención integral unificados desde las áreas sociolaboral, psicológica y jurídica promoviendo una atención personalizada y de calidad a través de la **Red de Centros y Servicios para Mujeres de la Comunidad de Madrid** (medida 2.8.1), este Plan desarrolla el Eje 2.5 con el objetivo específico de favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género, instrumentalizado en un Programa de empleo con las siguientes medidas:

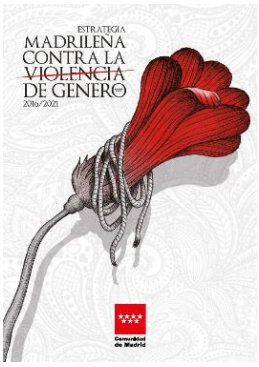
Cuadro 2. Medidas e indicadores para la inserción laboral de MVVG en la Comunidad de Madrid

MEDIDAS	INDICADORES
• 2.5.1.**Priorizar el acceso a los programas de formación para el empleo** de la Comunidad de Madrid, a las mujeres víctimas de violencia de género que sean demandantes de empleo, promoviendo que esta actividad formativa sea compatible con los derechos reconocidos en la Ley de Renta Mínima de Inserción	• Nº de programas con reserva de plaza para mujeres víctimas de violencia • Nº de mujeres víctimas participantes por especialidad formativa

MEDIDAS	INDICADORES
	• Nº de mujeres que han compatibilizado la renta mínima de inserción y la formación
• 2.5.2.**Diseñar un programa específico de formación para el empleo** dirigido a mujeres víctimas de violencia de género que debido a su edad u otras circunstancias personales o laborales tengan especiales dificultades para su inserción en el mercado de trabajo	• Nº de acciones del programa • Nº de mujeres por acción y por circunstancia personal
• 2.5.3. **Potenciar los Servicios de Orientación e Intermediación Laboral**, diseñados específicamente para mujeres víctimas de violencia de género.	• Nº de servicios • Nº y tipo de acciones de los servicios • Nº de mujeres participantes por acción
• 2.5.4.**Fomentar la contratación de mujeres víctimas** de violencia de género estableciendo un régimen de incentivos a dicha contratación	• Nº y tipo de incentivos • Nº de mujeres contratadas
• 2.5.5.**Promover acuerdos con empresas privadas** radicadas en la Comunidad de Madrid, para favorecer la integración en sus plantillas de mujeres que sean víctimas de la violencia familiar	• Nº de acuerdos • Nº de empresas • Nº de beneficiarias
• 2.5.6.**Promover la difusión, entre el empresariado y las trabajadoras**, de los cambios normativos operados en materia de protección de las víctimas de violencia de género y que afectan a sus derechos laborales	• Nº de programas de difusión • Nº de empresas participantes • Nº de trabajadoras beneficiarias
• 2.5.7.**Incorporar en la negociación colectiva para el personal laboral de la Comunidad de Madrid**, cláusulas que garanticen a las trabajadoras la movilidad geográfica, de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenamiento de jornada en caso de violencia de género	• Nº y tipo de modificaciones en el convenio • Nº de mujeres beneficiarias de los desplazamientos, excedencias o reducciones de jornada
• 2.5.8.**Modificar la Ley de Función Pública** de Madrid para garantizar a las funcionarias la movilidad geográfica, de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenamiento de jornada en los casos de violencia de género	• Nº de convenios suscritos con Ayuntamientos y Comunidades • Nº de mujeres beneficiarias
• 2.5.9. **Garantizar la movilidad geográfica** de las mujeres que sean funcionarias de la Comunidad de Madrid, suscribiendo convenios con entidades locales, o con otras comunidades autónomas, que permitan el traslado de las mismas cuando la situación de violencia a que se vean sometidas lo justifique	• Nº de convenios suscritos con Ayuntamientos y Comunidades • Nº de mujeres beneficiarias

Fuente: Plan de Acción integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid (2005-2008)

Diez años después del anteriormente mencionado Plan de Acción, las actuaciones autonómicas en la materia objeto de este análisis han quedado plasmadas en la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016/2021 de la Comunidad de Madrid que en su EJE II- Objetivo 4 focaliza su atención en la inserción laboral de las víctimas con las siguientes medidas:



4.1. Prioridad en el acceso a programas de formación para el empleo
4.2. Programa específico de formación para el empleo
4.3. Permisos temporales de residencia para formación
4.4. Asesoramiento, formación y acompañamiento para emprendedoras
4.5 Servicios de Orientación e Intermediación Laboral
4.6 Información sobre incentivos a la contratación
4.7 Movilidad de las empleadas públicas
4.8 Acceso al empleo de las mujeres víctimas de violencia de género mediante empresas de inserción

Finalmente, como actuación especial destinada a las mujeres víctimas de la prostitución y trata, en 2018 la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2018-2021) incluyó el Objetivo específico 8.2.3. Inclusión social de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual, que cuenta con la MEDIDA 129: Promover acuerdos dirigidos a la integración laboral de las víctimas de trata con fines de explotación sexual.

1.5. Medidas estatales específicas de apoyo a MVVG desde el plano laboral

Con esta base normativa y de planificación estratégica se han ido incorporando medidas específicas de protección a las MVVG y de apoyo a su contratación en las que **participan diversos actores**.

El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el ya mencionado programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, ha servido de norma reguladora de **subvenciones** concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos establecidos en los correspondientes reales decretos de traspaso a las comunidades autónomas de la gestión realizada en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, así como de los **programas de apoyo a la creación de empleo** para las MVVG inscritas como demandantes de empleo.

Al amparo de esta referencia legal se estableció la **tipología de acciones de políticas activas de empleo** disponibles para facilitar la inserción sociolaboral de estas trabajadoras y se regulan subvenciones y ayudas específicas para el desarrollo de las acciones que conforman el itinerario profesional de inserción.

El Servicio Público de Empleo Estatal cuenta en su sede electrónica con recursos para proporcionar información en materia laboral a las MVVG. Bajo los interrogantes ¿qué puedes hacer si estás trabajando y sufres violencia de género? o ¿qué puedes hacer si eres una persona desempleada y sufres violencia de género o doméstica? se trata de facilitar diferentes trámites con la administración a las mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género.

El propio SEPE, en 2019, acogió la primera Jornada de Intercambio de Buenas Prácticas de inserción sociolaboral de MVVG tras la recuperación de la Comisión de Seguimiento del programa de inserción sociolaboral, interrumpida unos años. En su seno se han generado dos importantes **Grupos de Trabajo**, uno centrado en las ‘’actuaciones de seguimiento de las acciones de empleo y formación de las víctimas de violencia de género en las Oficinas de Empleo’’ y otro dedicado al desarrollo de ‘’medidas de sensibilización y formación del conjunto del personal de los Servicios Públicos de

Empleo''. Además, también recaen en el SEPE otras medidas del Real Decreto 1917/2008, como los **incentivos para las empresas** que contraten a víctimas de violencia de género.

Por otro lado, la **competencia sobre los Convenios con empresas** para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica recae en la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

La propia Delegación del Gobierno incluyó una tipología de actuaciones en materia de inserción laboral para las MVVG en la Estrategia Nacional para la Erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016):

- Contratos bonificados de víctimas de violencia de género. El Servicio Público de Empleo Estatal registra datos desde 2003
- Contratos de sustitución. El Servicio Público de Empleo Estatal registra datos desde 2005
- Programa de Renta Activa de Inserción (RAI) como parte de la acción protectora por desempleo del régimen público de la Seguridad Social y que comprende además del pago de una prestación, acciones de formación para el empleo, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional
- Ayudas a MVVG para el cambio de residencia

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), desde su creación en 1983, ha estado impulsando programas de inserción sociolaboral destinados a diferentes colectivos de mujeres, entre las que se encuentran las MVVG a través de diversas iniciativas, como es el caso del **Programa Clara**. Se trata de un programa sectorial cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) para el período 2014-2020 que se lleva a cabo en colaboración con entidades locales y va dirigido a determinados grupos de mujeres que por sus circunstancias personales y/o sociales tienen mayores dificultades para encontrar un empleo. Este programa persigue principalmente tres objetivos: **mejorar la empleabilidad de las mujeres a través de su cualificación para el empleo, promover una mayor participación en la vida social y fomentar su autonomía**. Para ello, se diseñan itinerarios personalizados a través de cuatro fases de trabajo (motivación, definición del perfil profesional, formación y búsqueda de empleo), repartidas en un período de entre 8 y 12 meses.

En 2016, el IMIO elaboró un **Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género** con el objetivo de ''acercar a las personas responsables de selección y contratación de personal de las empresas el proceso de inserción laboral de las víctimas de violencia de género, romper estereotipos y falsas creencias acerca de estas mujeres y facilitar a las empresas su contratación''. Se trata de una herramienta que pretende, además, informar sobre los servicios y recursos de apoyo para las MVVG para su inserción laboral. A través de una serie de vídeos, diferentes responsables empresariales, MVVG y personas expertas exponen sus ideas acerca de la gran importancia que tiene la inserción laboral para facilitar el proceso de recuperación de las víctimas, así como el valor añadido que estas mujeres pueden aportar a las empresas.

Este manual tiene como precedente la **Iniciativa ''Empresas por una sociedad libre de violencia de género"**, impulsada en 2012 por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través del propio IMIO **para promover convenios entre la DGVG y las empresas interesadas**. Estos acuerdos comprometen a ambas partes a desarrollar políticas de sensibilización contra este tipo de

violencia y de inserción laboral de las MVVG durante, al menos, cuatro años. Para facilitar estos procesos de reinserción, la Fundación Integra y Cruz Roja ejercen labores de intermediación entre las empresas y las usuarias, ofreciendo formación e información a estas últimas. Desde que comenzó la iniciativa, han sido contratadas más de 6.000 MVVG.

Entre las orientaciones que presta el Manual citado, está el principio de que los procesos de inserción laboral son y deben ser personalizados, para lo que la labor de intermediación de Cruz Roja y de la Fundación Integra es esencial. En este sentido, se diseñan **itinerarios individuales** para encajar las características profesionales de cada usuaria con las necesidades específicas que se requiera en cada puesto de trabajo vacante, ofreciendo apoyo psicológico y un seguimiento pormenorizado de cada caso. Por otra parte, es fundamental guardar confidencialidad sobre la condición de víctimas de violencia de género de las mujeres participantes durante todo el proceso, así como evitar actitudes de victimización o sobreprotección, para lo que la selección de personal o las entrevistas de trabajo deben realizarse bajo criterios estrictamente profesionales, como se haría con cualquier otra persona.

Finalmente mencionar que en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, **se aprobó el Modelo Común para la Acreditación de la situación de violencia de género,** entre otros a los efectos de garantizar los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, regulados en el Capítulo II del Título II de la Ley Orgánica 1/2004, y la relación de organismos, recursos y servicios de las Comunidades Autónomas que acreditan la situación de violencia de género.

De hecho, con la modificación del artículo 23 de la Ley orgánica, el reconocimiento de los derechos de las MVVG, además de acreditarse con sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, podrá acreditarse también:

> *"mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género."*

1.6. Recursos facilitados por la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid | Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES, FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD

Como se verá a continuación, la mayoría de los servicios de atención a las MVVG se gestionan desde la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid y, en concreto, desde su **Dirección General de Igualdad,** y en concreto desde la **Subdirección General de Atención Integral a las Víctimas y Prevención de la Violencia de Género**.

No obstante, es desde la **Consejería de Economía, Empleo y Competitividad** donde se concentran los recursos destinados a ayudar a la inserción laboral de estas mujeres.

De hecho, buena parte de las acciones del **Programa de inserción sociolaboral** para mujeres víctimas de violencia de género (que se rige por el mencionado R.D. 1917/2008) recae en los **Servicios Públicos de Empleo Autonómicos**, tales como:

Comunidad de Madrid | Dirección General del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena con actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo y otros aspectos profesionales.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales entre el contrato extinguido por razón de la violencia de género y el nuevo contrato conseguido.

En realidad, la Comunidad de Madrid pone a disposición de las MVVG una **amplia tipología de recursos** atencionales, asistenciales, de acompañamiento y ayudas diversas que vienen detallados en el informe por autonomías que recoge la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género[2].

El **enfoque de apoyo a la inserción laboral** para MVVG está siempre presente en cada uno de esos recursos porque una base de orientación laboral se considera clave que las mujeres consigan la independencia económica para salir de la violencia. Lógicamente se analiza la situación de cada víctima, y si están en condiciones de afrontar el proceso de búsqueda de empleo éstas son conducidas desde los centros de acogida o desde la red de puntos municipales de atención integral a los puntos de empleo, que trabajan en estrecha colaboración.

Así, además de los recursos relacionados con la Asistencia Social, Atención telefónica en el 112 (bajo Convenio con el servicio nacional del 016), Atención Integral, Centros de Emergencia, Centros de acogida y otros recursos residenciales, Atención Psicológica, Acompañamiento y Teleasistencia, Ayudas Económicas, Terapia para Agresores, Recursos de Seguridad, Asesoramiento Jurídico o Recursos de información, prevención y sensibilización, **en materia de Empleabilidad** se ofrecen:

[2] A ello hay que sumar los **recursos que ofrecen los ayuntamientos** de la Comunidad de Madrid. En concreto el Ayuntamiento de Madrid lo hace a través de la Red Municipal de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género en el ámbito de la pareja o expareja, con un Servicio de atención a mujeres víctimas 24 horas (SAVG24h) el Punto Municipal I y II del Observatorio Regional de la Violencia de Género, la Red de Alojamiento protegido y los Centros de Atención Psicosocioeducativa para mujeres y sus hijas/os víctimas de violencia (C.A.P.S.E.M. Norte y Sur), pero en ninguno de estos servicios se presta orientación para el empleo, sino que a estos efectos se deriva al SPECM o a otras entidades del tercer sector.

Cuadro 3. Tipos de recursos que apoyan la empleabilidad de MVVG que ofrece la Comunidad de Madrid

Recurso	Descripción del recurso
Red de atención integral para la violencia de género de la Comunidad de Madrid	Integrada por los centros para víctimas de violencia de género y los 54 Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género (P.M.O.R.V.G.) coordinados por la Dirección General de Igualdad, a través de ella se ofrecen distintos servicios de asesoramiento y atención a las víctimas y sus familiares que ofrecen atención especializada de profesionales. Garantiza una atención integral, multidisciplinar y de protección a las MVVG. En ellos se facilita información además de asesoramiento jurídico y atención psicológica y social a las mujeres víctimas y a sus familiares y se las deriva a los servicios especializados de la Comunidad de Madrid (entre ellos los de inserción laboral)
Programas de orientación y/o formación para el empleo de las víctimas ofrecidos por la Red de Puntos de Empleo para Mujeres	En la mayoría de las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, existe un Punto de Empleo para Mujeres cuyo objetivo es el de favorecer la información e inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Cuentan con orientadores/as especializados/as en este ámbito de atención
Programas de subvenciones destinadas al fomento de la contratación estable en las empresas de trabajo ordinario a mujeres víctimas de violencia de género.	Las empresas podrán solicitar ayudas por la contratación indefinida o a tiempo parcial de mujeres víctimas de violencia de género. La cuantía de las ayudas puede llegar a los 8.000€ por la contratación indefinida de una trabajadora (2.000€ adicionales en el caso de autónomos que contraten a su primera empleada) y, si la contratación es temporal, la ayuda puede oscilar entre 1.750 y 3.500 euros, en función de la duración del contrato. https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-e-incentivos-empleo
Ayudas económicas para la formación de víctimas y sus hijas o hijos a cargo.	Al objeto de incentivar la formación de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas/os a cargo, contribuyendo así a la mejora de su empleabilidad, existen distintos tipos de ayudas económicas: exención o reducción en el pago de las tasas académicas de matriculación y obtención de título de enseñanzas formales no obligatorias; becas de estudio; ayudas de transporte o de comedor, ayudas de residencia, etc.
Ayudas económicas de pago único para mujeres víctimas de violencia de género	Ayudas destinadas a prestar apoyo económico a las mujeres víctimas de violencia de género para las que quede acreditada insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo (elaboración de informe de No Empleabilidad), con la finalidad de garantizar sus derechos.
Diversas actuaciones a disposición de la ciudadanía	• Formación de profesionales sanitarios, de servicios sociales, intérpretes de juzgados, etc. • Sensibilización mediante campañas en medios de comunicación, edición de materiales educativos, actos institucionales, talleres o concursos. • Colaboración con la sociedad civil mediante convocatorias de subvenciones a entidades para la realización de proyectos de interés general y entre ellos, programas de inserción laboral de apoyo a MVVG y víctimas de trata y explotación sexual.
Centros de Día de Atención Integral para la Violencia de Género:	A través de un contrato de servicios con la Comunidad de Madrid ambos Centros de Día prestan atención integral a MVVG, con especial riesgo de exclusión social, contando con un programa específico para mujeres iberoamericanas, en el primer caso, y para mujeres magrebíes, en el segundo.

Recurso	Descripción del recurso
'Pachamama' y 'Ayaan Hirsi Alí'	Entre otras actuaciones, estos dispositivos cuentan con apoyo sociolaboral y educativo con talleres, orientación en la búsqueda de empleo, cómo realizar un curriculum y una entrevista, etc. También incluyen orientación psicosocial, valoración de cada caso o talleres de psicoeducación. El programa de actuaciones también contempla orientación jurídica, mediación intercultural y ludoteca para atender a los menores que acompañan a las mujeres.

***Fuente**: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2017) y de la página web de la Comunidad de Madrid*

NOTA: No se tienen en cuenta los recursos que puedan existir en relación a otros tipos de violencia sobre las mujeres ni tampoco los recursos y actuaciones llevadas a cabo desde la Administración General del Estado, las entidades locales o las organizaciones y entidades del tercer sector

La Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid, cuenta como principal **marco de referencia para el conjunto de actuaciones** con la **Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021** de la que se publica una Memoria Anual de seguimiento desde 2016 y actualmente se encuentra en proceso de evaluación intermedia. En la última memoria anual disponible (Comunidad de Madrid, 2019) se indica que sólo en año 2019 se habían realizado más de 75.000 actuaciones enmarcadas en las 160 medidas establecidas en la Estrategia. En concreto, en la Red de Atención Integral para la Violencia de Género en la Comunidad de Madrid, se ha atendido a un total de 56.538 mujeres, 1.196 hijas e hijos menores y 456 personas dependientes de las mujeres, mediante más de 183.453 atenciones de información especializada, asistencia psicológica, asesoría jurídica, atención social, prestaciones económicas, orientación para el empleo y acogimiento temporal y protección.

En el contexto del presente informe, es destacable citar la disponibilidad de la **Red de Puntos de Empleo para MVVG.** Estos Puntos de Atención están ubicados en 42 Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, prestando un programa de atención especializada que surgió de un acuerdo entre la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad a través de la Dirección General de Igualdad, y la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad. En estos Puntos de Empleo, además de canalizar las subvenciones a la contratación, las y los profesionales acompañan a las MVVG en su itinerario personalizado de inserción prestando sobre todo servicios de **Información y Orientación Laboral**, servicios de **Formación para el Empleo, Intermediación Laboral** y **Orientación para el Autoempleo**.

Dentro de los recursos de apoyo a la inserción laboral, entre las actividades que realiza el **Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** se encuentran las tareas de **perfilado** (entendidas como el diagnóstico realizado por los orientadores/as donde se identifican habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses de las MVVG que acuden a estos servicios) y el diseño y desarrollo de **itinerarios personalizados** de actuaciones para el acceso al empleo, donde se identifican alternativas profesionales, el itinerario formativo cuando se precise y las actuaciones de búsqueda de empleo y mejora de la empleabilidad (talleres, acceso a ofertas de empleo, apoyo al emprendimiento, oferta de formación profesional para el empleo). Así, a través de la recogida confidencial de información sobre sus datos, formación, experiencia laboral y demás características del perfilado se inicia la búsqueda de áreas de mejora y programas de empleo, la información sobre ofertas de empleo adecuadas, etc., recibiendo en estas oficinas una atención personalizada de profesionales especialmente preparados, que ejercen labores de **enlace** entre las ofertas de empleo de empresas sensibilizadas y las demandas de trabajo de las mujeres, así como labores de seguimiento de estos procesos de inserción.

Siguiendo con la memoria anual de la Estrategia contra la Violencia de Género de 2016/2021 del año 2019, se registraron un total de 6.333 actuaciones en los programas específicos de empleo en las 8 medidas definidas para este objetivo de inserción sociolaboral de las víctimas y se contabilizan 4.844 beneficiarias.

Ofreciendo algo más de detalle respecto a los recursos disponibles, destacar que desde la Consejería con competencias en materia de empleo se han aprobado diversas ediciones de subvenciones a la **contratación estable** de mujeres víctimas de violencia de género (junto con otras personas víctimas de terrorismo y/o en riesgo de exclusión social) con subvenciones de diversa cuantía en función de la duración del contrato (pueden ir desde 1.750 € hasta 10.000 € por persona contratada)[3]. Asimismo a **nivel estatal** existen diversas bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social para aquellas empresas que realicen contratos indefinidos o temporales a MVVG o contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

La **evolución temporal** de la acogida a estas contrataciones bonificadas en la Comunidad de Madrid y en España figura en los gráficos que aparecen a continuación:

.

Gráfico 2. Evolución del número de contratos estables a MVVG bonificados (España y Comunidad de Madrid)

Gráfico 3. Evolución del número de contratos de sustitución a MVVG bonificados (España y Comunidad de Madrid)

Fuente: *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*

Dichos gráficos muestran que el número de contratos bonificados en la Comunidad de Madrid ha pasado de ser inferior a 100 de media anual hasta 2011 (tanto para contratos estables, como para contratos de sustitución) a rondar los 150-200 contratos anuales a partir de este año, teniendo mayor acogida los contratos estables. A nivel estatal la pauta de evolutiva es mucho más irregular, si bien en ambos escenarios geográficos y para ambos modelos de bonificación se percibe una tendencia de acogida creciente a estas subvenciones, salvo en el último año registrado donde los datos muestran un descenso general acusado.

[3] Orden de 30 de diciembre de 2020, del Consejero de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se declara el importe del crédito presupuestario disponible para la concesión directa, durante el año 2021, de subvenciones destinadas al fomento de la contratación estable de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social, en el mercado ordinario de trabajo (publicada en B.O.C.M. 24 de febrero de 2021)

Asimismo, desde la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad se establece la **conexión entre políticas activas y políticas pasivas** para el acceso a la Renta Activa de Inserción (RAI) y otras prestaciones por desempleo.

Por otro lado, la Comunidad de Madrid fue una de las pioneras en regular la acreditación de la situación de violencia de género mediante un **título habilitante** a través del artículo 31 de su Ley 5/2005 de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género. La Dirección General de Igualdad fue el organismo designado para otorgar este título desde el inicio, según figura en el listado de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género[4].

No obstante, esta medida se creó con un objetivo finalista específico para facilitar el acceso a la vivienda y a algunos incentivos a la contratación, pero ahora, la utilidad de esta acreditación ha cambiado y, junto con la Acreditación de la condición de víctima que se gestiona a nivel estatal, sirve para acceder a otras ayudas relacionadas con empleo, a algunos incentivos de Seguridad Social, o a subsidios como la RAI e incluso al Ingreso Mínimo Vital. Por ello, en la Comisión Sectorial en la que están las Comunidades Autónomas junto a la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se está valorando la necesidad de regular este tema y posiblemente poner alguna limitación temporal de la validez de esta acreditación, que no parece tener sentido que sea de por vida. El procedimiento de tramitación trata de ser rápido y resolverse aproximadamente en una semana.

Finalmente, entre los recursos disponibles, indicar que además desde la Dirección General de Igualdad existe un **Plan de Coordinación y Formación en materia de Violencia de Género** destinado a profesionales de la Red de atención integral para la violencia de género de la Comunidad de Madrid que intervienen con MVVG. En concreto, se imparten cursos con cierta periodicidad con el objeto de avanzar en su especialización, profesionalización y coordinación, garantizando unos servicios de atención integral a las víctimas de forma homologada y con calidad[5]. Al amparo de este Plan se imparte formación a policías, jueces y juezas, abogados/as, educadores/as sociales, miembros del Colegio Oficial de Psicología, etc. Además, se han habilitado un conjunto de actuaciones desde La Casa Encendida, hasta ahora presenciales pero en breve también telemáticas, donde se intercambian experiencias de conocimiento mutuo entre todos los y las profesionales que trabajan en los recursos de la Comunidad de Madrid.

[4] Según figura en la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/acreditacion/doc/RELACIONORGANISMOSRECURSOSSERVICIOSACREDITANTES.pdf

[5] Como ejemplos de contenidos de formación canalizada desde la DG de Igualdad puede citarse "Teoría de la equidad feminista" o "Violencia de género a mujeres con discapacidad" (impartido por la Fundación A la Par).

1.7. Buenas prácticas identificadas

Andalucía

El 31 de enero de 2017 la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía firmaron un **"Acuerdo de colaboración para la mejora de las condiciones de empleabilidad, las competencias profesionales de las mujeres andaluzas y la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo"**. En este acuerdo se establece una línea de actuación centrada en el ''Desarrollo de políticas de empleo que favorezcan la inserción sociolaboral de las mujeres, especialmente de aquellas que tengan una mayor vulnerabilidad'' y, como actuación concreta dentro de esta línea, se apuesta por el **''Desarrollo de itinerarios personalizados de inserción laboral y formación para el empleo dirigidos a víctimas de violencia de género''**.

El principal objetivo de esta actuación es la inserción laboral de este colectivo de mujeres a través de un proceso acompañado y personalizado en el que se facilite la adquisición de habilidades sociales y la cualificación profesional para el empleo. Incluye una fase de formación y un período de prácticas profesionales no laborales, y está destinado a aquellas mujeres que hayan sido atendidas como víctimas de violencia de género en el Servicio Integral de Atención y Acogida o por los Centros Provinciales del Instituto de la Mujer y sus centros dependientes.

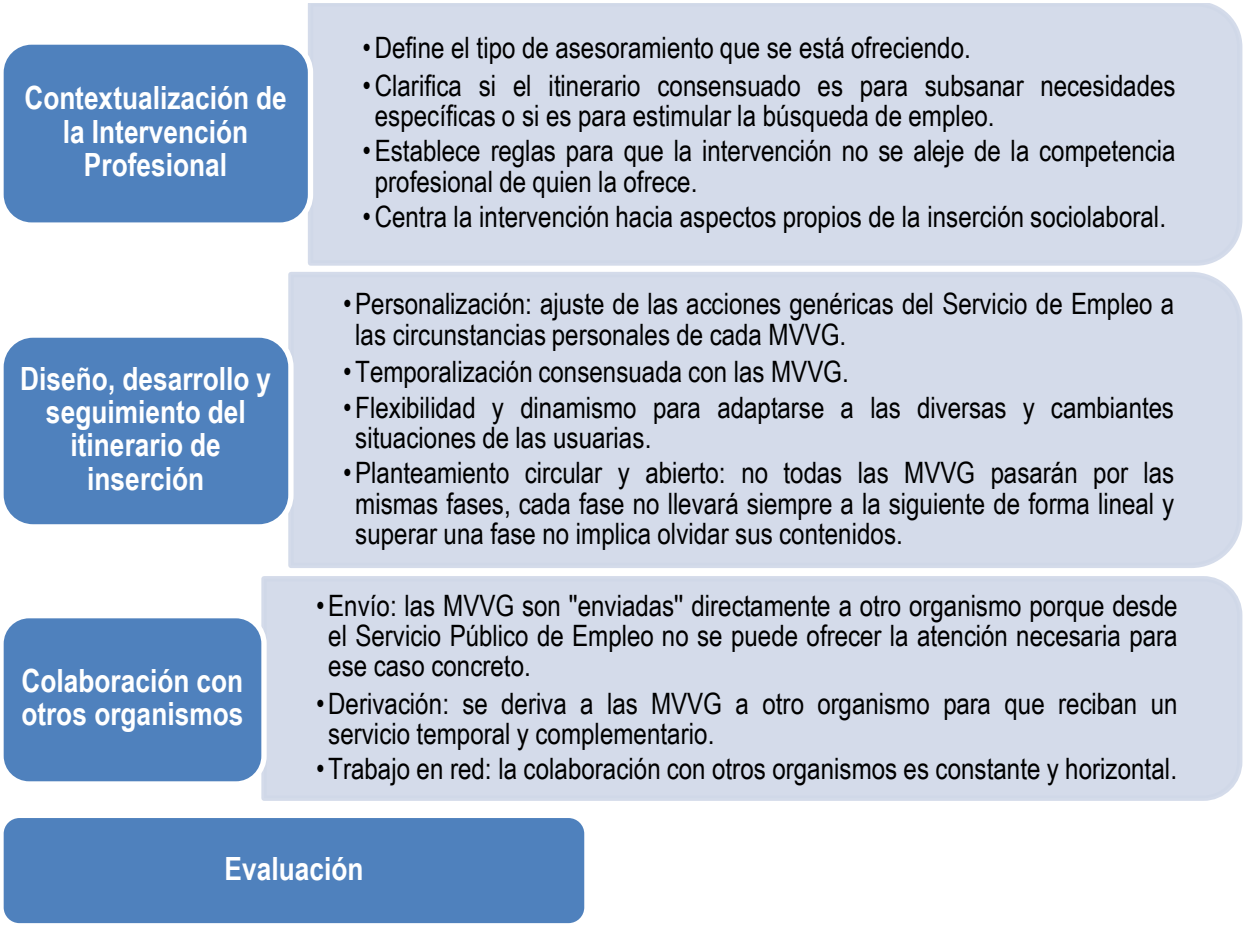
Para garantizar todo este proceso, el Servicio Andaluz de Empleo se compromete a proporcionar, al menos, una persona para **ejercer funciones de tutoría** en cada provincia, mientras que la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo da prioridad en el acceso a las acciones formativas a las mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género.

Por su parte, el Instituto Andaluz de la Mujer se hará cargo del proceso de selección de las mujeres participantes, emitiendo los respectivos informes de idoneidad, además de asumir el gasto de la prestación económica que percibirán estas mujeres.

Asturias

El Gobierno del Principado de Asturias editó en 2013 una **Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género**.

Tal y como se observa a continuación, dicha guía se organiza en cuatro apartados en los que se expone la intervención que se puede ofrecer desde los Servicios Públicos de Empleo, aunque es extrapolable a otros ámbitos y profesionales que trabajen en la inserción sociolaboral de este colectivo de mujeres:



En Asturias también se viene desarrollado desde hace más de una década el **Programa ILMA**, dirigido a mujeres titulares de **familias monoparentales**, teniendo prioridad en el acceso aquellas con la condición de víctimas de violencia de género. Este programa se desarrolló a través de la Consejería de Educación y Ciencia y el Instituto Asturiano de la Mujer, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Nekane Iráizoz publicó en 2011 un artículo en la obra ‘’Las familias monoparentales a debate’’ donde expone el marco de la intervención de este programa. La autora afirma que muchas de las mujeres que son titulares de familias monoparentales lo son precisamente a causa de haber superado una relación de violencia, lo que agrava su situación de vulnerabilidad. El perfil de las usuarias de este programa presenta mayoritariamente las siguientes características: estudios primarios, un índice de autonomía bajo, en situación de desempleo o trabajando en condiciones informales o muy precarias, sobrecarga de responsabilidades de cuidado y mayores índices de pobreza. El objetivo del programa, además de lograr la inserción laboral de las mujeres usuarias, es generar una red de empresas que se comprometan con el proyecto y mantengan una colaboración estable. Para alcanzar estas metas, el programa, además de contar con actividades de formación ocupacional y orientación laboral, también contempla medidas de **apoyo económico como beca-salario, beca-conciliación y beca-transporte**. Otro aspecto central de ILMA es la tutorización individual a través de profesionales que acompañan en todo el proceso a las usuarias, generando un clima de confianza y familiaridad.

Por otra parte, en 2015, en el marco del proyecto **‘’WE GO! Women Economic-independence & Growth Opportunity’’**, la Fundación Mujeres desarrolló un documento en el que comparten la experiencia de la organización en el desarrollo de programas de activación sociolaboral para MVVG. En este documento analizan los resultados del **‘’programa de activación sociolaboral para mujeres**

víctimas de violencia de género'' del 2015, cuyo germen se encuentra en el proyecto Saskia Sassen y que centra la intervención en aquellas mujeres que se encuentras acogidas en alguno de los centros de la **Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias**. El perfil sociolaboral de las participantes en este programa era el siguiente: mujer española de alrededor de 34 años, con la ESO e interesada en ampliar su formación, soltera, con un/a hijo/a, sin apoyos familiares, perceptora de la Renta Activa de Inserción (RAI), desempleada de larga duración e inscrita como demandante de empleo. La valoración general que hacen del programa, tanto las participantes como la Fundación Mujeres, es positiva, especialmente en lo que respecta a la colaboración entre todas las entidades que se involucraron de una u otra forma en su desarrollo.

El trabajo en red, por lo tanto, se configura como una herramienta muy eficaz. La Fundación también destaca que la especial situación de vulnerabilidad en la que se suelen encontrar estas mujeres obligó en varias ocasiones a reorganizar y repensar muchas actuaciones e itinerarios. Es necesario prever el absentismo, los retrocesos en aspectos que se creían superados y la prioridad que van a dar las MVVG a la obtención de ingresos de forma inmediata frente a la formación a medio y largo plazo.

▪ Castilla y León

La Junta de Castilla y León, en su sede electrónica, ofrece información sobre **''Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar la inserción laboral de MVVG de Castilla y León (2020)''**. Estas subvenciones las pueden solicitar **empresas privadas o entidades sin ánimo de lucro** que desarrollen su actividad en Castilla y León, así como personas físicas que actúen como empleadoras.

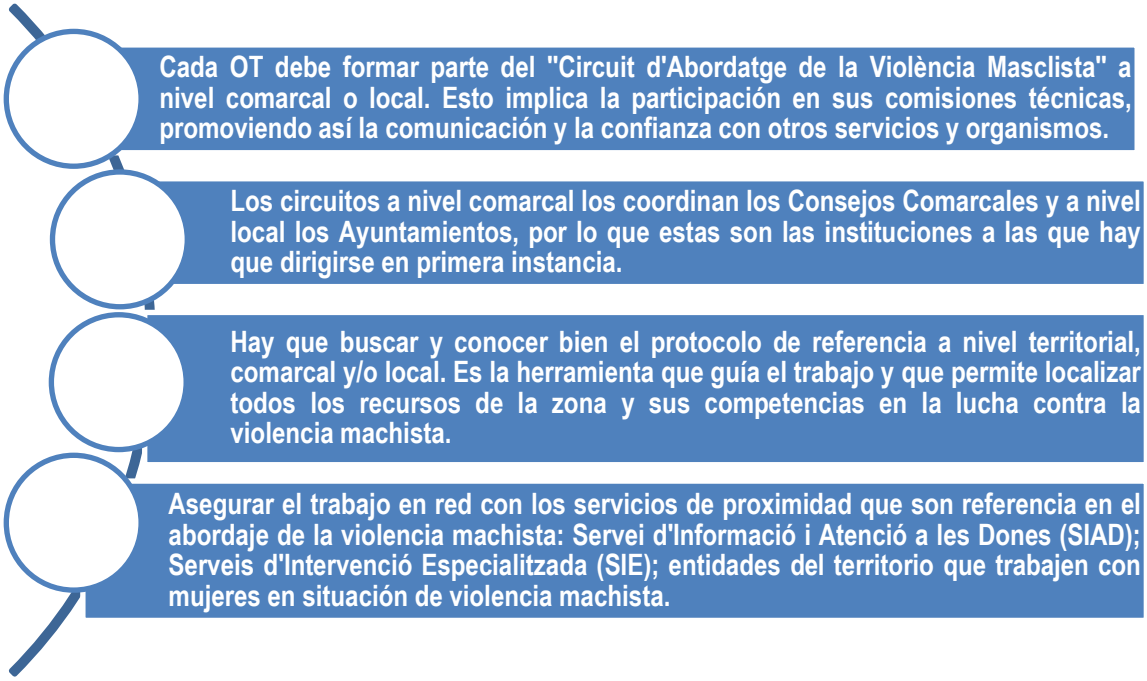
Las destinatarias de este programa de subvenciones serían las MVVG que estén desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Las empresas que contraten a estas mujeres podrán optar a una ayuda económica que, en función del tipo de contrato, oscilaría entre los 2.000€ y los 10.000€ por cada contratación.

▪ Cataluña

El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), en su **Plan de desarrollo de las políticas de empleo 2019-2020** identifica a las MVVG como uno de los colectivos especialmente afectados por el desempleo y, en consecuencia, como colectivo de atención prioritaria. En coherencia, el SOC ha puesto en marcha una **''Red de atención de las Oficinas de Trabajo (OT) para mujeres en situación de violencia machista''**, que cuenta con personal profesional especializado en las 69 OT repartidas por todo el territorio catalán y tiene las siguientes características:

- Es un **servicio de proximidad**. Las 69 OT son punto de atención.
- Las demandantes de empleo en situación de violencia machista tienen **asignada u**na **persona de referencia** en su Oficina, con formación específica y permanente.
- **Trabaja en red**, tanto internamente como con la Red territorial de atención integral contra la violencia machista, especialmente con los Servicios de Intervención Especializada (SIE).
- Garantiza la **protección y confidencialidad** de los datos de las mujeres en situación de violencia machista.
- Participa en el diseño de **políticas activas de empleo específicas** para las demandantes de empleo en situación de violencia machista.
- Promueve la participación de las mujeres en situación de violencia machista en **los procesos de selección** para la cobertura de vacantes y acciones ocupacionales.

Además, a través de los Fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género, el SOC ha encargado una asistencia técnica para la elaboración de un **''Protocolo de atención y recuperación de las mujeres que viven situaciones de violencia machista atendidas desde las oficinas de trabajo del Servicio Público de Empleo''** donde se establecen una serie de ''premisas básicas para la definición y el desarrollo del trabajo con los recursos especializados'':



En esos mismos Fondos se ha diseñado un **''Modelo de intervención del Servicio Público de Empleo respecto a las demandantes de empleo en situación de violencia machista''** en el que se plantean diferentes objetivos generales y específicos para la mejora del liderazgo del SOC en los procesos de recuperación de las mujeres que viven situaciones de violencia machista:

Incorporar la perspectiva de género y de las violencias machistas a nivel estratégico	• Capacitar y sensibilizar de forma continua a todo el personal del SOC en violencias machistas desde una perspectiva interseccional. • Diseñar e implementar sistemas de evaluación con perspectiva de género para evaluar las mejoras de la adecuación de las políticas activas y su impacto en las MVVG. • Elaborar y desplegar estrategias comunicativas de todas las acciones de mejora de la Cartera de Servicios asociados a las MVVG.
Mejorar el acceso y seguimiento de las MVVG a la Cartera de Servicios	• Incrementar y optimizar el apoyo económico a las mujeres durante sus procesos de recuperación. • Establecer un sistema que priorice a las MVVG. • Estudiar cómo sería posible atender desde el SOC a las MVVG en situación administrativa irregular y a las que tengan una baja por incapacidad laboral. • Establecer un sistema de identificación de quejas o incidencias para las MVVG producidad en su relación con los servicios de la cartera del SOC.
Mejorar el trabajo de las entidades colaboradoras con las MVVG	• Establecer como criterios de puntuación en las licitaciones y subvenciones que los proyectos presentados por las entidades tengan incoporadas propuestas de implementación de la transversalidad de género y medidas específicas para reforzar el apoyo y el acompañamiento a las MVVG. • Promover una línea de trabajo específica con Ayuntamientos y Consejos Comarcales que les permita desarrrollar la creatividad y la innovación con las MVVG.
Mejorar la colaboración de las empresas en los procesos de inserción laboral de las MVVG	• Capacitar y sensibilizar específicamente a todos los equipos del Área de Servicios a las Empresas y de Prospección de las OT. • Incrementar, optimizar y flexibilizar las ayudas a la contratación de MVVG. • Establecer un protocolo de seguimiento con las empresas y las mujeres durante la ejecición de los programas de la cartera de servicios.

▪ Galicia

La Xunta de Galicia aprobó en 2019, a través de la Secretaría General de Igualdad, una resolución en la que establece ‘’las bases que regirán la **concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para programas de diseño e implementación de itinerarios personalizados y acciones específicas que favorezcan la inserción sociolaboral de mujeres en situación de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Galicia’’**.

Estas ayudas ascienden a los 725.000€, distribuidos entre 2019 y 2020. Las personas destinatarias finales de las subvenciones serán las MVVG que estén inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Galicia y que ‘’hubieran cesado la relación de convivencia con el agresor’’. Ello se interpreta en el sentido de que el apoyo se presta en las situaciones en las que las mujeres efectivamente han salido o desean salir de la situación de violencia.

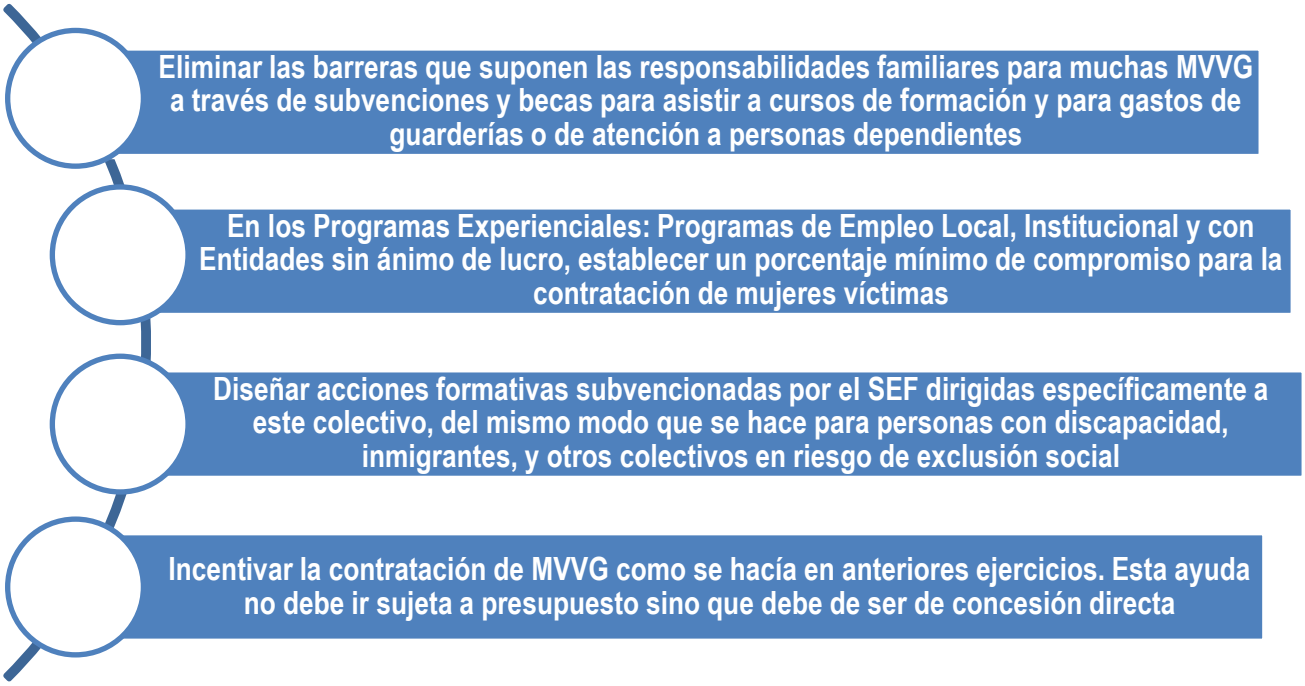
Los programas subvencionados deberán cumplir de manera obligatoria un objetivo cuantitativo de inserción laboral de las mujeres participantes de al menos un 10%. Estos programas de inserción, son de carácter integral teniendo que contemplar las siguientes actuaciones: itinerario de inserción, formación para el empleo, actuaciones de apoyo a la conciliación y becas para las participantes.

▪ Región de Murcia

El Servicio Regional de Empleo y Formación y la Red de Centros de atención especializada para mujeres víctimas de violencia de género de la Región de Murcia elaboraron en 2011 un informe con el objetivo de analizar y evaluar el **''Protocolo de Coordinación SEF-IRMR para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género de la Región de Murcia''**. En dicho informe identifican cuatro factores que determinan la disponibilidad para el empleo en casos de violencia de género:

- Factores económicos: necesidad de trabajo con ingresos, que se puede ver distorsionada por el cobro de alguna ayuda o prestación social; existencia de una red de apoyo familiar; dependencia económica de la pareja que, una vez roto el vínculo, se convierte en necesidad económica; movilidad geográfica limitada.
- Factores formativos: déficit en habilidades de búsqueda activa de empleo, falta de organización e información; no han puesto nunca en práctica su formación.
- Factores psicosociales: falta de motivación, baja autoestima, trastornos de ansiedad, etc.
- Factores relacionados con la experiencia laboral: escasa experiencia, desempleo, economía sumergida, etc.

En las conclusiones que emanan del informe, además de hacer alusión a elementos más internos como la **mejora de la coordinación entre las entidades y organismos** implicados en este Protocolo, destacan algunas propuestas en el ámbito de la formación y el empleo:



▪ Otras iniciativas del sector privado y de la sociedad civil

El 26 de noviembre de 2019 se celebró en Zaragoza la X Jornada técnica de la **Red de empresas con distintivo ''Igualdad en la Empresa'' (Red DIE)**, que es una iniciativa del Instituto de la Mujer. La Red está compuesta por 160 empresas con un alto grado de compromiso con la igualdad de

género, funcionando como un espacio de encuentro y reflexión colectiva para compartir experiencias y buenas prácticas en esta materia.

En esta última edición el tema central fue la **''Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género''** y se identificaron las claves que figuran a continuación**:**

Ilustración 3. Claves para la exitosa inserción de mujeres víctimas de violencia de género

***Fuente**: Instituto de la Mujer, 2019*

En esta Jornada participaron entidades y empresas con una dilatada experiencia en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, como es el caso de **Acciona, FCC y Urbaser**. Entre los aspectos positivos que puede tener para las empresas ofrecer este tipo de oportunidades de inserción destacaron los siguientes:

- Atracción de talento de mujeres con características tales como la resiliencia, el compromiso, la capacidad de adaptación o la tolerancia a la frustración.
- Enriquecimiento de los RRHH; fomento de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Reducción del absentismo laboral.
- Promoción de la conciliación corresponsable; ayuda a evitar casos de violencia de género en la empresa.

Entre las múltiples iniciativas empresariales y de entidades del Tercer Sector destinadas a facilitar la empleabilidad de MVVG, destacan las siguientes:

- Escuela Social Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer. Mejor Proyecto de Co Creación Europeo con impacto económico y social para la empresa (2014).
- Caravana de sensibilización "La realidad llama a tu puerta" (2014).
- Proyecto "Mujeres caminando hacia el empleo".
- Guía "Un empleo contra la violencia. Si hay empleo, hay salida".

La **Fundación Integra y Cruz Roja**, por su parte, merecen una mención específica por su trabajo en la inserción sociolaboral de MVVG, así como en la sensibilización en general que realizan contra la violencia de género. No solo funcionan como intermediarias en la iniciativa ‘’Empresas por una sociedad libre de violencia de género’’, como ya mencionamos, sino que están presentes o dirigen muchos otros programas:

- Banco Santander: Programa de voluntariado ‘’De mujer a mujer’’
- Fundación Roviralta: Proyecto ‘’Preparadas para el empleo’’.
- Mutua Madrileña: Proyecto ‘’JUNTAS’’.

Cruz Roja, por su parte, atiende anualmente a más de 24.000 MVVG. En lo que tiene que ver específicamente con el empleo, el Plan de Empleo de Cruz Roja ha dado servicio a 48.745 mujeres desde su puesta en marcha hace ya 20 años, incrementándose progresivamente el número de MVVG atendidas por este plan (2.537 con esta condición en 2019, de las que un 32% encontró finalmente un empleo).

Muchas otras organizaciones del tercer sector trabajan para ayudar a este colectivo de mujeres a empoderarse mediante actividades de acompañamiento y formación para la mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas o la sensibilización de las empresas. Sólo por citar algunas más estarían la Fundación Ana Bella (Red de Mujeres Supervivientes) o la Fundación Mujeres.

2. PRIMERA CARACTERIZACIÓN DE LAS MVVG INSCRITAS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

A continuación, se va a presentar una primera caracterización general de las mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) a partir de los datos proporcionados por el propio SPE de la Comunidad de Madrid.

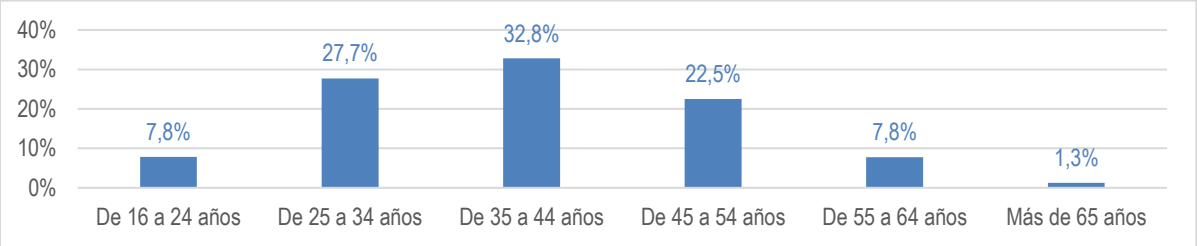
La base de datos (BBDD) analizada recoge **información anonimizada** del registro de MVVG y la actividad de los servicios que se les han prestado desde las Oficinas de Empleo (OE) entre las fechas de julio de 2010 a febrero de 2021.

2.1. Perfil sociodemográfico de las MVVG demandantes inscritas en el SPE

Desde que se empezó a recoger ese dato el Servicio Público de Empleo (SPE) de la Comunidad de Madrid ha registrado a **7.573 mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) inscritas como demandantes de empleo**[6].

- De ese total de mujeres inscritas hasta esa fecha, el **grupo de edad de MVVG demandantes de empleo** más frecuente es el de las que tienen entre 35-44 años (son casi el 33%), seguido del grupo de 45-54 años (22,5%). El grueso de las mujeres, el 83% se concentra entre los 25 y los 54 años; siendo la **media de edad de las mujeres inscritas de 39,4.**

Gráfico 4. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según grupos de edad



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

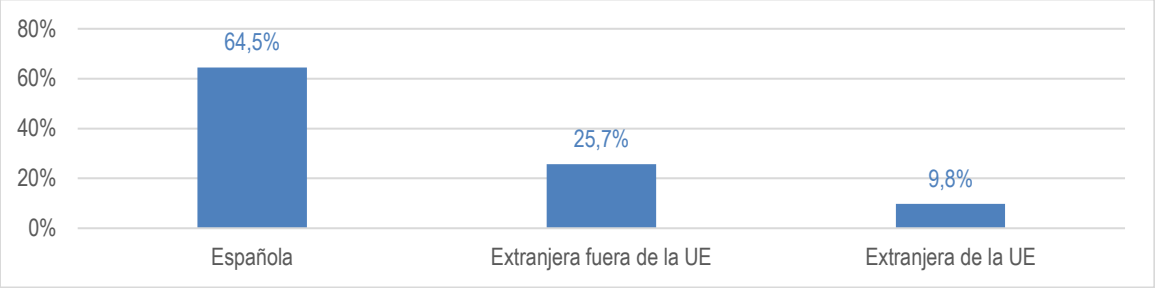
La distribución por grupos de edad es sustancialmente diferente a la del conjunto de mujeres demandantes de empleo en la Comunidad de Madrid en febrero de 2021 (SEPE, 2021b). La proporción de MVVG mayores de 55 años es inferior a la del conjunto (9% frente al 12%), siendo como contrapartida superior la proporción de mujeres víctimas entre 25 y 45 años sobre la población total de mujeres demandantes (60,5% frente a 40,2%). Es decir, en el colectivo de MVVG hay una **sobre representación de mujeres jóvenes y una infra representación de mujeres mayores** respecto a la población de mujeres en general.

- Del conjunto de MVVG demandantes un **5,9% son mujeres que tienen algún tipo de discapacidad**.

[6] A principios de febrero de 2021 había inscritas en situación administratva de alta o suspensión 5.021 MVVG.

- **Dos tercios** de las MVVG demandantes inscritas en el SPE (64,5%) tienen **nacionalidad española.** El **35,5% restante son mujeres extranjeras**: el 25,7% son originarias de terceros países (fuera de la UE) y el restante 9,8% proceden de países de la UE.

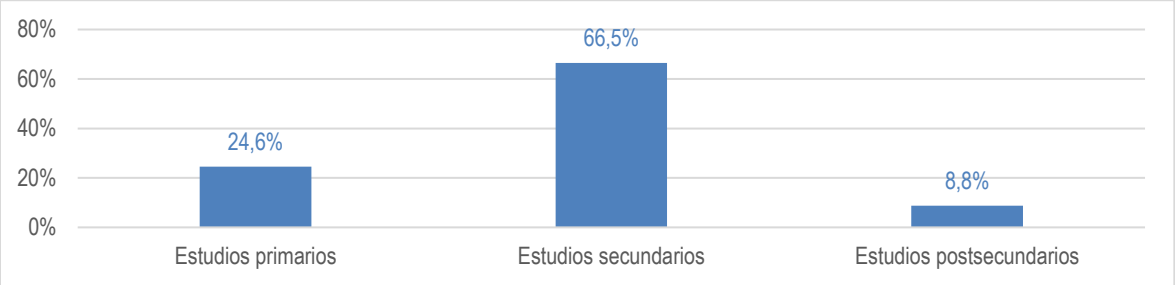
Gráfico 5. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según nacionalidad



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

- El **nivel formativo de las MVVG demandantes** de empleo del SPE puede considerarse **medio-bajo**, en la medida en que **el grueso de mujeres no supera los estudios secundarios (91%)**: el 24,6% tiene un nivel máximo de estudios primarios y un 66,5% cuenta con estudios secundarios; tan solo un 8,8% dispone de estudios postsecundarios. El perfil de las MVVG varía respecto al conjunto de las mujeres demandantes de empleo en la Comunidad de Madrid para la misma fecha donde la proporción total de mujeres con estudios postsecundarios es del 20%, la de mujeres con estudios primarios es del 35% y la de secundarios del 45%.

Gráfico 6. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según nivel formativo



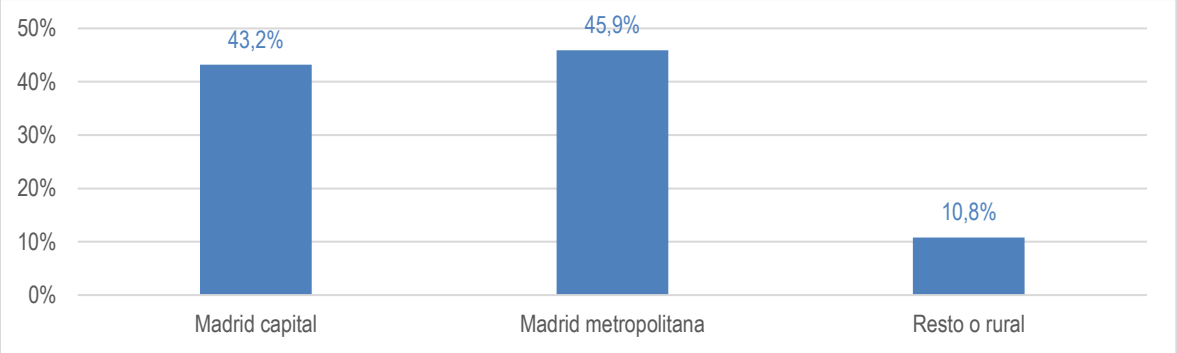
***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Perfil de las MVVG según nivel de cualificación:

- Por nacionalidad el nivel de cualificación media de las MVVG españolas es superior al de las extranjeras. El **78,0% de las MVVG españolas cuentan con estudios secundarios, seguidos del 12,0% con estudios postsecundarios**, y de un 10,0% de estudios primarios.
- Por su parte, el **50,5% de mujeres VVG de la UE cuenta con estudios secundarios y un 44,6% con estudios primarios,** mientras que sólo el 5,0% cuenta con estudios superiores.
- Por su parte, las mujeres extranjeras de fuera de la UE que acuden a las OE como víctimas de violencia de género son las que muestran mayores diferencias, un **53,4% cuentan con estudios primarios, seguidas del 44,0% con estudios secundarios, y un 2,6% con estudios superiores**.

- **La mayor parte de las MVVG residen en áreas metropolitanas** de la Comunidad de Madrid: el 43,2% reside en Madrid Capital, el 45,9% en otras áreas metropolitanas del cinturón de la capital, y tan solo un 10,8% reside en zonas rurales.

Gráfico 7. Distribución de MVVG inscritas en el SPE según lugar de residencia



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Perfil de las MVVG según zona de residencia:

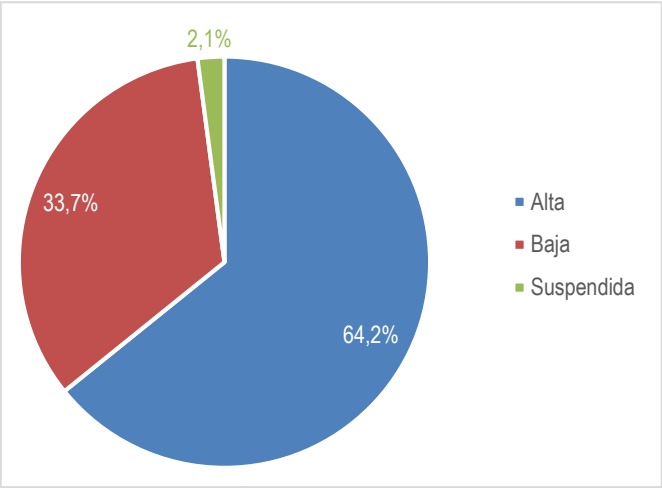
- **No existen grandes diferencias entre la distribución por zona de residencia y la nacionalidad de las MVVG**, pues un 37% de las MVVG que residen en Madrid Capital son extranjeras, cifra similar a la de mujeres extranjeras que residen en la zona metropolitana (35,6%), mientras que un 28,3% de las mujeres que residen en zona rural son extranjeras.
- Las mujeres víctimas **que residen en Madrid Capital, tienen un menor nivel formativo de media que quienes viven en zona metropolitana o zona rural**. En el caso de Madrid Capital, el 62,2% tiene estudios secundarios, el 29% estudios primarios, y el 8,8% estudios postsecundarios, mientras que las mujeres residentes en zona metropolitana un 69,1% cuenta con estudios secundarios, un 22,2% con estudios primarios, y un 8,7% estudios superiores. Por otro lado, de las MVVG residentes en zonas rurales de la Comunidad, un 73,3% tiene estudios secundarios, un 16,5% dispone de estudios primarios y un 10,2% estudios postsecundarios.

2.2. Perfil sociolaboral

- Atendiendo a la **situación administrativa de las MVVG demandantes inscritas en el SPE**, éstas en febrero de 2021 se encontraban mayoritariamente en **situación de alta** (64,2%) o disponibles para encontrar un empleo, un 33,7% de ellas estaban de baja[7] y apenas un 2,1% estaba en situación administrativa de suspensión[8].

[7] Las causas de baja pueden ser por: colocación, por fin de disponibilidad, por invalidez, por no comparecer o rechazare oferta, baja voluntaria, etc.
[8] Las causas de suspensión pueden ser por: incapacidad temporal, maternidad, por obligaciones familiares, por asistencia a cursos de formación, etc.

Gráfico 8. Distribución de MVVG inscritas en el SPE según situación administrativa



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

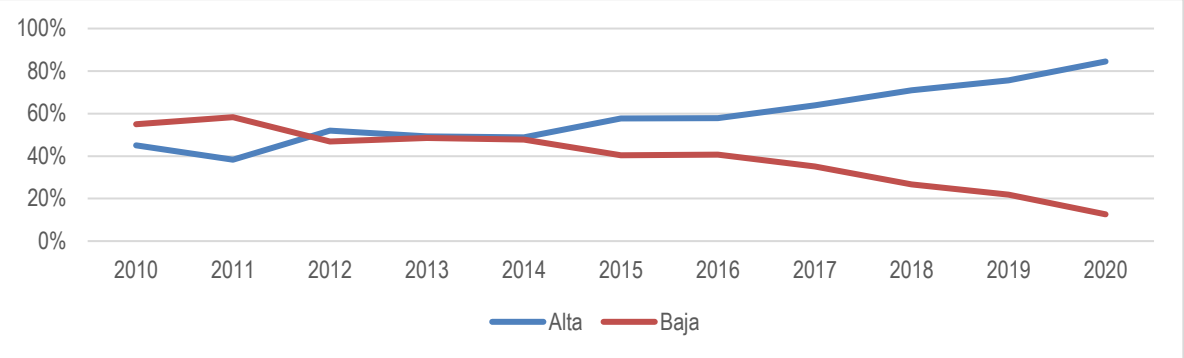
- Un 79,0% de las situaciones de alta son debidas a nuevas altas por inscripción, seguidas de un 10,6% por reactivación de la situación y, un 8,5% se debe a una inscripción inicial.
- En cuanto a las causas en situación de baja, **casi un 44% son debidas a baja por colocación por cuenta ajena comunicada sin oferta previa**, un 33,6% a baja por alta en el régimen general de la SS, un 12,1% a baja por fin de expediente de regulación de empleo. Por su lado, un 3,2% de deben a baja por **colocación en el régimen especial de autónomos**.
- Por su parte, un **55%** de las mujeres que se encuentran en situación de suspensión es debido a una suspensión con o sin intermediación por **asistencia a cursos de formación**, seguido de un 29,6% a suspensión con intermediación limitada por ERTE de reducción de jornada.

Perfil de las MVVG según situación administrativa:

- Si se relaciona el nivel formativo y la situación administrativa, un 67,1% de las MVVG que cuentan con **estudios primarios se encuentran en situación administrativa de alta, seguida de un 30,8% que se encuentran en situación de baja,** distribución similar a la que siguen las mujeres con estudios secundarios (64,4% en alta y 33,5% en baja). Por su parte, las **MVVG con estudios superiores cuentan con una situación administrativa algo diferente,** pues el 54% se encuentran en situación de alta y el 43% en situación de baja.
- **No existen grandes diferencias según su situación administrativa y nacionalidad**, pues por un lado, del total de MVVG que figuran en situación de alta, el 65,1% son españolas y el 34,9% extranjeras, y por otro lado, de las MVVG que figuran en situación de baja el 64,0% son españolas y el 36,0% restante son extranjeras.

Con todas las precauciones que han de tomarse al utilizar como referencia la fecha de alta de la condición de inscripción como MVVG, el siguiente gráfico parece indicar que la probabilidad de que las mujeres se encuentren en situación administrativa de alta, es decir, en búsqueda de empleo activa aumenta conforme más tardía es su inscripción; y por el contrario, **las que antes se inscribieron con la condijo de víctima antes consiguieron pasar a una situación administrativa de baja, es decir ocupadas**.

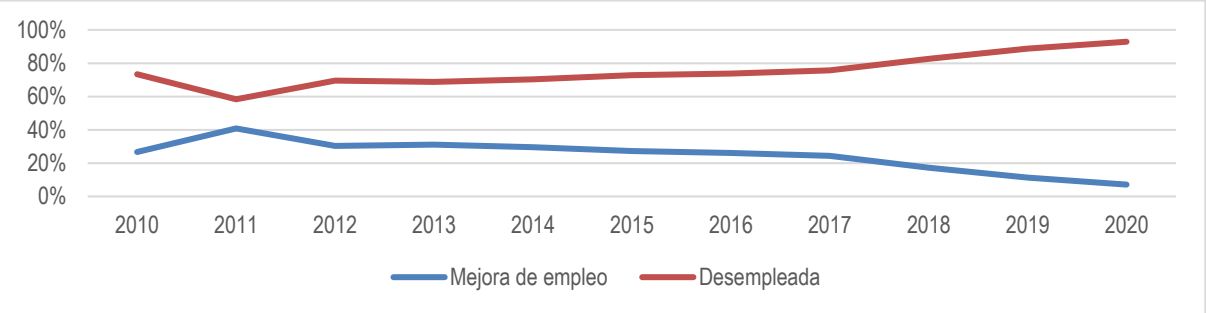
Gráfico 9. Evolución de la situación laboral administrativa de las MVVG inscritas en el SPE según el año de concesión de la condición de víctima de violencia de género (2010-2020)



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Una vez más, con la cautela necesaria en la utilización de la variable relativa a la fecha en la que las mujeres se inscriben como víctimas de violencia de género, puede establecerse una cierta relación o tendencia a partir de los datos disponibles donde la probabilidad de que las mujeres se encuentren en la actualidad en situación de desempleo es algo mayor cuanto más reciente es su inscripción; y al contrario, **cuanto más tiempo ha pasado desde la inscripción como MVVG es más probable que en la actualidad se encuentre en situación de mejora de empleo**.

Gráfico 10. Evolución de la situación laboral de las MVVG inscritas en el SPE según el año de concesión de la condición víctima de violencia de género (2010-2020)



***Fuente:** Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

- En las MVVG en situación administrativa de alta, en febrero de 2021, el **92,8% estaba registrada en situación de mujeres desempleadas**, mientras que tan solo un 7,2% eran mujeres en mejora de empleo.

Perfil de las MVVG según situación laboral:

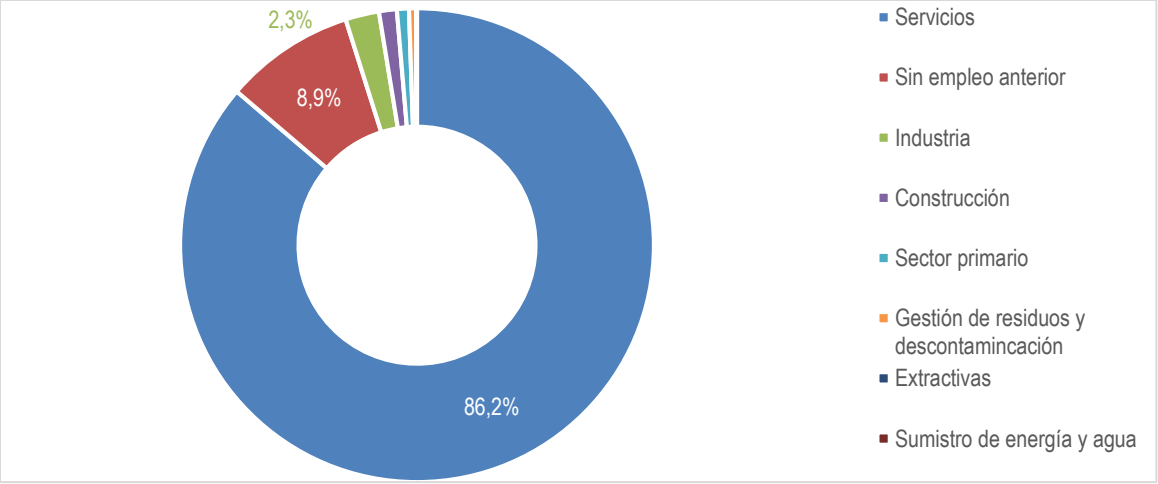
- Las mujeres inscritas en el SPE **más jóvenes se encuentran en mayor medida desempleadas** (82,7% desempleadas y 17,3% mejora de empleo), **que las mujeres de 45 a 64 años, que se encuentran en mayor medida en mejora de empleo** (22,7% mejora de empleo frente a 77,3% desempleadas), pero las diferencias son muy pequeñas.
- Las mujeres que tienen algún tipo de **discapacidad se encuentran en mayor medida desempleadas** que quienes no sufren algún tipo de discapacidad (79,7% frente al 78,5%).

- Las **mujeres extranjeras**, tanto de fuera de la UE como de dentro de la UE, se encuentran **en mayor medida en mejora de empleo** (23,3%), que las mujeres con nacionalidad española (20,3%).
- En cuanto al nivel formativo, existen diferencias notables, sobre todo en el último rango -estudios postsecundarios-, pues el **27,6% de las mujeres en mejora de empleo cuentan con estudios superiores**, frente al 72,4% de las mujeres desempleadas.

En cuanto al sector de actividad económica en el que se busca empleo:

- Las MVVG registradas en el SPE como demandantes de empleo en la Comunidad de Madrid en su mayoría (86,4%) sitúan su demanda en el **sector servicios**, al igual que sucede en el conjunto de mujeres inscritas como demandantes (86,2%).
- Un **8,9% no se registra en ningún sector de actividad específico, pues no ha tenido un empleo anterior** (dos puntos por encima del total de mujeres demandantes en la Comunidad de Madrid) y sólo un 5% busca ocupación o mejora de empleo en los sectores de agricultura y pesca, industria o construcción.

Gráfico 11. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según sector de actividad económica de su demanda de empleo



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

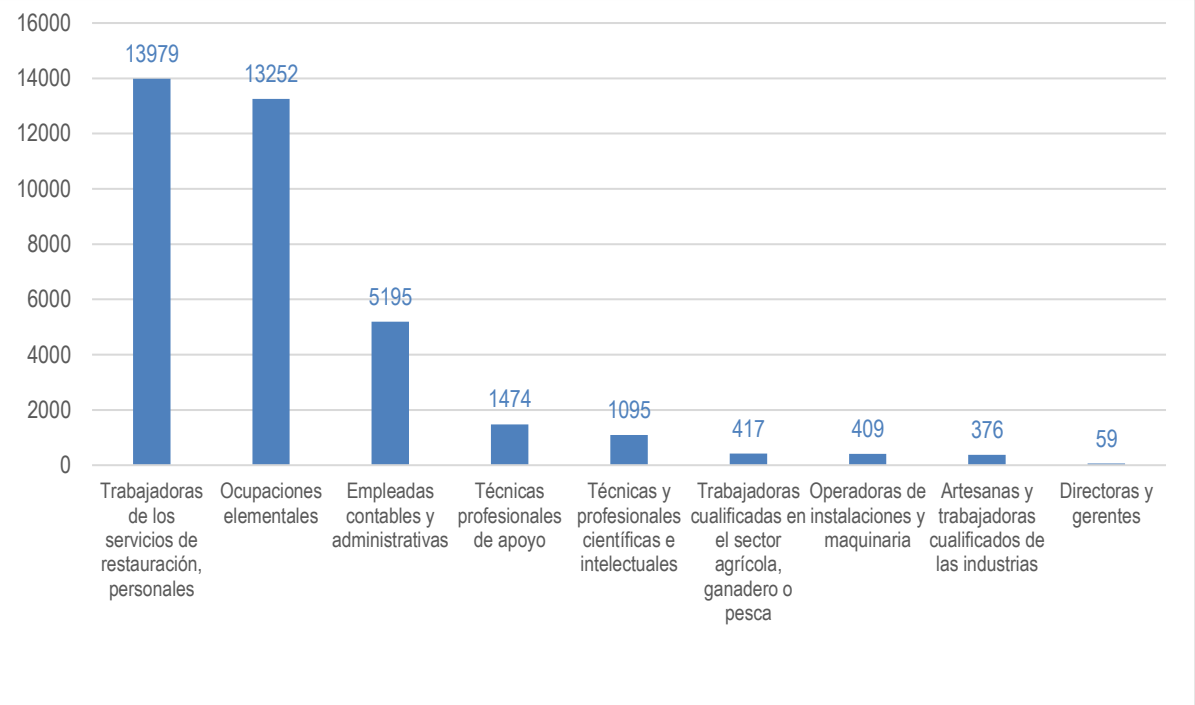
Perfil de las MVVG según sector de actividad en el que buscan empleo:

- El **66,4% de las MVVG inscritas en el SPE que se sitúan y demandan empleo en el sector servicios tienen nacionalidad española** frente al 33,4% de mujeres con nacionalidad extranjera. Por otro lado, del **total de mujeres sin empleo anterior**, cerca del 58% son mujeres con nacionalidad extranjera.
- En términos educativos, el **68,5% de MVVG inscritas en el sector servicios cuentan con estudios secundarios**, un 22,2% con estudios primarios y un 9,3% con estudios superiores. En el caso de las **mujeres sin empleo anterior**, difiere un poco su distribución educativa, pues 49,6% disponen de estudios primarios, seguidas del 46,8% con estudios secundarios, y tan solo un 3,6% con estudios superiores.
- El 34,7% de MVVG trabajadoras del **sector servicios** tiene entre 16 a 34 años, **el 56,6% tiene entre 35 y 54 años,** mientras que el 8,7% tiene más de 55 años.

- En cuanto al lugar de residencia, las trabajadoras en **sector servicios viven un 43,6% en la capital y un 45,8% en zona metropolitana, y tan solo un 10,6% en zonas rurales**, distribución similar a la de las mujeres sin empleo anterior.

- Por su parte, tal y como se refleja en el siguiente gráfico, las **ocupaciones más demandadas** por las MVVG inscritas en el SPE son **de baja cualificación**: servicios de restauración (38,6%) y ocupaciones elementales (36,6%). Le siguen puestos de empleadas contables y administrativas (14,3%), mientras que el resto de ocupaciones representan menos del 10%, con una insignificante demanda de puestos de directora y/o gerente (0,2%).

Gráfico 12. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según ocupaciones demandadas



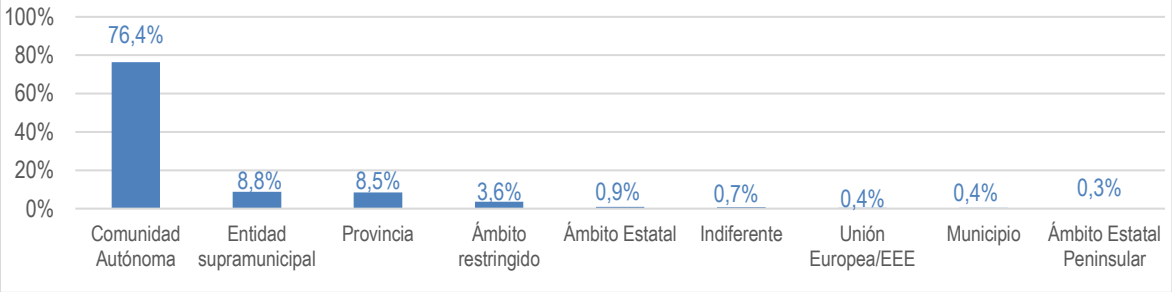
***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Perfil de las MVVG según ocupaciones más demandadas:

- El **55,3% de las MVVG que buscan empleo en servicios de restauración, servicios personales, de protección o en comercio tiene entre 35 y 54 años**, el 41,9% tiene entre 16 a 34 años**,** mientras que el 6,7% tiene más de 55 años.
- A nivel formativo, el **73,2% de MVVG trabajadoras de esos mismos servicios de restauración, personales, protección y vendedoras tienen estudios secundarios**, un 21,2% estudios primarios y un 5,6% estudios superiores. En el caso de las mujeres en ocupaciones elementales, difiere un poco su distribución educativa, pues el 67,9% dispone de estudios secundarios, seguidas del 29,7% que tienen estudios primarios, y tan solo un 2,3% con estudios superiores.
- En cuanto al lugar de residencia, las **trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras viven un 45,8% en la capital y un 44,2% en zona metropolitana, y tan solo un 10,5% en zonas rurales**. Por su parte, el 49,8% las mujeres en ocupaciones elementales residen en zona metropolitana, seguidas del 39,3% de mujeres residiendo en la Capital, y tan solo 10,9% en zona rural.

- En cuanto a la **disposición para el empleo de las MVVG demandantes inscritas en el SPE en la Comunidad de Madrid,** un 43,2% responde al perfil "activadas/perfil menos demandado", un 22,0% al de "no activadas/alta empleabilidad" y un 12,3% al de "no activadas/perfil menos demandado". En contrapartida, sólo un 3,5% de las MVVG inscritas responde al perfil "activadas/alta empleabilidad". Esto es, **los perfiles con mayor probabilidad de empleabilidad no están activados y por el contrario están activados los de menor empleabilidad, lo que puede condicionar las probabilidades de obtener un empleo.** Sin embargo, un 18,9% de las mujeres no fueron clasificadas en ninguno de estos perfiles.
- El 76,4% de las mujeres inscritas en el SPE como MVVG están dispuestas a realizar su **búsqueda de empleo en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Madrid**, seguido de un 8,8% que lo haría en el entorno supramunicipal y un 8,5% que lo haría únicamente en su provincia. Esto es, su **disponibilidad para ampliar el radio de localización del empleo es algo limitada**. De hecho, sólo el 0,7% admite que no le importaría trabajar en otra Comunidad Autónoma.

Gráfico 13. Distribución de las MVVG inscritas en el SPE según ámbito de búsqueda de empleo



Fuente: *Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

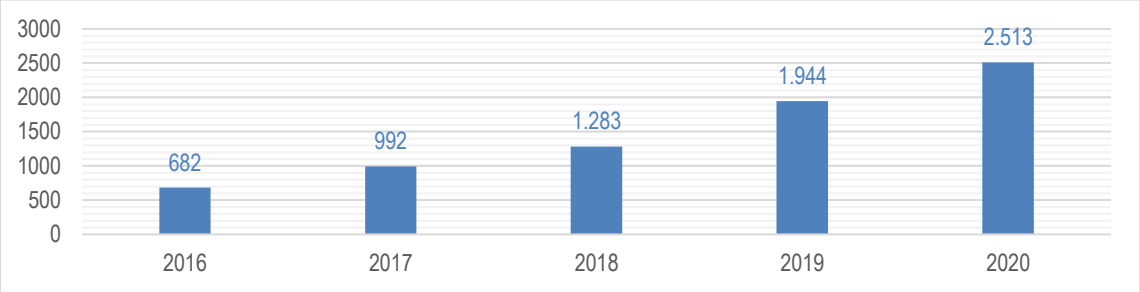
- Sin embargo, según los registros del SPE, en cuanto a **la jornada solicitada por las MVVG demandantes,** en la gran mayoría 99,5% consta como "indiferente", esto es que no existe preferencia por solicitar jornadas completas o parciales.

2.3. Servicios de requeridos por las MVVG y recibidos desde el SPE

a) Servicios requeridos

En los últimos 5 años las mujeres que figuran como MVVG a principios de febrero del 2021, hicieron **7.639 solicitudes de servicios al SPE**, pudiendo una misma mujer requerir varios servicios. En este caso, fueron 5.294 mujeres (el 69,9%) las que hicieron una solicitud de servicio. Esto supone una media de 1,4 requerimientos por mujer.

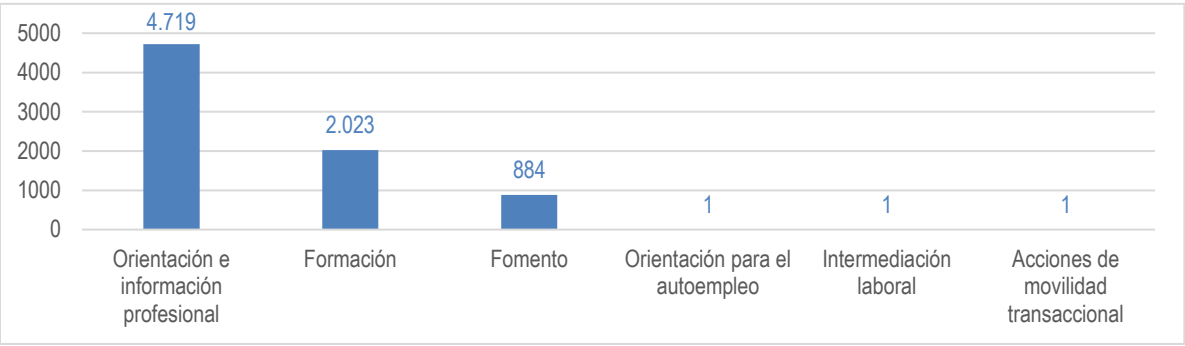
Gráfico 14. Evolución anual del número de solicitudes de servicios al SPE por parte de las MVVG (2016-2020)



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

En concreto, teniendo en cuenta las grandes categorías de servicios posibles, un 61,8% de los servicios requeridos en los últimos cinco años están relacionados con acciones de **orientación e información profesional,** un 26,5% de **formación**, seguidos de un 11,6% de **fomento de empleo**, y tan solo un 0,1% de programas con servicios PNAE (Plan Nacional de Acción para el Empleo).

Gráfico 15. Distribución del número de servicios requeridos en el SPE por las MVVG según tipo de servicio



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

En detalle, los **cinco servicios más requeridos** por las mujeres inscritas en el SPE como MVVG son: la actualización curricular (59,8%), la formación para el empleo de trabajadoras desempleadas (21,1%), los programas experienciales con corporaciones locales (5,7%), los programas experienciales con organismos y entidades sin ánimo de lucro (5,3%) y los talleres de empleo (3,8%).

Perfiles de MVVG según servicios demandados al SPE:

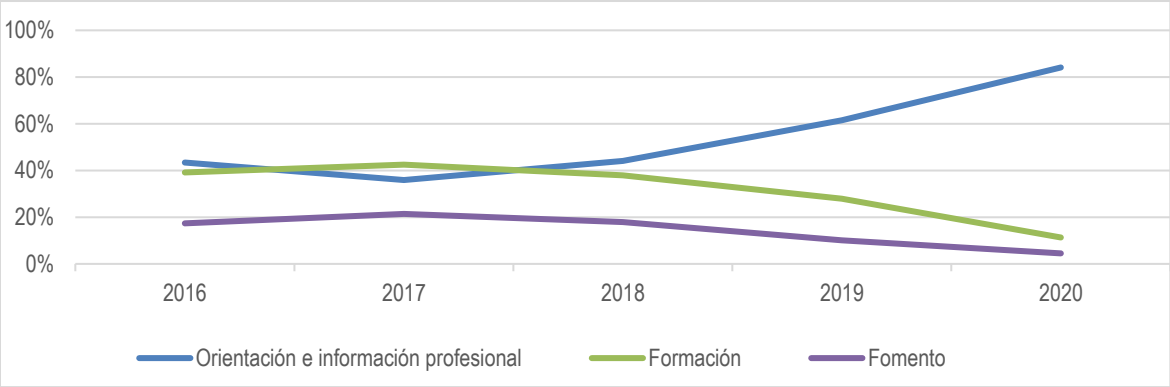
- La demanda varía en función de la edad: así el **52,2% de las mujeres de 16 a 24 años requieren servicios de orientación e información profesional**, el 38,4% solicitan servicios de formación, y un 9,1% fomento del empleo.
- Por su parte, el **66,7% de las MVVG entre 55 y 64 años solicitan servicios de orientación** e información profesional, seguidas del 20,6% de formación y un 12,5% de fomento de empleo.
- En cuanto a la **nacionalidad**, el 63,7% de las mujeres españolas requieren servicios de orientación e información profesional, seguido de un 24,1% que solicitan servicios de formación y un 12% servicios de fomento de empleo. Las MVVG extranjeras de la UE requieren los servicios anteriormente mencionados en cifras similares, un 66,2% servicios de orientación e información profesional, 24,8% formación, y un 8,8% fomento. En el caso de las MVVG de fuera de la UE, la distribución es algo

diferente, pues un 55,6% solicitan servicios de orientación e información profesional, el 32,7% servicios de formación y el 11,6% servicios de fomento.

- El **tipo de demanda de servicios no varía sustancialmente en función del tipo de hábitat** entre quienes residen en zona metropolitana y zona rural: un 66,7% de las que residen en el Madrid Metropolitano solicitan servicios de orientación e información profesional, y un 64,7% de las que residen en zonas rurales. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que viven en la Capital es inferior, de un 56,5%.

En cuanto a la **evolución de los servicios requeridos por años**, se observa un aumento de la proporción de las solicitudes realizadas a partir del año 2018 en servicios de orientación e información profesional; mientras que desde el año 2017, anualmente, están disminuyendo la proporción de los requerimientos de servicios de formación y los de fomento del empleo.

***Gráfico 16. Evolución anual de los servicios solicitados por las MVVG inscritas en el SPE* (2016-2020)**



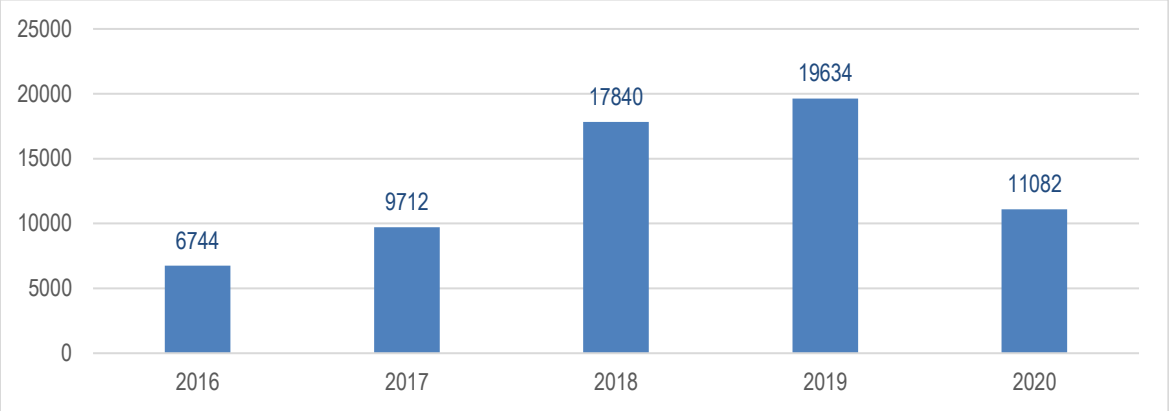
***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

b) Servicios iniciados

En cuanto a los servicios **efectivamente iniciados durante los últimos cinco años** entre las mujeres que figuran inscritas como MVVG en el año 2021, a principios de febrero se contabilizaron **65.012 servicios**. Esas 65.012 atenciones fueron iniciadas por **6.862 de las mujeres inscritas** en el SPE bajo la condición de MVVG, es decir, el 90,6% del total de mujeres VVG del SPE. En este sentido, **la media de servicios iniciados por mujer es de 9 servicios**.

Por su parte, el número de servicios iniciados fue mayor durante los años 2018 y 2019, con una media de 18.000 servicios por año, mientras que en el año 2016 se habían iniciado menos de 7.000 servicios. El total de servicios también descendió sustancialmente en 2020, previsiblemente provocado por la crisis derivada de la pandemia por COVID-19.

Gráfico 17. Distribución anual de los servicios iniciados por MVVG inscritas en el SPE (2016-2020)

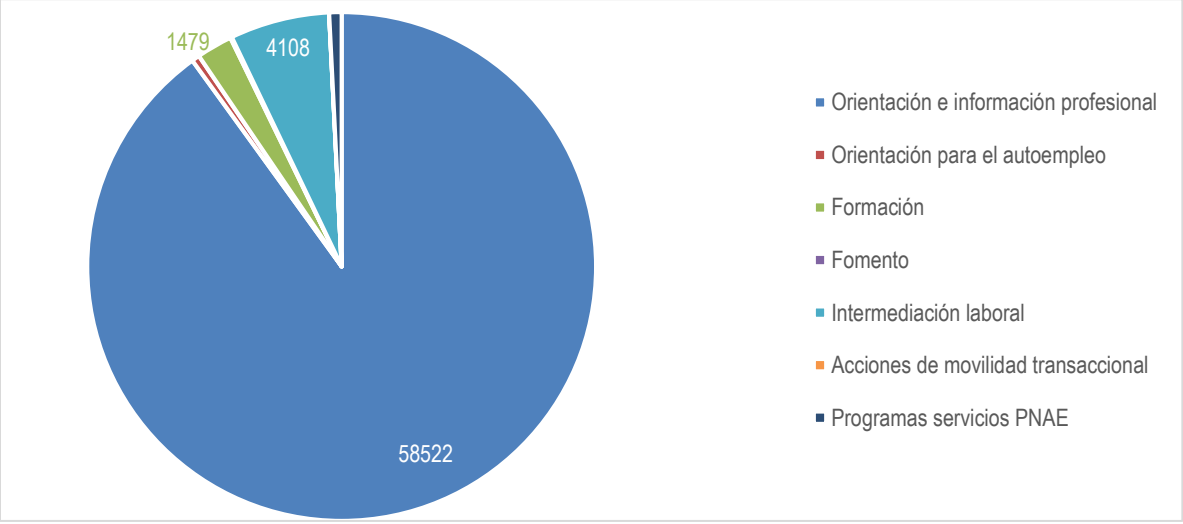


***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Según los registros disponibles, del total de atenciones iniciadas un **72,1% de las mujeres no cuentan con un itinerario específico asociado**, un 14,8% ha desarrollado un itinerario vinculado a la renta activa de inserción, y un 7,3% ha iniciado itinerarios individualizados y personalizados de empleo (IPE).

Yendo al detalle de los servicios desarrollados en los últimos cinco años, el 90,0% de los **servicios iniciados** se corresponden con **servicios de orientación e información profesional**, y **sólo un 6,3% con acciones de intermediación laboral, un 2,3% con formación**, un 1,0% con programas de servicios PNAE, y menos de un 0,6% se corresponde con servicios de fomento del empleo y de orientación al autoempleo.

Gráfico 18. Distribución de los servicios iniciados por MVVG inscritas en el SPE



***Fuente:** Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Los servicios de intermediación son menos frecuentes que los de orientación e información.

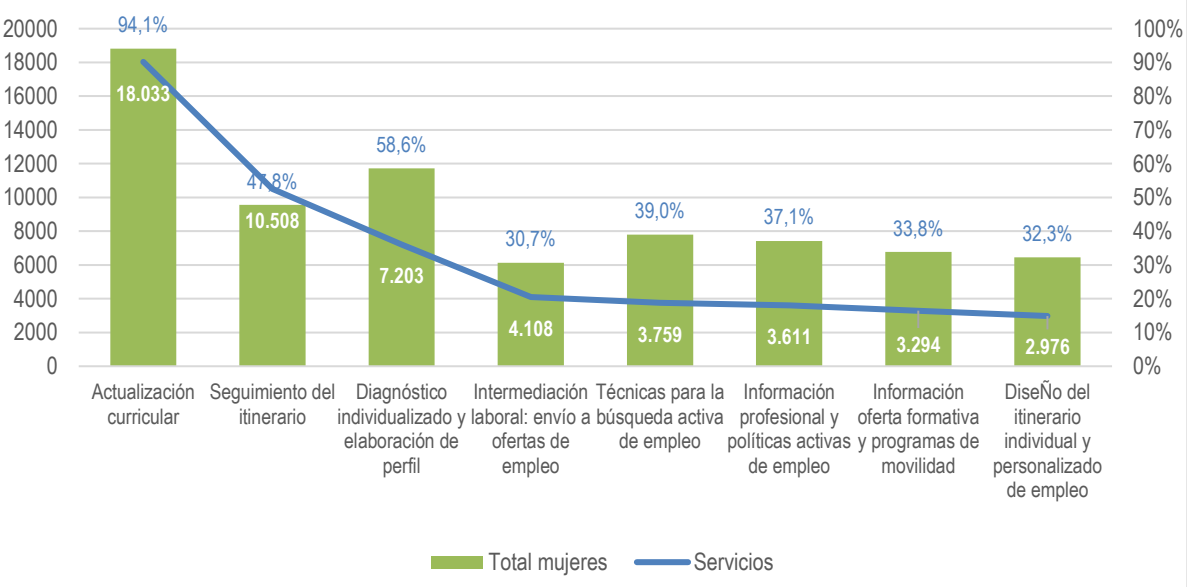
Perfiles de MVVG según servicios desarrollados por el SPE:

- **El tipo de servicios desarrollados no varía sustancialmente en función de la edad de las personas**: el 93,5% de las MVVG de 16 a 24 años inician servicios de orientación e información profesional y también lo hacen el 89,5% de las mujeres de 35 a 44 años.
- Por su parte, el 4,0% de MVVG de 16 a 24 años inician servicios de intermediación laboral, frente al 7,6% del total de mujeres de 45 a 54 años que inician servicios de intermediación laboral.
- **Tampoco se observan variaciones sustanciales atendiendo a la nacionalidad de las mujeres**: el 93,2% de las mujeres extranjeras de la UE inician servicios en orientación e información profesional y un 4,5% servicios de intermediación laboral. En el caso de las mujeres extranjeras de fuera de la UE, el 92,2% de MVVG inician servicios en orientación e información profesional y un 4,3% inician en intermediación laboral. El 88,9% de MVVG con nacionalidad española inician servicios de orientación e información profesional y el 7,2% servicios de intermediación laboral.

En mayor detalle, los principales servicios de los que se han beneficiado las MVVG son la **actualización curricular** (27,7%), el **seguimiento del itinerario** (16,2%), el **diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil** (11,1%) y **la intermediación laboral** (6,3%).

No obstante, un mismo servicio puede ser realizado por la misma mujer en diferentes ocasiones; en este sentido, **el 94,1%** de las mujeres que han iniciado algún servicio han sido atendidas concretamente para desarrollar la actualización curricular**, mientras que un 58,6% de las MVVG ha realizado** el diagnóstico individualizado y elaboración de perfil.

Gráfico 19. Número de MVVG inscritas en el SPE que se han beneficiado de los servicios de empleo según servicio



Fuente: *Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

La **media de duración de los itinerarios es de 5 horas**. En concreto, un 68,5% de los itinerarios realizados tuvieron una duración inferior a una hora, un 29,8% entre 1 y 25 horas, mientras que tan solo un 1,1% de servicios tuvo una duración mayor a 100 horas.

Perfil de las MVVG según duración de la atención recibida en general:

- Las mujeres de **45 a 54 años son quienes reciben un mayor número de horas** de dedicación en los diferentes servicios, (5,5 horas de media), seguidos de las mujeres entre 35 y 44 años (5,1 horas), mientras que las de 55 años o más reciben menos tiempo de atención del SPE (2,6 horas).
- Por nivel formativo, las mujeres que cuentan con **estudios superiores** reciben servicios de mayor duración del SPE (7,2 horas) que quienes no tienen estudios o estos son básicos (3,4 horas).
- Las mujeres de **nacionalidad española** dedican mayor tiempo a los servicios (5,0 horas) que las mujeres extranjeras (4,9 horas).

Todo depende del tipo de servicio recibido. Si se analiza el **número de horas dedicadas**, se observa que **el servicio de formación**[9] **es el que en total mayor duración tiene** (algo menos de 200 horas de media), mientras que al servicio de orientación e información profesional se le dedica una hora de media.

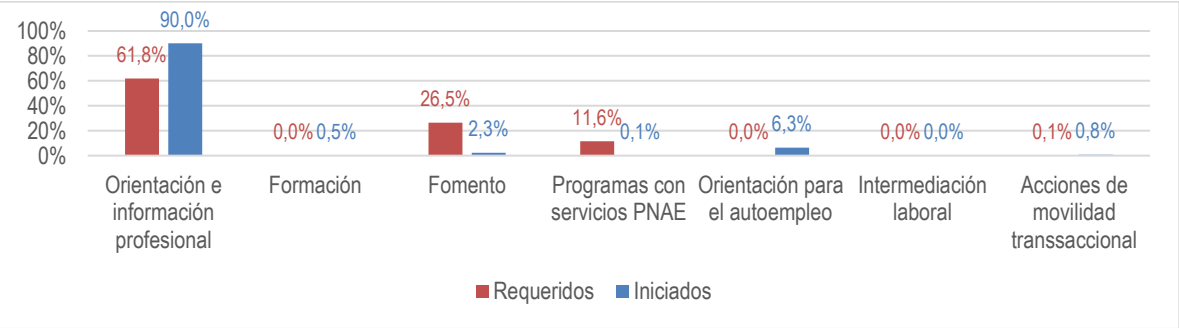
Tabla 2. Media de horas según el tipo de servicio iniciado.

Tipo de servicio	Horas
Formación	193 horas
Acciones de movilidad transaccional	Menos de 1 hora
Orientación e Información Profesional	1 hora
Orientación para el Autoempleo	Menos de 1 hora
Programas con servicios PNAE	Menos de 1 hora
Fomento	Menos de 1 hora
Intermediación laboral	Menos de 1 hora

***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Finalmente, si se analiza de forma comparada el **total de servicios requeridos y el total de servicios iniciados**, existe una correspondencia lógica entre el servicio más requerido y el más iniciado que es el referido a la orientación e información profesional. La formación y fomento del empleo son servicios muy requeridos pero iniciados en menor medida (es decir, son más las solicitudes de formación que la oferta formativa disponible), lo que se confirma en las entrevistas con las tutoras orientadoras de las Oficinas de Empleo del SPE.

Gráfico 20. Porcentaje de servicios requeridos y servicios iniciados por las MVVG inscritas en el SPE según tipo



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

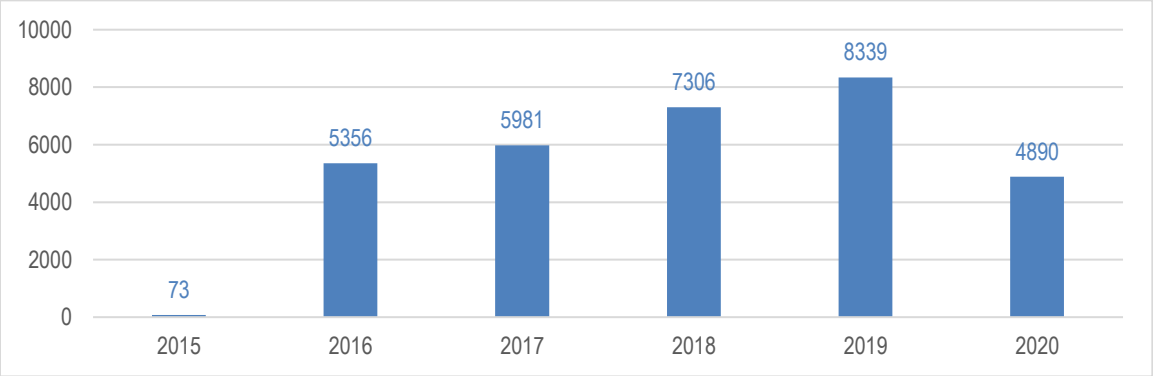
[9] Aclarar que las OOEE de la Comunidad de Madrid no gestionan la formación (de la que se encarga la DG de Formación) siendo sus funciones las de informar sobre la oferta formativla y colaborar con las empresas formadoras en la selección del alumnado.

2.4. Contratos registrados en el SPE

En los últimos 5 años, se han **registrado 32.357 contratos**[10] **a 5.239 MVVG**, es decir, **el 69,2% de las mujeres de este colectivo inscritas** en el SPE como demandantes de empleo en esa fecha han contado con al menos un contrato en este tiempo. Esto supone que las mujeres con contrato laboral han tenido una **media de 6,2 contratos**.

La **evolución del volumen de contratos atendiendo a su fecha de inicio** ha sido desigual al analizar los últimos 5 años desde el año 2015 al 2020, produciéndose el pico máximo de contratos en el año 2019, año en el que se inician el 25,9% de los contratos totales. La incidencia de la pandemia puede posiblemente explicar el descenso en la contratación durante el año 2020 donde tan solo se registró un 15,2% del total de esos 5 años.

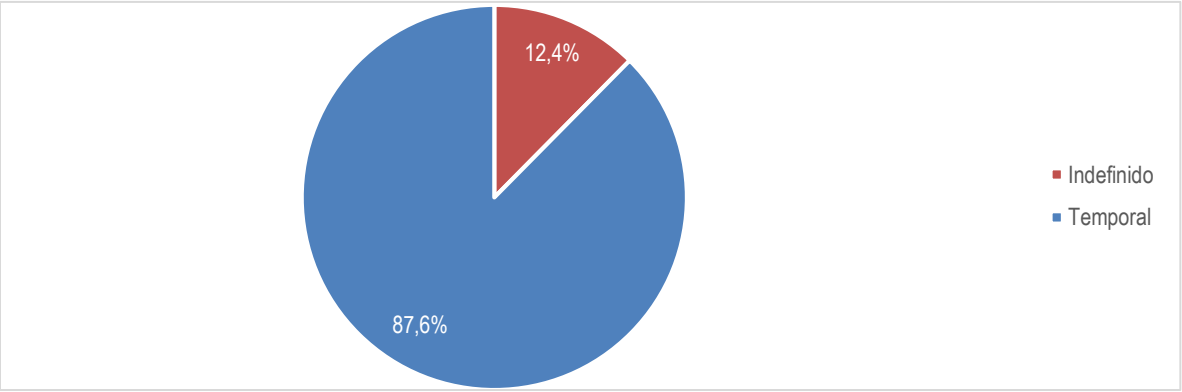
Gráfico 21. Evolución anual del número de contratos a las MVVG inscritas en el SPE (2015-2020)



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

El 87,6% de los contratos firmados por las mujeres demandantes inscritas en el SPE con condición de MVVG a principios de febrero de 2021 eran **contratos temporales**, mientras que menos de una octava parte de los **contratos fueron indefinidos.**

Gráfico 22. Distribución de los contratos iniciados por las MVVG inscritas en el SPE según tipo de contrato



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

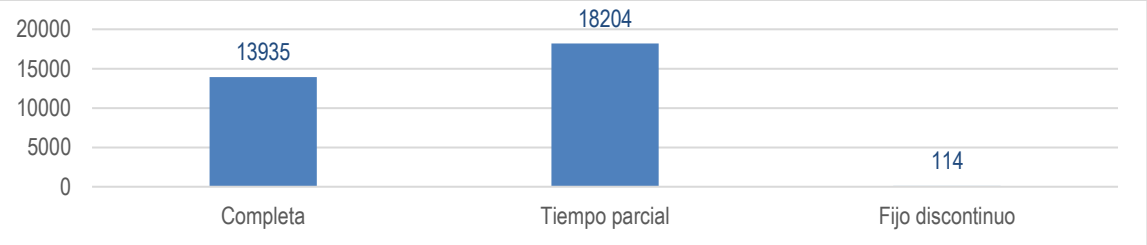
[10] Contabilizándose los datos desde 2015 hasta principios de febrero de 2021.

Perfil de las MVVG según tipo de contrato:

- **La edad de las MVVG demandantes** que consiguen un contrato indefinido no parece ser un elemento diferenciador en esta escasa modalidad.
- Tampoco se aprecian grandes diferencias entre la contratación indefinida y temporal **según nivel de cualificación,** dado que la mayoría de los contratos los consiguen las MVVG de nivel de educación medio. No obstante, la distribución entre quienes tienen estudios medios-bajos, sí que difiere en función del tipo de contrato, pues el 65,0% de las MVVG con contrato indefinido tienen estudios secundarios, frente al 74,7% de MVVG con contrato temporal con ese mismo nivel de estudios secundarios.
- Se observan **más contratos indefinidos en Madrid Capital** (47,3% del total) frente a quienes viven en la zona metropolitana de la Comunidad de Madrid (43,4%) y quienes viven en la zona rural (9,2%)

En cuanto a la jornada, el 56,4% de los **contratos registrados en el SPE son a tiempo parcial**, es decir, aquella jornada que no excede las 30- 35 horas semanales, mientras el 43,2% de los contratos son a jornada completa, y un 0,4% tienen una jornada fijo discontinua -especialmente, trabajadoras agrarias-.

Gráfico 23. Número de contratos iniciados por las MVVG según tipo de jornada laboral



***Fuente**: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

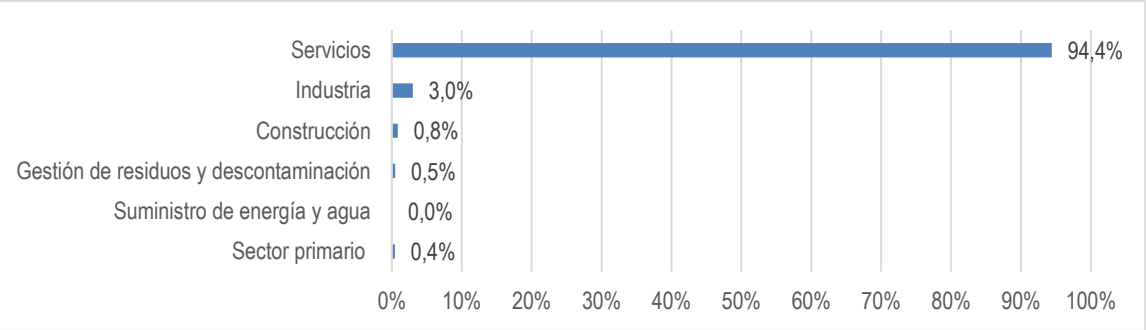
Perfil de las MVVG según jornada laboral contratada:

- **Respecto a la edad**, el 31,8% de las MVVG de entre 35 y 54 años es contratada a tiempo parcial, y una similar proporción (34,2%) es contratada a tiempo completo en ese mismo tramo de edad, seguida de un 21,9% que es fija discontinua. La mayor diferencia a favor de la jornada a tiempo parcial se detecta entre las mujeres más jóvenes con 3 puntos porcentuales de diferencia respecto a la contratación a jornada completa.
- **Respecto al nivel educativo,** el contrato a tiempo parcial es más frecuente que el contrato a jornada completa entre las mujeres con educación primaria (15,4% vs. 18,9%) y en las mujeres con formación profesional (10,5% vs. 8,2%).
- En cuanto a la **nacionalidad**, los contratos con **jornadas completas se distribuyen en mayor proporción (70,9%) en las MVVG españolas**, seguidos de un 21,3% en mujeres extracomunitarias y casi un 8% en mujeres comunitarias. La contratación a tiempo parcial se distribuye de forma semejante.

El **sector servicios concentra el 94,4% del total de contratos iniciados** por las mujeres demandantes de empleo del SPE bajo condición especial de víctimas de violencia de género en el periodo analizado, seguido del sector de la industria (3,0%) y el de la construcción (0,8%).

Teniendo en cuenta los tipos de contratos por sector económico de las MVVG, el 87,4% de los contratos iniciados en el sector servicios son temporales, cifra similar al del sector industria (92,3%). Por su parte, el 20,4% de los contratos en el sector económico de la construcción son indefinidos.

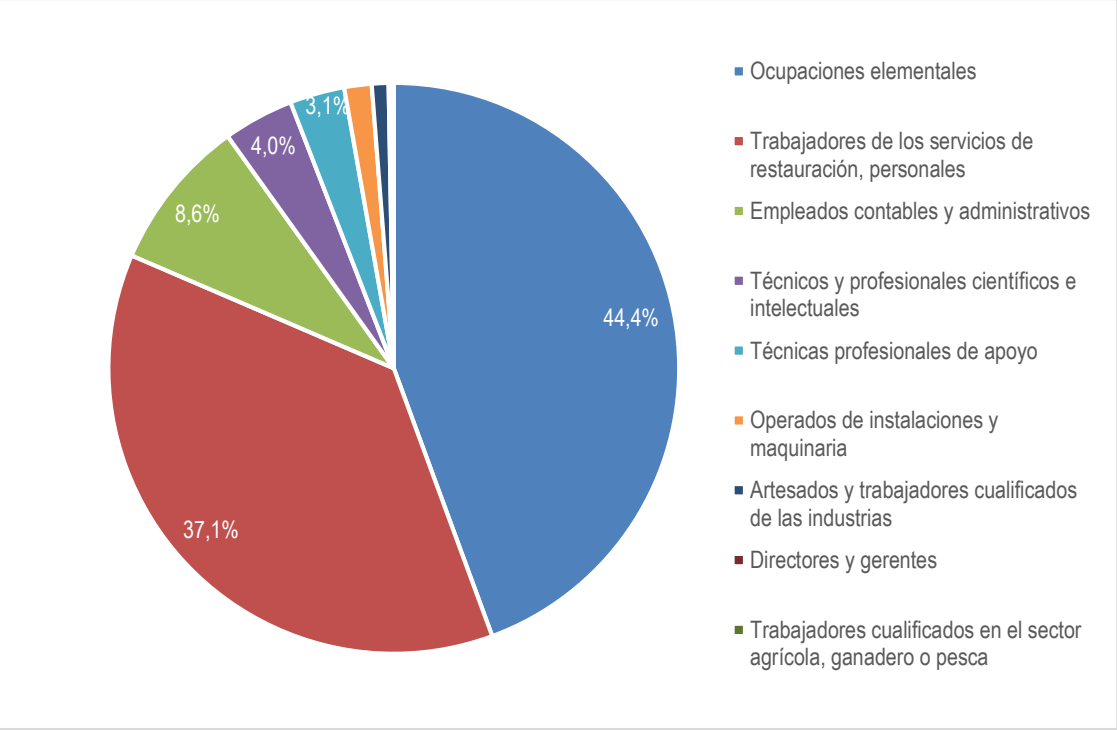
Gráfico 24. Distribución de los contratos iniciados por las MVVG según sector económico



Fuente: *Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

El **nivel de cualificación de las ocupaciones por las que son contratadas las MVVG es bajo**, lo que va en consonancia con las ocupaciones en las que las mujeres cuentan con experiencia previa. Del total de los contratos iniciados por MVVG en los cinco años analizados, un **44,4% de mujeres se concentran en ocupaciones elementales**, seguidas de un **37,1% de mujeres en trabajos de servicios de restauración, personales o de protección**, y en menor medida, **mujeres en empleos contables** (8,6%).

Gráfico 25. Principales ocupaciones laborales en las que han sido contratadas las MVVG inscritas en el SPE



Fuente*: Elaboración propia a partir de la BBDD faciliada por el SPE*

Perfil de MVVG según ocupación en la que es contratada:

- **Atendiendo a la edad**, un 54% de las trabajadoras en ocupaciones elementales tienen entre 35 y 54 años, un 40,3% entre 16 y 34 años y un 5,6% más de 55 años. Las trabajadoras de servicios de restauración, personales y vendedoras tienen un 47,9% entre 16 y 34 años, un 47,6% entre 35 y 54 años, y 4,5% más de 55 años.
- Se observan **algunas diferencias en función de la nacionalidad**: Del total de MVVG el 20% de las contratadas en trabajos cualificados del sector agrícola o ganadero son extranjeras (tanto de dentro como de fuera de la UE). También son extranjeras, pero predominantemente de fuera de la UE, el 28% de las MVVG que trabajan en ocupaciones elementales, el 24,6% de las trabajadoras artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias o el 21,1% de las trabajadoras de los servicios de restauración. Es significativo que el 26,7% de las MVVG contratadas como técnicos y profesionales científicas sean mujeres extranjeras. Por su parte, el 89,9% de las MVVG trabajadoras como directoras y gerentes son españolas.

La duración media de los contratos a MVVG en el periodo de referencia fue de **58 días.**

Además, **4.909 mujeres registradas en el SPE con condición especial de MVVG que iniciaron un servicio en el SPE también iniciaron un contrato**, lo que supone que 71,5% de las mujeres que habían realizado un servicio del SPE tuvieron al menos un contrato. Por su parte, hubo 330 mujeres, en concreto el 46,5% de las mujeres que no iniciaron un servicio de atención a la inserción laboral, que se inscribieron en el SPE únicamente para suscribir al menos un contrato laboral.

2.5. Conclusiones del análisis de los registros del SPE

- Las MVVG inscritas en el SPE de la Comunidad de Madrid **tienen una serie de características socio-demográficas que las diferencian del conjunto de mujeres demandantes de empleo**: son **más jóvenes** (el 83% se concentran entre los 25 y los 55 años, frente al 66,3% del conjunto de demandantes) y cuentan con **un nivel de estudios que puede considerarse medio-bajo**, con una mayor concentración en el nivel de estudios secundarios y menor presencia de mujeres con estudios postsecundarios.

  Otras características o circunstancias reseñables de este colectivo de mujeres hacen referencia a que el 5,9% tienen **algún tipo de discapacidad**; a la **alta proporción de mujeres de nacionalidad extranjera** (35,5%), en su mayor parte procedentes de países de fuera de la UE (25,7%); y al predominio de mujeres residentes en áreas urbanas-metropolitanas (89,1%).

- Parece existir una cierta relación entre el tiempo transcurrido desde que las mujeres se dan de alta como MVVG y la situación laboral, en la medida en que **cuanto más tiempo ha transcurrido desde que se dieron de alta más probable es que se encuentren ocupadas y viceversa**.

- Claramente **la demanda de empleo de las MVVG se sitúa en el sector servicios**, atendiendo a su experiencia anterior. No obstante, un porcentaje no desdeñable del 8,9% no tiene experiencia laboral previa. Por otro lado, se trata de **una demanda de empleo en ocupaciones que pueden considerarse de forma mayoritaria de baja cualificación**, en concreto en trabajos de servicios de restauración (38,6%) y en ocupaciones elementales (36,6%).

- Uno de los principales hándicaps de estas MVVG es que **los perfiles con mayor probabilidad de empleabilidad no están activados y, sin embargo, están activados los de las mujeres que se considera que cuentan con un menor nivel de empleabilidad.**

  A pesar de lo que *a priori* podría pensarse**, el ámbito en el que las mujeres están dispuestas** a encontrar un empleo no va más allá en la mayoría de los casos de la Comunidad de Madrid (76,4%); una decisión previsiblemente vinculada a las cargas familiares. Por otro lado, según los datos estadísticos registrados, l**as mujeres no expresan una preferencia especial por un tipo u otro de jornada,** si bien según las entrevistas a profesionales los problemas de conciliación son especialmente graves en este colectivo y en muchos casos necesitarían jornadas de trabajo si no parciales, al menos muy flexibles para compaginarlas con el cuidado de las personas que tienen a su cargo.

- **El 69,9% de las MVVG registradas requirieron de algún servicio ofrecido por el SPE** en los últimos cinco años, con una media de 1,4 requerimientos por mujer, la mayor parte de ellos relativos a acciones de orientación e información (61,8%); llama la atención la **baja demanda formativa** (el 26,5% de las demandas) dado su bajo nivel de cualificación de media, previsiblemente vinculada a la urgencia en la demanda de un empleo.

  Como contrapartida, **el 90,6% del total** de MVVG del SPE recibió algún servicio (un 20,7% más de las que los solicitaron). Sin embargo, sólo **en el 27,9% de los casos** se trató de actuaciones vinculadas al desarrollo de un **itinerario específico**, destacando entre ellos el de las mujeres que participan en un **itinerario asociado a la Renta Activa de Inserción (14,8%).** La mayor parte de las acciones iniciadas registradas (90%) se corresponden con servicios de orientación e información profesional.

- El **69,2% de las MVVG inscritas** en el SPE como demandantes de empleo en 2021 han contado con al menos un contrato en los últimos cinco años. **La precariedad de estos contratos es alta,** medida en términos de movilidad en el mercado de trabajo, en tanto que la **media de contratos de estas mujeres es de 6,2 ocupaciones/contratos; y en términos de temporalidad,** siendo la contratación temporal del 87,6%, si bien se trata de cifras similares a las del conjunto de la población demandante de empleo.

  Por otro lado, llama la atención la alta tasa de parcialidad en la jornada laboral de las MVVG: el 56,4% de los **contratos registrados en el SPE son a jornada parcial,** a pesar de constar entre sus preferencias, lo que pone de manifiesto, que es mayor la probabilidad de encontrar estos empleos que permitan la conciliación (algo que viene avalado por su mayor prevalencia entre las mujeres jóvenes que entre las mayores de 55 años).

  En consonancia con su experiencia previa, la mayor parte de los contratos se producen en el sector servicios y en ocupaciones con un nivel de cualificación bajo (ocupaciones elementales y servicios de restauración y personales). La media de duración de estos contratos ronda los 58 días.

- Por último, cabe destacar el hecho de que existe una **relación positiva entre el haber desarrollado algún tipo de servicio en el SPE y el contar con al menos un contrato en los últimos cinco años**, así se observa una diferencia de 20 puntos porcentuales entre las mujeres que desarrollaron algún servicio y las que no lo hicieron a la hora de contar con un contrato (71,5% frente a 46,5%).

3. LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EXPERTAS EN LA MATERIA

Para conocer la opinión de quienes trabajan en el día a día en los servicios de apoyo a la inserción laboral de mujeres que han sido víctimas de violencia de género se han llevado a cabo varias técnicas de recogida de información que fueron desde entrevistas en profundidad, a un Grupo Focal y una consulta en formato asimilable a un Delphi electrónico de dos rondas.

3.1. Resultado de las entrevistas en profundidad a profesionales

Las entrevistas en profundidad se dirigieron a una muestra de 6 representantes de entidades que trabajan en programas o proyectos de atención a MVVG (Instituto de la Mujer, Cruz Roja, Federación de Mujeres Progresistas, Fundación Adecco, Fundación Integra y Fundación Mutua Madrileña) y a una muestra de 5 tutoras de diferentes Oficinas de Empleo del SPECM. Su objetivo fue obtener información de primera mano acerca de los procedimientos de atención directa a estas mujeres, desde la acogida institucional o en el programa de apoyo en cuestión, hasta la derivación a otros servicios públicos o privados.

Con esa información se consiguió conocer mejor las necesidades con las que llegan estas mujeres a los servicios de apoyo a la búsqueda de empleo, las actuaciones que se ponen en marcha, las dificultades que afloran y las formas de solucionarlas.

▪ Acogida de las MVVG beneficiarias de los servicios de inserción laboral y principales necesidades con las que llegan

La mayor parte de las MVVG, cuando acceden a algún tipo de programa de inserción laboral, ya han realizado un **recorrido por distintos recursos** para tratar de cubrir una serie de necesidades básicas – asistencia sociosanitaria, asesoramiento jurídico, atención psicológica, acogida residencial, etc. – previas a su posible incorporación al mercado laboral. Por tanto, suelen llegar a estos programas **derivadas de otras entidades o servicios**, la mayoría de la Red de Atención Integral de la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid. Rara vez llegan al Servicio Público de Empleo directamente y en esos casos, si muestran algún indicio de que están sufriendo la situación de violencia de género, se las atiende desde el personal especializado que hay en cada Oficina de Empleo.

Con independencia de la entidad, las MVVG acceden a los servicios en distintas etapas de su proceso de recuperación, por lo que cada una presenta una situación y unas necesidades distintas y **requieren de una atención personalizada** que generalmente se detecta en una primera entrevista en profundidad.

Se han identificado algunas necesidades más comunes o recurrentes que suelen manifestar las MVVG que acuden a estos servicios:

- **Necesidades económicas**. Pueden deberse a una situación crítica por la ausencia de ingresos y de red familiar de apoyo y/o a la imposibilidad de cubrir necesidades básicas, que en muchas ocasiones requieren de una atención urgente. Es habitual que las mujeres que se encuentran en esta situación acudan a las OE del SPE para solicitar la Renta Activa de Inserción (RAI).

- **Habilidades sociales y personales.** Como consecuencia de la violencia que han sufrido, la inmensa mayoría de MVVG requiere de un apoyo psicológico que refuerce determinadas cuestiones como la autoestima, la confianza o la estabilidad emocional, necesarias para enfrentar un itinerario de inserción laboral de forma óptima o incluso para comenzar una cualificación profesional sin abandonar a mitad de camino.

- **Herramientas para la búsqueda de empleo**. Algunas MVVG nunca se han enfrentado a un proceso de búsqueda de empleo, o bien han estado alejadas del mercado laboral durante un largo periodo de tiempo. Muchas de ellas necesitan ayuda para elaborar o actualizar sus currículums, asesoramiento para saber buscar ofertas de empleo y talleres para enfrentarse a una entrevista de trabajo. Pueden necesitar aprender a usar dispositivos digitales (imprescindibles en la búsqueda de empleo y para el desempeño de muchos trabajos).

- **Necesidades de formación para el empleo**. Generalmente presentan un bajo nivel de cualificación, aunque las necesidades de formación varían en función de la situación personal y la experiencia vital de cada MVVG.

Además de estas necesidades, también se han observado algunos **obstáculos de partida que dificultan los itinerarios de inserción laboral de las MVVG,** tales como:

- La **conciliación**: Un elevado número de MVVG tiene hijas/os sobre los que asumen la total responsabilidad de sus cuidados, siendo la conciliación una de las barreras que más influyen en el acceso de las MVVG a la formación y al empleo. Es una circunstancia que se ve especialmente agravada en estas mujeres ya que es habitual que el proceso de violencia las haya alejado de su entorno. A ello se puede sumar el temor a que delegar el cuidado de las y los menores pueda perjudicarles en el proceso judicial para obtener la custodia completa.

- **Compatibilidad de la RAI**. Aunque esta ayuda se puede compatibilizar con empleos a tiempo parcial, y la condición de víctima de violencia de género suaviza las obligaciones que impone el "compromiso de actividad", en ocasiones puede desincentivar la búsqueda de empleo en la economía formal debido al temor a que un contrato a jornada completa sea de muy corta duración y luego sea muy lenta la reanudación del cobro de la RAI.

- **Tramitación de condición de víctima de violencia de género** necesaria para conseguir la RAI o el acceso a contratos bonificados para las empresas. Aunque desde la DG de Igualdad de la Comunidad de Madrid se trata de agilizar al máximo (de media no supera una semana), en ocasiones para algunas mujeres la vivencia es que los plazos se alargan y dificultan la agilidad en la respuesta que necesitan.

▪ Identificación inicial de perfiles de las mujeres beneficiarias de estos programas

El estudio de la violencia contra las mujeres nos enseña que **no es posible determinar un perfil de mujer víctima de violencia de género**, ya que se trata de un tipo de violencia que es estructural y que no atiende a variables de ningún tipo, por lo que cualquier mujer puede sufrirla.

Si bien tratándose del subconjunto de MVVG que habitualmente acuden a los servicios públicos, los y las informantes clave coinciden en que éstas suelen tener normalmente un nivel socioeconómico bajo y falta de apoyo familiar, mientras que las mujeres con mayores recursos económicos suelen tener apoyos familiares u otras ayudas para afrontar esta situación y tienden a buscar soluciones en otros ámbitos privados.

Las tutoras de los Servicios Públicos hacen una primera diferenciación de partida en torno a la empleabilidad de las MVVG según dos situaciones generales:

- **MVVG que cobran la RAI**. Pueden presentar ciertas barreras de empleabilidad. Es el caso de mujeres mayores, con menos cualificación y apenas experiencia laboral, con más dificultades reales para acceder a un empleo o aquellas mujeres que necesitan urgentemente una ayuda económica pero que su situación emocional todavía es muy frágil no están preparadas aún parar emprender la búsqueda efectiva de empleo.
- **MVVG que no cobran la RAI**. Es más probable que su empleabilidad sea mayor que el grupo anterior y el mecanismo de apoyo a la búsqueda de empleo puede activarse inmediatamente.

Con la cautela que requiere hablar del perfilado de MVVG, a través de las entrevistas se han observado **aspectos comunes y específicos en el conjunto de MVVG** que acuden al SPE o a alguna de las entidades entrevistadas en función de una serie de variables demográficas:

- Edad: el grupo de edad más frecuente de las MVVG que acuden a los servicios de apoyo a la inserción laboral es el de **30-45 años** de edad. También hay casos de mujeres de mayor edad y mujeres jóvenes.
- Nivel de cualificación. Es **habitualmente bajo** siendo muy poco habitual que tengan estudios superiores (el caso de Fundación Mutua Madrileña). Algunas entidades señalan que en ocasiones las mujeres con más formación tienen que rebajar su cualificación para acceder a un empleo inmediato.
- Estrato socioeconómico. En general las MVVG que llegan a los servicios públicos tienen **pocos recursos económicos**. Aparte de contar con otros recursos, la menor afluencia de mujeres con un estatus social más alto también puede deberse a que éstas presentan en muchas ocasiones más dificultades para reconocer que han sufrido violencia de género y pedir ayuda.
- Nacionalidad: la mayoría de MVVG que acuden a los recursos públicos tienen nacionalidad **española**, pero existe también una presencia importante de mujeres extranjeras, tanto de origen europeo como extracomunitario (en el caso de Fundación Adecco puede llegar al 70%). También en los casos de mujeres víctimas de trata y explotación sexual la proporción de mujeres extranjeras es elevadísima.
- Ubicación geográfica: Entre las OE algunos de estos valores – como la nacionalidad – varían dependiendo de la zona de la Comunidad de Madrid donde la oficina esté situada. Este aspecto también lo señala la representante de los Programas Clara y Empléate del Instituto de la Mujer, que indica que en las zonas del sur de la Comunidad de Madrid casi un tercio de las participantes de sus programas son mujeres migrantes.
- Situación personal. Un elevado número de MVVG – algunas orientadoras señalan que aproximadamente en torno al 90% – **tienen hijas/os,** la mayoría son menores de edad.
- Situación laboral. Habitualmente han tenido **cierta presencia en el mercado laboral**, aunque de manera intermitente debido al nacimiento de hijas/os o como consecuencia de la violencia. Las MVVG más mayores y que han sufrido procesos más largos de violencia es probable que no cuenten con ninguna experiencia en el mercado laboral. De manera generalizada también se señala la presencia frecuente de MVVG en la economía sumergida.

▪ Tipología de recursos facilitados

El informe sobre las entrevistas recorre los distintos servicios de apoyo a la inserción laboral que se prestan desde las entidades sondeadas clasificados de la forma siguiente:

- Trabajo previo y apoyos prelaborales.
- Itinerarios personalizados (con metodología que combina actividades individuales y grupales):
    - Orientación laboral para la búsqueda de empleo: con ejemplos de experiencias concretas sobre la forma de aplicar la entrevista ocupacional, apoyo a la conciliación, adquisición de competencias básicas y conocimiento de las necesidades del mercado laboral.
    - Formación para el empleo: prácticas referidas a la capacitación profesional en distintos formatos (cursos cortos, cursos para la obtención de certificados de profesionalidad, cursos becados) y necesidades complementarias (capacitación digital, capacitación lingüística, homologación, formación para el emprendimiento).
    - Trabajo con las empresas abordando tres dimensiones: la información sobre los incentivos a la contratación, la necesidad de flexibilidad para la conciliación y la concienciación del tejido empresarial respecto a la situación de las MVVG. Se abordan cuestiones relacionadas con la necesidad de reorientar la búsqueda de empleo hacia puestos de trabajo menos feminizados o menos precarizados.

A modo de destacados, un primer esquema resultante del análisis sobre los recursos de formación facilitados en función de los perfiles sería el siguiente:

Cuadro 4. Tipo de formación que se presta desde las diferentes entidades según los diferentes perfiles de MVVG

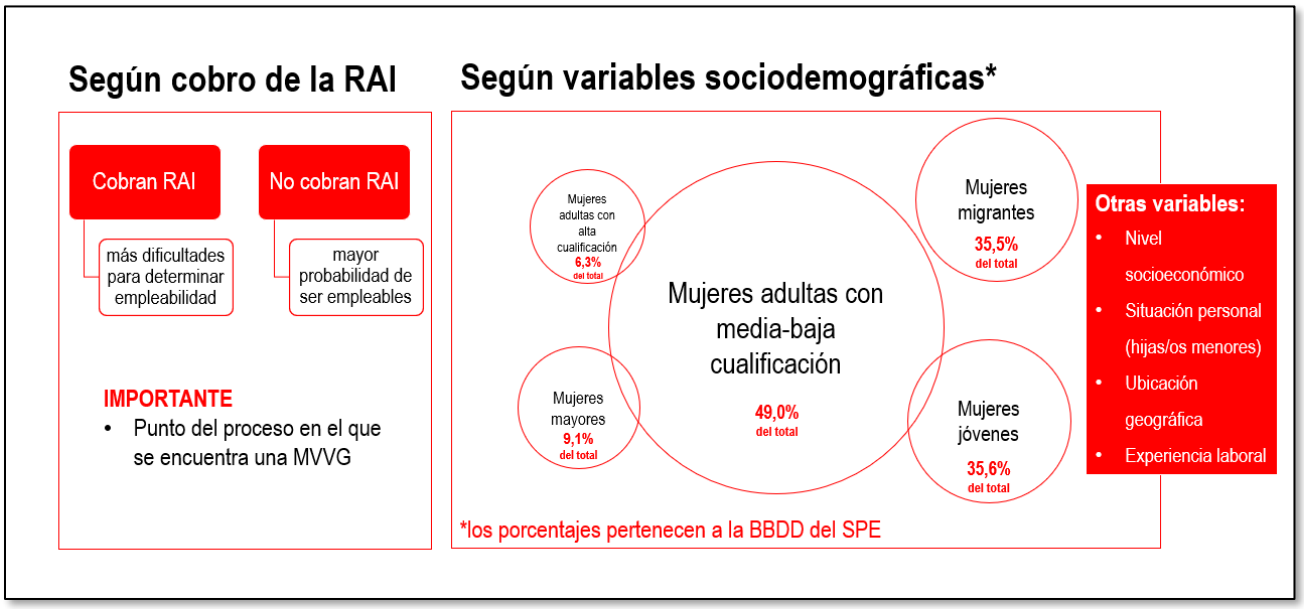
MVVG	Tipo de formación
Mujeres adultas con baja cualificación	• Derivación a **CEPAS** (Centros de Formación de Adultos) donde pueden sacarse el título de ESO. • Cursos de **Certificados de Profesionalidad**. En la actualidad, junto al ámbito sociosanitario, los empleos relacionados con los almacenes (carretillera, moza de almacén) presentan numerosas ofertas y obtener un certificado de profesionalidad es imprescindible para acceder a estos empleos. o Orientadoras de las OE señalan que algunos certificados, como el de *Atención sociosanitaria* o el de *Operaciones Auxiliares de Servicios Administrativos Generales* tienen una inserción laboral casi inmediata, pero no siempre hay plazas suficientes para cubrir las solicitudes procedentes de todas las OOEE y en ocasiones hay que hacer derivaciones a otras entidades. o Fundación Integra establece acuerdos de colaboración con empresas para ofrecer talleres de capacitación profesional a MVVG. o Fundación Adecco cuenta con formación profesional que habilita a través de una plataforma online para que las MVVG puedan incorporarse al taller en cualquier momento. • **Cursos cortos** impartidos en las OOEE (de habilidades y técnicas para la búsqueda de empleo) u otros cursos de formación básica en determinadas competencias desde otras entidades, para que las MVVG obtengan resultados a corto plazo y vean reforzado su avance.
Mujeres adultas con	• Formación en **habilidades sociales** y refuerzo de las propias capacidades. Aunque menos frecuentes, también hay casos de MVVG con cierta cualificación y experiencia en el mercado laboral. Las necesidades de estas mujeres giran principalmente en torno a la

MVVG	Tipo de formación
cierta cualificación	baja autoestima y la falta de reconocimiento de las propias capacidades por lo que su formación se dirige especialmente hacia estos aspectos. Además, existen algunos programas de formación específicos para ellas: ○ Fundación Mutua Madrileña selecciona a MVVG cualificadas (muchas veces a nivel universitario) para formarse como teleoperadoras en la 'Escuela Mutua' y posteriormente tienen la posibilidad de incorporarse al *Call Center* de la entidad como comerciales y técnicas de seguros.
Mujeres jóvenes	• Mujeres jóvenes que buscan apoyo para **formarse o finalizar sus estudios.** ○ Fundación Integra tiene acuerdos de colaboración con centros de Formación Profesional o universidades, para las MVVG que quieran estudiar ciclos formativos o grados.
Mujeres mayores	• Las mujeres mayores, que habitualmente no cuentan con estudios ni formación por lo que presentan más dificultades para acceder a un empleo (es decir, casos en los que no se consideraría la empleabilidad), son habitualmente conducidas a talleres en los que trabajan las competencias personales y las habilidades sociales, con el objetivo de mejorar el plano emocional y reforzar su decisión de denunciar la situación que vivían.
Mujeres extranjeras	• Nociones básicas de español. En muchos casos, aunque se trate de mujeres con cierta cualificación, algunas MVVG extranjeras presentas dificultades para comunicarse en nuestro idioma, por lo que lo primero que necesitan es una capacitación básica en español para poder acceder a formación u otros servicios. Esto es importante porque algunas entidades señalan que entre los requisitos de acceso a sus programas se establece un nivel de español básico. • En estos casos también suelen necesitar ayuda para proceder a la homologación de sus estudios.

Fuente: *Elaboración propia*.

En definitiva, la propuesta **de perfilado de partida** se sintetizaba de la siguiente manera:

Ilustración 4. Primer perfilado de MVVG que acuden a los servicios de apoyo a la inserción laboral



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a entidades.*

Asimismo, un segundo esquema del análisis específico de la **necesidad de trabajo en red entre las entidades** que apoyan la inserción laboral de las MVVG figura en el siguiente cuadro:

Cuadro 5. Actuaciones y grados de coordinación entre entidades y empresas

Entidades	Descripción general de las acciones
Servicios públicos	• Desde las OOEE del SPE se trabaja habitualmente en red con entidades implicadas en la inserción sociolaboral de las mujeres como Cruz Roja, Fundación Adecco, Fundación Integra, Cáritas, Fundación Mujeres, Randstad, Fundación José María Llanos, etc. Sin embargo, no se han observado mecanismos estandarizados de colaboración con estas entidades o convenios con empresas privadas. Algunas orientadoras señalan en este sentido la **necesidad de establecer un marco de trabajo más estrecho con el sector empresarial** y así poder ajustar más ágilmente los programas de formación y de orientación al empleo a las demandas coyunturales del mercado laboral. • Programas Clara y Empléate (IMIO) contando con la colaboración de los ayuntamientos donde están emplazadas estas empresas y que conocen bien el mercado local incluyen en la fase final del itinerario un **acompañamiento en la inserción real** (tanto por cuenta propia como ajena) mediante prácticas no laborales en empresas que participan en el programa.
Entidades sociales con financiación pública	• Proyecto SUMA (Federación de Mujeres Progresistas) ofrece intermediación laboral con empresas de la *Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género*. • Las entidades que pertenecen al programa INCORPORA, como Cruz Roja, ofrecen a las empresas determinados servicios gratuitos como una bolsa de empleo, selección del personal adecuado al trabajo que ofertan, asesoramiento (sociolaboral, sobre incentivos y bonificaciones ligados a la contratación) y **seguimiento y apoyo en el proceso de inserción de la trabajadora**. Además, como se ha señalado anteriormente, Cruz Roja también colabora con la *Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género*.
Entidades de intermediación	Las entidades de intermediación son las que presentan lógicamente un **mayor grado de acercamiento al tejido empresarial**, planteando un **trabajo estrecho y coordinado** con las empresas: • Fundación Adecco: trabaja particularmente con las empresas la **sensibilización** y el **conocimiento de la normativa** en materia de contratación a MVVG. Desarrolla numerosos talleres en los que personal de las empresas participan junto a MVVG, para ayudarles en las entrevistas, mostrarles su experiencia en determinados puestos o las competencias necesarias como el programa de *mentoring*, en el que personas voluntarias de empresas tutorizan a MVVG en torno a las entrevistas, CV, etc. • Fundación Integra: parte de la formación que reciben las MVVG es ofrecida por **personas voluntarias de las empresas** de la *Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género* en las que puede que posteriormente encuentren una oportunidad laboral. Esta acción acerca la realidad de las MVVG a las empresas, contribuyendo a su concienciación. • Fundación Mutua Madrileña: tiene un sistema de **sensibilización y formación en igualdad para empleadas** voluntarias corporativas que imparten talleres de formación para la empleabilidad a MVVG. Destaca el proyecto 'Escuela Mutua' donde MVVG con cierta cualificación son formadas por Fundación Konecta como operadoras de *Call Center* con la intención de que posteriormente se incorporen a trabajar como técnicas de seguros del *Contact Center* de Mutua Madrileña.

Fuente: *Elaboración propia.*

▪ Factores de éxito en la prestación de servicios de apoyo a la inserción laboral de las MVVG y primera recogida de sugerencias de mejora

El elemento clave para tener un mayor éxito en la intervención es **que las mujeres se encuentren en un proceso de salida de la violencia**. También es clave que las mujeres se enfrenten a empleos que **realmente puedan asumir y no las desborden**. Por eso, lo que sí es común para el éxito de su inserción es la necesidad de haber **fortalecido su estado emocional y psicológico**.

Desde una perspectiva de perfilado, se pueden asociar los tipos de apoyo con mayor éxito a dos variables sociodemográficas concretas: el nivel de formación y el nivel socioeconómico.

Cuadro 6. Tipos de apoyos y factores de éxito recogidos en las entrevistas a entidades según los distintos perfiles de MVVG

Formación	Nivel socioeconómico	Apoyos	Factores de éxito

Baja cualificación	Bajo nivel socioeconómico	Apoyo integral – Itinerarios más largos
		• Asegurar las necesidades básicas (alojamiento, alimentación,…)
		• RAI o ayudas económicas
		• Refuerzo y trabajo en las competencias personales
		• Capacitación profesional
		• Si son extranjeras, en algunos casos:
		  ○ Capacitación lingüística
		  ○ Permiso de trabajo – tarjeta de residencia[11]
			• Acompañamiento
			• Refuerzo de las propias capacidades
			• Formación en habilidades básicas (sociales, digitales y lingüística -en su caso-)
			• Formación remunerada
			• Certificados de profesionalidad
			• Formación becada
			• Flexibilidad horaria

Media/alta cualificación	Medio/alto nivel socioeconómico	Apoyo psicológico – itinerarios más cortos
		• Refuerzo y trabajo en las competencias personales
		• Si son extranjeras, en algunos casos:
		  ○ Homologación de estudios
		  ○ Permiso de trabajo – tarjeta de residencia
			• Acompañamiento
			• Refuerzo de las propias capacidades
			• Formación en habilidades sociales y digitales
			• Flexibilidad horaria

En general, para todas las MVVG		Intermediación con empresas privadas • Concienciación del sector empresarial • Conocimiento del sistema de bonificación Tramitación de la “oferta institucional” de empleo en organismos públicos	• Prácticas con empresas • Bonificación de la contratación • Mayor disponibilidad de oferta institucional

Fuente: *Elaboración propia.*

Asimismo, de las entrevistas se recogieron una serie de primeras **propuestas de mejora** para lograr un mayor éxito de estos servicios de apoyo, que versan desde una mejor comunicación de determinados trámites administrativos, hasta sugerencias diversas en el modelo público de atención,

[11] En las MVVG extranjeras existe la posibilidad de conseguir una autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales. Para ello deben disponer de acreditación de una sentencia condenatoria del agresor o una resolución judicial de la que se deduzca que ha sido víctima de vioencia de género. Muchas de estas mujeres necesitan apoyo a la tramitación.

pasando por diferentes aportaciones para la mejora del trabajo en red en el que se fundamenta la actuación de todas estas entidades.

Estas cuestiones se profundizaron con posteriores técnicas de trabajo de campo.

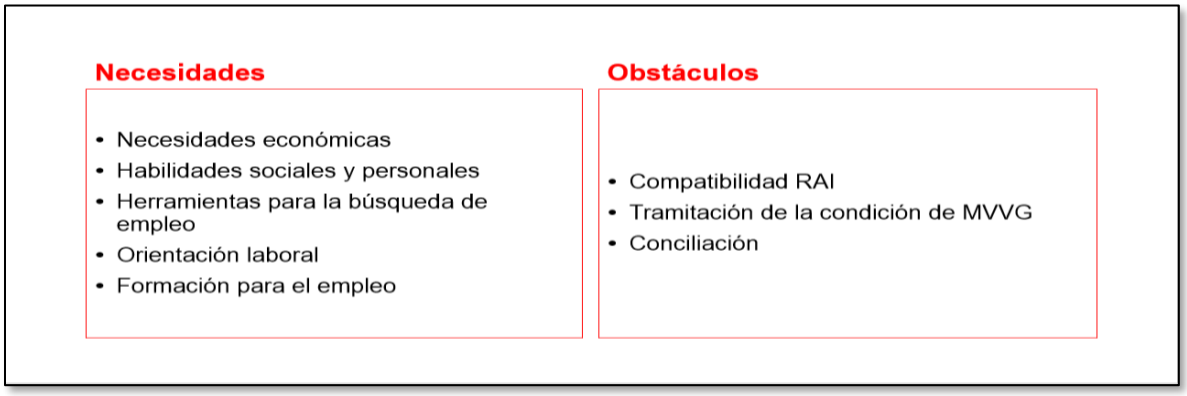
3.2. Resultado del trabajo en el Grupo Focal con profesionales de entidades

El objetivo general de esta técnica grupal fue complementar y contrastar de forma grupal la información previamente obtenida de forma individual en las entrevistas en profundidad sobre el perfilado inicial de las MVVG (punto 3.1) y generar un debate abierto entre una muestra de 4 tutoras de Oficinas de Empleo y 4 expertas en la atención a MVVG desde distintas entidades de apoyo a la inserción laboral sobre aquellas cuestiones que habían provocado más dudas o controversia, de cara a alcanzar un primer consenso sobre:

- La **relación** entre los distintos perfiles de MVVG y las estrategias y medidas de formación y de empleo más adecuadas a cada perfil.
- Identificar nuevas cuestiones que puedan ayudar a la **mejora de los recursos de inserción.**

Entre otras cuestiones se recogieron matices a las principales necesidades y obstáculos a las que se enfrentan las mujeres de este colectivo cuando llegan a las entidades:

Ilustración 5. Necesidades y obstáculos con las que las MVVG llegan a los servicios de apoyo a la inserción laboral



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a entidades.*

A lo largo de la dinámica grupal quedó reflejado que **según la variable edad** la conciliación ocupa un lugar central entre las principales barreras señaladas particularmente para las mujeres de mediana edad. También sumaron otros elementos como la "falta de experiencia", la "baja cualificación" o la "falta de competencias TIC", además de indicar "ser mayor" como un obstáculo y el "rechazo del mercado laboral", entendiendo con ello las dificultades que enfrentan en especial las mujeres de mayor edad para encontrar un empleo.

En el análisis **según el nivel de cualificación** el aspecto más destacado es el "trabajo precario" que al mismo tiempo las profesionales relacionan con la "falta de cualificación" o la "falta de formación" entre otros elementos. De esta forma se apunta hacia los trabajos precarios como un futuro inevitable para las mujeres que tienen un bajo nivel de cualificación, al que también se pueden asociar otros

aspectos señalados como la "brecha digital" o la "necesidad ofimática básica", en relación a la ausencia de competencias digitales por parte de las MVVG.

De acuerdo a la **nacionalidad**, el obstáculo más destacado por las profesionales es el "idioma", aspecto que ya se señaló en las entrevistas y que supone una barrera para las MVVG no hispanohablantes en el acceso al empleo o incluso para participar en los programas de inserción laboral. Junto a éste, conseguir el "permiso de trabajo" es otro de los obstáculos señalados para las mujeres extranjeras. También se han identificado otras barreras en torno a las diferencias culturales, como la "falta de apoyo familiar" (aún más presente entre mujeres migrantes) o la "percepción de discriminación", elemento importante que sin embargo no trascendió durante las entrevistas previas.

Y en lo que respecta a la **experiencia laboral**, la "baja autoestima" o la "inseguridad" son dos de los obstáculos señalados en mayor medida, y que pueden derivar hacia la "dificultad de acceso al mercado laboral" y la aceptación de "trabajos precarios". Ya en las entrevistas se apuntó a que la falta de experiencia o el hecho de haber estado alejadas del mercado laboral durante largos periodos de tiempo eran aspectos que incidían sobre la confianza y el reconocimiento de las propias capacidades por parte de las MVVG, lo cual dificultaba sus itinerarios de inserción laboral y, por ende, el acceso a un empleo.

Por otro lado, se trabajó en el grupo focal acerca de cuáles son las p**rincipales dificultades a las que se enfrentan las entidades**. Las cuestiones que se recogieron en el debate grupal fueron:

- La falta de recursos a la hora de prestar este servicio. En relación a esta dificultad, se indican también problemas relacionados con la falta de tiempo o la escasez de personal, además de la inestabilidad de los recursos en general o a la falta de concordancia de éstos con las necesidades de las MVVG.
- La conciliación aparece de nuevo como una barrera importante a la hora de que las entidades puedan poner a disposición de las MVVG los diferentes recursos, principalmente en relación a las dificultades de las MVVG para asistir a cursos de formación y a la ausencia de recursos que permitan compaginar la vida personal con la laboral.

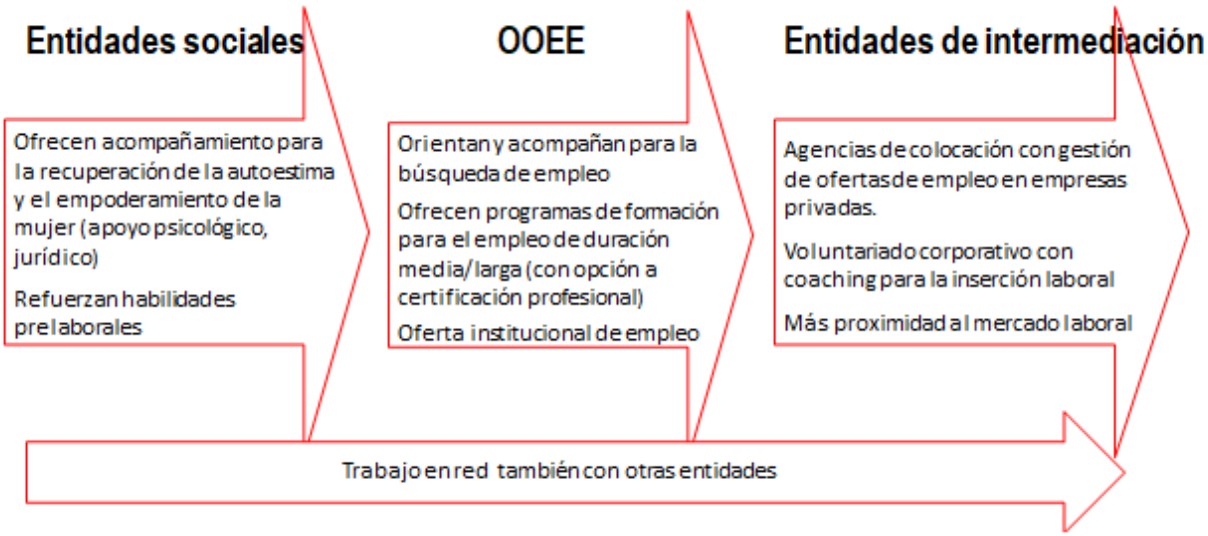
Además, a la hora de identificar cuáles son las **ventajas de que las MVVG acudan a las OOEE (Oficinas de Empleo) o a otros servicios de atención** distintos, las principales diferencias radican, por un lado, en los recursos disponibles y, por otro, en la metodología de trabajo y los programas disponibles en cada entidad.

- Entre las **ventajas en torno a que las MVVG acudan** en concreto **a las OOEE** destaca el acceso más directo a la información, a las prestaciones de empleo, a los programas de formación y a la oferta de empleo institucional (oferta que ya se señaló como muy relevante durante las entrevistas), además de poner en valor la atención personalizada ofrecida por las tutoras.
- En cuanto a las **ventajas señaladas sobre que las MVVG asistan a otros servicios** distintos a las OOEE, las diferencias giran principalmente en torno al acceso a prestaciones sociales y a la participación en programas que emplean una metodología de trabajo más cercana y personalizada con cada mujer víctima a través de determinadas técnicas como *mentoring* o *coaching*.
- Además, todas las profesionales destacan los **convenios de colaboración que establecen algunas de estas entidades con empresas** y que permiten a las MVVG que acuden a estos servicios tener un contacto previo y muy cercano con la realidad del mercado laboral a través de prácticas laborales o del personal voluntario implicado en los programas.

Otro punto de debate se centró en la **importancia del trabajo en red entre entidades** y las posibles complementariedades entre los diferentes tipos de servicios que prestan las instituciones además de analizar qué elementos consideran que pueden aprender unas entidades sobre otras.

Las conclusiones fueron que según el **momento del proceso de itinerario en el que se encuentran las mujeres predomina la intervención de un tipo u otro de entidad**. El recorrido en el que se recogió mayor coincidencia se plasma así:

Ilustración 6. Complementariedad que aporta el trabajo en red



***Fuente**: Debate del Grupo Focal*

Siguiendo este recorrido ideal se situaría **en el medio la actividad de las OOEE**, destacando ahí el servicio de canalización de la oferta formativa que parte de la DG de Formación de la Viceconsejería de Empleo (Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid).

Antes de eso las MVVG pasan por las entidades que les ofrecen herramientas y recursos básicos de apoyo emocional, psicológico o jurídico y donde se ofrecen talleres y cursos de corta duración para reforzar las competencias prelaborales, de forma muy ágil. En la última fase del proceso intervienen sobre todo las entidades especializadas en la intermediación laboral, más próximas a las empresas.

Todo ello sucede además en red con otras entidades con las que se colabora estrechamente, unas de carácter social y otras pertenecientes a la Red de empresas por una sociedad contra la violencia de género.

Desde las OOEE se considera que no siempre se dispone de recursos adecuados para atender a las mujeres, por ejemplo con una sala donde reunirse de forma discreta, o que se carece de una oferta de cursos cortos o de ayuda más inmediata. Por el contrario, se valora muy positivamente la oferta de acceso a Certificados de Profesionalidad que ayudan a cualificar a las mujeres hacia ofertas de vacantes frecuentes en el mercado laboral, así como el resto de la oferta de formación ocupacional. Para el resto de entidades es además muy necesaria la gestión que se hace en las OOEE de la tramitación de la RAI.

Se hizo hincapié, también desde las OOEE, en que a diferencia del resto de entidades con Programas de apoyo a la inserción laboral donde frecuentemente el programa está diseñado **específicamente para MVVG**, en el caso del SPE no existe esa posibilidad. Esto es, sería interesante que las OOEE

gestionaran ofertas de empleo o de formación para el empleo, específicas para este colectivo. Sin embargo, la bolsa de empleo que manejan es la misma que hay para otras personas que se encuentran en situación de desempleo, es decir, no se otorga una prioridad específica a las MVVG en el acceso a las ofertas. En cambio, en otras entidades existe la posibilidad de que mediante convenios con empresas exista una oferta exclusiva para las MVVG. Al final cada entidad ofrece lo que está más en su mano o deriva a las MVVG a otras entidades que pueden atender más directamente las necesidades detectadas.

También durante la participación surgieron comentarios acerca de la **facilidad o no de acceso a acreditación de condición de víctima de violencia de género**, pues algunas representantes de entidades tienen la percepción que algunas de las MVVG con las que trabajan encuentran ciertas trabas para conseguir el título habilitante que facilita la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta que es clave en muchos casos para conseguir un empleo. El debate se centra en la necesidad de regular mejor este instrumento dejando más claro qué requisitos tiene y durante cuánto tiempo tiene validez (porque no tiene sentido que sea para toda la vida) o es preciso renovarlo.

También surge el debate acerca de la **compatibilidad de la RAI** con otros ingresos del trabajo, cuestión que se observa tienen muy clara las representantes de las OOEE y mucho menos claro algunas de las representantes de las entidades. De nuevo se trata de una tramitación que debería ir acompañada de mayor información respecto a sus condiciones y duración, porque además de significar una ayuda económica va asociada a la obtención de otras ayudas como la de comedor en la escuela para los hijos/hijas de estas mujeres.

> En otro momento del debate grupal, las distintas profesionales **reiteraron dos elementos como principales factores de éxito**: los cursos de formación que ofrecen un certificado de profesionalidad (aunque matizando que se trata de cursos muy largos y que deberían ser menos rígidos en el horario y en las exigencias sobre la asistencia para evitar los problemas de conciliación de las MVVG) y los convenios de colaboración con empresas a través de los cuales las MVVG pueden realizar prácticas laborales y posteriormente encuentran oportunidades para incorporarse a la plantilla.

Finalmente se propuso el debate alrededor de una serie de **sugerencias o propuestas de mejora** para la prestación de servicios de apoyo a la inserción laboral de MVVG recogidas de las entrevistas previas y se invitó a las profesionales participantes a confirmar su acuerdo o a aportar nuevas sugerencias.

El conjunto de sugerencias se distribuyó en tres grupos:

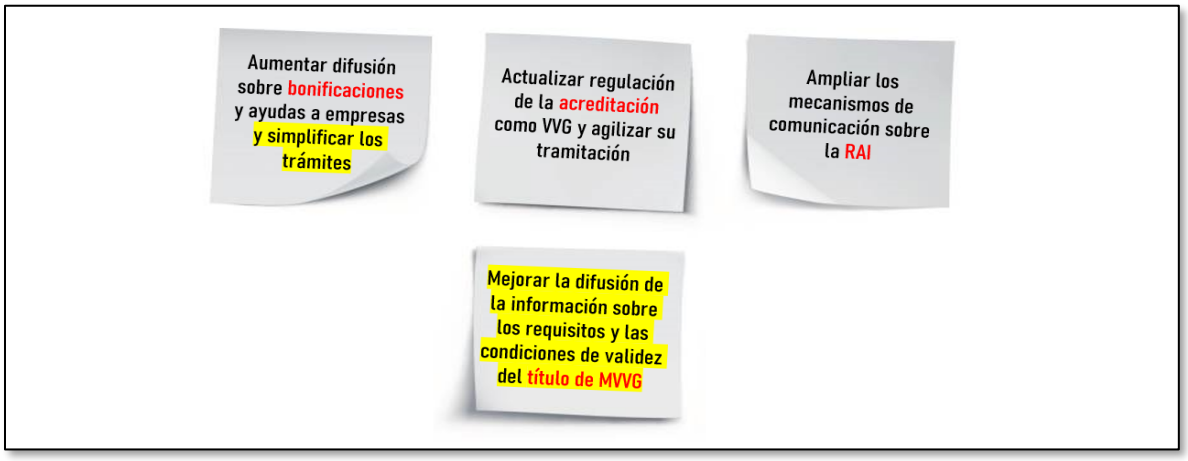
1. Tramitaciones administrativas
2. Modelo público de atención
3. Trabajo en red

Respecto al primer grupo se continuó con el debate sobre la información que es necesario mejorar acerca de los **requisitos y validez de la RAI** y del **título habilitante** de la condición de víctima de violencia de género.

- Además, sobre la propuesta generada en las entrevistas en torno a las **bonificaciones para la contratación de MVVG, se matiza particularmente la necesidad de simplificar los trámites** que esta gestión conlleva, ya que se señala que pocas empresas se acogen a estos incentivos fiscales debido a que la burocracia es mayor que cuando se contrata, por ejemplo, a personas en riesgo de exclusión.
- **Mejorar la difusión de la información sobre los requisitos y las condiciones de validez del título habilitante de MVVG:** se solicitó hacer hincapié en la mejora de la comunicación,

haciendo más cercana y clara esa información tanto para las y los profesionales que trabajan en este ámbito como para las mujeres beneficiarias de estas tramitaciones.

Ilustración 7. Grupo 1 de Sugerencias sobre Tramitaciones administrativas para ayudar a MVVG



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a entidades y el debate grupal.*

En el segundo grupo de sugerencias referidas al modelo público de atención, destacó de nuevo el interés por generar una **oferta destinada específicamente a MVVG** relacionada con disponibilidad de vacantes en cursos y empleos para este colectivo prioritariamente. Surgió reiteradamente la necesidad de cumplir con los objetivos del Pacto de Estado[12] y la idea de que el modelo de apoyo a la inserción laboral atendiera a este colectivo **de forma particularizada, similar a como se ha hecho con otros colectivos como jóvenes en Garantía Juvenil o con las personas con discapacidad**.

Además, se añadió una nueva propuesta:

- Convenios entre la Administración laboral y las empresas para potenciar la contratación de MVVG apuntando hacía la idoneidad de aumentar los convenios de colaboración existentes entre el Área de intermediación de las OOEE y las empresas, contribuyendo así al ajuste de la realidad que vive este colectivo de mujeres y las necesidades de las empresas, a fin de generar más ofertas de formación y empleo específicas para MVVG y potenciar su contratación.

[12] En particular en el Eje 3 del Pacto de Estado que se hace hincapié en el perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las MVVG y a sus hijas e hijos garantizando un tratamiento personalizado con un Plan de inserción laboral específico y contemplando medidas de adaptación a las necesidades de estas víctimas de la violencia de género.

Ilustración 8. Grupo 2 de Sugerencias: Modelo público de atención

Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a entidades y el debate grupal*.

Finalmente, en cuanto al tercer grupo de sugerencias sobre el trabajo en red y particularmente en relación al eslabón final de la cadena de inserción laboral – las empresas –, se plantean tres nuevas propuestas que implican un elevado trabajo colaborativo:

- **Mayor coordinación entre todas las entidades:** aunque en mayor o menor medida existe un evidente trabajo en red entre las diferentes entidades públicas y/o privadas implicadas en la inserción sociolaboral de las MVVG, las profesionales demandan una coordinación mayor y de forma más continuada entre todos los organismos con espacios colaborativos que permitan a las profesionales conocerse mejor entre ellas, poner en común su metodología, resolver dudas – que en ocasiones son comunes – y dar a conocer los recursos de los que dispone cada entidad para trabajar así de forma más estrecha y ofrecer el mejor servicio posible a las MVVG que acuden a cada entidad.
- **Incorporar medidas sobre violencia de género en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa o en los Planes de Igualdad de las empresas**: esta medida está ligada a la propuesta anterior e incide sobre la importancia de incorporar la sensibilización sobre violencia de género en las empresas de manera que conozcan lo que supone sobrevivir a ese sufrimiento de maltrato, rompan sus estereotipos e ideas preconcebidas sobre estas mujeres y reconozcan el valor y el talento que pueden aportar a la empresa.

  Además, la sensibilización debe ir encaminada a que en la empresa se favorezca un clima empresarial donde no haya ningún tipo de discriminación, se garantice la igualdad de oportunidades para las MVVG que se incorporan a la plantilla y se contemplen medidas de conciliación. Esta necesidad de concienciación es independiente del tamaño de la empresa. Todo ello contribuiría a la mejora de la reputación corporativa de estas empresas.
- **Refuerzo de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de violencia de género** haciendo hincapié en que es esta red deberían incluirse también a pymes.

Ilustración 9. Grupo 3 de Sugerencias: Trabajo en red

Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a entidades y el debate grupal.*

En términos generales las profesionales señalaron que **todas las propuestas recabadas eran necesarias**. No obstante, se llegó a cierto acuerdo en torno a las opciones en las que confluía la urgencia y la relevancia de las sugerencias particularmente en el primer y tercer grupo.

- En el grupo 1 de sugerencias sobre tramitaciones administrativas para ayudar a MVVG, todas las profesionales coincidieron en que **actualizar y difundir la regulación de la acreditación como VVG y agilizar su tramitación era la propuesta más urgente y relevante**.
- En el grupo 2 no hubo diferenciass de priorización en función de la urgencia o la relevancia.
- Y en el grupo 3 **las profesionales priorizaron la incorporación de medidas específicas de ayuda a la conciliación** en los programas como la sugerencia más urgente y relevante.

3.3. Resultado de la consulta Delphi a orientadoras/es de las Oficinas de Empleo

La tercera fórmula participativa con profesionales se basó en la técnica Delphi de consulta en dos rondas. Su objetivo fue consensuar con el conjunto de tutoras y los tutores[13] de las OOEE **un perfilado más definido de las MVVG** que acuden a los servicios públicos de inserción laboral de la Comunidad de Madrid (SPECM). En la primera ronda participaron 41 profesionales y en la segunda 31.

Después de analizar en conjunto los resultados obtenidos en las dos rondas de participación y, de acuerdo al objetivo de esta fase, en términos generales se aprecia que, aunque variable a variable no es tan evidente ese perfilado (salvo en casos muy concretos), al realizar un análisis integral afloran mayores diferencias entre los distintos perfiles de MVVG que acuden a las OOEE. Además, se observa que existe coherencia en las respuestas recogidas durante la segunda ronda y éstas confirman la tendencia de las respuestas que las profesionales aportaron en la primera consulta.

[13] Con el objetivo de evitar un uso sexista del lenguaje y que éste sea lo más representativo posible, así como en aras de facilitar la lectura del presente informe, en lugar de recurrir a la fórmula del "doblete" para referirnos al conjunto de tutoras y tutor (42 tutoras y 1 tutor) de las OOEE, se ha optado por emplear el femenino plural para designar al conjunto de profesionales.

Perfilado según necesidades de formación para el empleo

Al analizar las respuestas sobre determinados recursos de formación según la edad, como los cursos de competencias prelaborales o la formación intensiva para conseguir un Certificado de Profesionalidad, las tutoras no identifican en primera instancia que la edad influya en la mayor o menor necesidad de estos servicios. Es decir, existe un alto consenso en torno al ítem que señala que "las necesidades de formación para el empleo de las MVVG no dependen de la edad".

No obstante, también existe bastante acuerdo en el matiz acerca del cual, **son las MVVG de edad media y mayores quienes requieren prioritariamente servicios de formación preparatoria al empleo** (más del 70% en ambos casos), con más de 10 puntos porcentuales de diferencia respecto a las MVVG jóvenes. Y algo muy similar sucede en relación con la **formación en competencias transversales** (informática, ofimática, idioma, etc.), donde las tutoras señalan que son las MVVG de media edad y las mayores de 55 años quienes necesitan prioritariamente este recurso y no consideran que ésta sea una necesidad concreta del grupo más joven de edad.

Tras la segunda ronda se confirmaron además dos necesidades específicas de formación, una para las **MVVG de media edad (cursos cortos de formación para el empleo)** y otra para **MVVG mayores (sesiones informativas sobre la situación del mercado laboral)**. De esta forma, aunque existen recursos que son válidos para cualquier MVVG se advierte que **la edad es una variable a tener en cuenta a la hora de determinar ciertos servicios de formación para el empleo** que formarán parte del itinerario personalizado.

Por el contrario, el grupo de tutoras parece coincidir en que la **nacionalidad** no es un factor relevante a la hora de fijar las necesidades de formación para el empleo, salvo la condición de que los estudios de las mujeres inmigrantes **estén homologados** en nuestro país o que se requiera conocimiento de nuestro idioma. Es compartida la necesidad de formación en materia de derechos laborales para todas las MVVG.

Perfilado según necesidades de empleo

En esta materia sí se reconoce desde el inicio que la edad es una variable más claramente influyente a la hora de encontrar un empleo. Particularmente, **las MVVG mayores presentan más dificultades para encontrar un empleo** que las MVVG jóvenes o de media edad con el mismo nivel formativo y ante ocupaciones de la misma cualificación, para cualquier nivel de ocupación (de baja cualificación, técnico, o directivo/gerencial).

Otro de los aspectos constatados es que **las MVVG demandan ocupaciones de menor cualificación en mayor medida** que las mujeres no víctimas, con independencia de su edad o nivel de estudios. Esta cuestión conecta con lo manifestado en las entrevistas por las MVVG, quienes señalaban que ante la urgencia de conseguir un empleo y empezar a obtener ingresos, optan por recurrir a ocupaciones por debajo de su cualificación.

Vinculado a esta cuestión, las tutoras están de acuerdo en que **las MVVG suelen recibir ofertas de empleo en ocupaciones de baja cualificación** y que existe una **baja probabilidad de que éstas encuentren un empleo cualificado a través de la OE,** lo cual se puede relacionar, por un lado, con que las ofertas enfocadas a MVVG provienen en su mayoría de ámbitos que están particularmente feminizados y más precarizados y, por otro, con la crítica de las propias MVVG con mayor preparación y experiencia ante la ausencia de empleos cualificados que se adapten a su perfil, aspectos ya expuestos en informes anteriores.

Respecto a la disponibilidad para el empleo las tutoras reconocen que **las MVVG habitualmente presentan más dificultades de conciliación que limitan su disponibilidad geográfica u horaria**

que las mujeres no víctimas y que estas limitaciones son especialmente significativas entre MVVG con hijas o hijos menores u otros familiares dependientes a su cargo.

Itinerarios, medidas y recursos de inserción según perfil

Las tutoras señalan que ante la necesidad de orientación e información las variables que más influyen son el nivel formativo y la nacionalidad, indicando que **las MVVG con bajo nivel formativo y las mujeres inmigrantes necesitan más prioritariamente estos servicios**.

En concreto, y aunque la edad en sí misma no es un factor diferenciador, sí hay consenso en que **cuando la edad avanzada coincide con un nivel bajo de formación** esas MVVG requieren en mayor medida de servicios de orientación e información profesional. En cambio, a juicio de las tutoras de las OOEE **ni la edad ni la nacionalidad influyen por separado en la necesidad de servicios de fomento del empleo** de las MVVG.

En cuanto a la atención personalizada a las MVVG, un 70% de las tutoras considera que **es necesario priorizar según la urgencia que presenta cada MVVG** y un 68% de las mismas que **hay que dedicar más atención a aquellas MVVG en las que se dan además otras circunstancias de discriminación**, como ocurre en el caso de MVVG que pertenecen a una minoría étnica o que tienen una discapacidad. También la situación de empleabilidad resulta importante y las profesionales apuntan a que funciona mejor **dedicar más tiempo a las MVVG que son empleables**.

Otras de las medidas que mejor funcionan según las tutoras sería la derivación a **ofertas individuales** de formación para el empleo (a pesar de que en las entrevistas algunas MVVG procedentes de otras entidades ajenas al SPE valoraban los recursos formativos grupales como muy beneficiosos para estas mujeres en su proceso de resocialización). Otros elementos que se consideran facilitadores son invertir más tiempo en la **entrevista ocupacional**, aportar a estas MVVG un **apoyo integral** (mejor que servicios sueltos) y concentrar los esfuerzos en mayor medida en la **fase de intermediación laboral,** dada la necesidad urgente de empleo que presentan en términos generales las MVVG.

Acuerdo sobre las propuestas de mejora

Finalmente, las sugerencias de mejora que han alcanzado mayor acuerdo entre las tutoras de las OOEE están relacionadas con la distribución de los recursos, con el personal de las OOEE, con el trabajo en red de las OOEE con el resto de Subdirecciones de la Dirección General del Servicio Público de Empleo y también con otras Direcciones Generales de la Viceconsejería de Empleo.

- En el caso de los **recursos de formación para el empleo** se aprecia un elevado apoyo tanto a sugerencias más generales en coordinación con la Dirección General de Formación, como a agilizar el diseño de cursos de capacitación técnica más cortos o mejorar la identificación de talleres gratuitos que se imparten en otras entidades aliadas. También se recaba apoyo a otras propuestas dirigidas a perfiles específicos de MVVG como es el caso de la formación con ayudas a la conciliación (para MVVG con menores a cargo), insistir en la homologación de los títulos (para las MVVG extranjeras) o la existencia de cursos con dotación económica para sufragar gastos (para MVVG en situación de precariedad), siendo ésta última una de las que coincidían más informantes.
- En cuanto a los **servicios enfocados al fomento del empleo** se sugiere la necesidad de ampliar la oferta institucional, fomentar la orientación hacia ámbitos alejados de ocupaciones feminizadas y precarizadas, y potenciar la orientación laboral hacia el autoempleo como alternativas en la inserción laboral de las MVVG.

- Las sugerencias sobre el **personal de las OOEE** se dirigen por un lado hacia la equiparación del nivel de formación en igualdad y violencia de género de las tutoras especializadas y, por otro lado, con la necesidad de extender una formación básica en esta materia a todo el personal de las Oficinas. Entre las mejoras más específicas las tutoras muestran un consenso considerable en torno al diseño de un programa exclusivo para MVVG, la creación de un órgano que coordine el servicio de atención a MVVG y la creación de una oficina integral para la atención de MVVG que reúna los servicios de empleo, formación, ayudas, etc.

  También relacionado con el personal de las OOEE, se apuesta por las campañas internas de sensibilización en violencia de género, así como en la aplicación de medidas que permitan ampliar el tiempo del que disponen las tutoras para atender a las MVVG y que puedan así otorgar mayor prioridad a las que pertenecen a este colectivo. En torno a las propias oficinas, hay coincidencia en la necesidad de establecer espacios específicos para la atención de las MVVG, donde éstas se sientan en confianza y se salvaguarde la confidencialidad de las entrevistas.
- Por último, otros de los acuerdos alcanzados por las profesionales se centran en el **fomento y mejora del trabajo en red con las instituciones y/u organizaciones implicadas**, tanto de las OOEE con otras entidades que trabajan con el colectivo de MVVG, como entre las OOEE y el resto de Direcciones Generales de la Vicenconsejería de Empleo encargadas de la gestión de la Formación para el Empleo y de la Gestión de ayudas, incentivos y subvenciones. Además se indica que se puede intensificar la coordinación entre el SPE y el SEPE y se destaca la importancia de **mejorar la colaboración con el tejido empresarial**, especialmente con las empresas que componen la Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género.

4. LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No es posible reflexionar en la adaptación y mejora de los servicios prestados desde el SPECM para atender los procesos de inserción laboral de mujeres que han sido víctimas de violencia de género sin conocer la opinión de las propias mujeres destinatarias de estos servicios.

Para ello en este apartado se agrupan los testimonios recogidos a través de dos técnicas de investigación social:

- la entrevista en profundidad para construir historias de vida de 20 mujeres víctimas atendidas por las Oficinas de Empleo y por otras entidades sociales con programas específicos de apoyo a la inserción laboral de este colectivo,
- y una encuesta online dirigida a MVVG usuarias del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid de la que se recopilaron 107 cuestionarios válidos.

4.1. Resultado del análisis de las Historias de Vida de MVVG

Las entrevistas en profundidad sirvieron entre otras finalidades para conocer las necesidades de empleo y formación auto percibidas por estas mujeres y más en concreto para ampliar el conocimiento de sus trayectorias profesionales, de sus expectativas laborales y de sus necesidades de empleo y formación (percibidas y requeridas) a fin de contribuir a la configuración del perfilado, así como para obtener una primera valoración general de los servicios recibidos.

El análisis se ha hecho igualmente siguiendo los principales hitos de esas trayectorias en relación con la inserción laboral desde la generación de capacidades, hasta la adquisición de experiencia laboral y la forma de enfrentarse a determinados obstáculos.

▪ Situación de partida

○ Situación laboral en el momento de la entrevista

La mayoría de las MVVG entrevistadas se encontraba **en situación de desempleo** en el momento de la entrevista y muchas de ellas declararon necesitar de forma urgente un empleo que las ayudara a salir de una **precaria situación económica**. En algún caso (ej. HV02) de perfil más joven se encontraban realizando los seis meses de prácticas laborales de los estudios del Certificado de Profesionalidad.

Sólo 4 de ellas se encuentran en situación de mejora de empleo porque no pueden rechazar el único ingreso del que disponen, pero su motivación es de búsqueda activa porque el empleo actual (generalmente de unas horas a la semana) no cubre sus necesidades básicas.

Varias de estas mujeres señalan que no tienen ninguna fuente de ingresos y en la mayoría de los casos no cuentan con redes de apoyo, o sus familias y amistades no pueden ayudarles económicamente porque se encuentran también en una situación precaria, por lo que encontrar un empleo y comenzar a generar ingresos es una cuestión urgente para ellas.

Debido a esta situación de vulnerabilidad, al indagar sobre las expectativas en la búsqueda de empleo, aunque la mayoría de mujeres cuentan con cierta cualificación ya sea por su nivel académico o por los cursos de capacitación profesional que han realizado y a pesar de tener unas claras preferencias por algunos empleos, señalan que **aceptarían cualquier tipo de trabajo** con el objetivo de tener una retribución. En algunos casos incluso, especialmente cuando se trata de mujeres con un **nivel de formación muy elevado**, éstas rebajan su perfil para poder acceder a puestos de menor cualificación, pero lograr así un empleo.

○ Significado de tener un empleo

Todas las mujeres entrevistadas manifiestan una **enorme motivación para trabajar** y en la mayoría de los casos consideran que tener un empleo lo es "**todo**", no sólo como herramienta para lograr su autonomía económica sino también como aliado para fortalecerse psicológicamente. Casi todas coinciden en que trabajar les ayuda a olvidarse de los malos recuerdos. La doble aspiración a obtener una estabilidad económica y emocional es especialmente significativa en estas mujeres.

Por ello, muchas verbalizan que prefieren trabajar en un empleo digno antes que recibir cualquier tipo de ayuda económica.

> ***HV02:*** *"Yo lo único que quiero es trabajar" "No te lo puedo explicar, me encantaría, me sentiría realizada como persona. Me siento bien ya con las prácticas"*
>
> ***HV06:*** *"No me deprime la cicatriz que me ha quedado en la cara, lo que me deprime es no tener un empleo. El empleo sería mi cura"*

También en varios casos se apunta hacia el empleo con el objetivo de materializar cierto **sentimiento de utilidad**. Durante el proceso de violencia al que se han visto sometidas, uno de los aspectos más dañados habitualmente es la autoestima y en muchos casos señalan que un empleo serviría para demostrarse a sí mismas su propia capacidad y valía.

> ***HV06: "****Tener un empleo significaría un crecimiento, no solo por el dinero (que ayuda bastante), sino también por sentirme útil y mantener la mente más abierta".*
>
> ***HV13:*** *"He sufrido mucho maltrato psicológico y necesito sentir que valgo para trabajar".*
>
> ***HV18:*** *"Sentirme útil me dio la vida", "ver que soy la dueña de mi vida"*

○ Comparación de lo que significaba el empleo durante la situación de violencia y cuando ha salido de ella

La mayoría de mujeres entrevistadas estaban desempleadas mientras sufrían la violencia, generalmente debido a que el maltratador no quería que trabajara fuera de casa. En muchos de estos casos, **la violencia apareció cuando las mujeres se quedaban embarazadas o se dedicaban a la crianza de sus hijos o hijas menores**.

Lejos de asumir esta corresponsabilidad, el nacimiento de una hija o un hijo ha servido en algunos casos a los agresores como excusa para asignar en exclusiva a las mujeres el trabajo de cuidados de las o los menores, respaldándose en la tradicional idea que atribuye la reproducción social a las mujeres y con el fin de despojarlas de la independencia que otorga un empleo.

> ***HV12:*** *"Mi expareja se empeñó en que no trabajase, en que no podía hacerse cargo de la niña y que dejase de trabajar y cometí el error de hacerle caso"*

> ***HV15:*** *El agresor fue desmontando su valía para trabajar y ella fue abandonando el entorno laboral y se vio aislada como ama de casa para cuidar a las hijas de la pareja y para atenderlo a él cuando regresaba del trabajo.*
>
> ***HV20:*** *"Mientras trabajaba mi marido me criticaba y me echaba en cara que estaba desatendiendo la casa y el cuidado de los hijos".*

Aunque en gran medida las MVVG se veían apartadas del mercado laboral por sus agresores, varias de ellas sin embargo han tenido que buscar un empleo provisional para los momentos en que los ingresos de la pareja no eran suficientes. En estos casos se trata de mujeres que han trabajado casi toda su vida en empleos precarios o en economía sumergida, pero salir a **trabajar significaba casi siempre un respiro respecto al clima que se vivía en el hogar**.

> ***HV04: "****La violencia empezó antes, mientras estaba trabajando y por eso* ***el trabajo era como un refugio de tranquilidad****. Pero conforme fue aumentando el grado de violencia fue empeorando mi ansiedad y miedo y me llevó a una baja por enfermedad. Cuando me quise incorporar las condiciones (del puesto de trabajo en que llevaba 8 años y medio) habían cambiado y me invitaron a finalizar el contrato".*

Este aspecto es especialmente evidente en el caso de las **mujeres de mayor edad**. Las dos mujeres entrevistadas mayores de 54 años describen una larga experiencia laboral, en ocasiones en diferentes empleos, que han compatibilizado con el cuidado de sus hijas/os y las tareas del hogar al tiempo que estaban inmersas en largos periodos de violencia que han ocupado gran parte de su vida.

En otros casos, la violencia se ha producido incluso en el propio lugar de trabajo, motivando el despido de la mujer. Concretamente en una de las historias de vida se señala que la mujer fue víctima de situaciones violentas en el establecimiento donde trabajaba incluso después de la separación del agresor, llegando a provocar su despido.

> ***HV18:*** *Trabajaba en una tienda, pero su expareja iba a su lugar de trabajo y rompía cosas, la acabaron despidiendo alegando que en esa situación "no te puedo tener aquí", ella estaba anulada psicológicamente y salió hundida.*

En al menos dos casos, la violencia surgió mientras la mujer estaba empleada debido a que su pareja formaba parte del entorno laboral.

> ***HV10:*** *El agresor fue su pareja durante 2 años y la violencia más dura se desarrolló durante los últimos 6 meses en los que convivió con él, dado que ambos habían encontrado un empleo en una feria ambulante y en la feria no la dejaron marcharse.*

Para las **mujeres extranjeras**, el empleo también puede ser una herramienta que les ayude a legalizar su situación en España y que al mismo tiempo contribuya a su integración social en el país. En alguno de estos casos, la consecución de un contrato con mejores condiciones y que facilitaría la tramitación del permiso de residencia se ha visto truncada por la irrupción de la violencia.

> ***HV07:*** *"Antes de sufrir violencia contaba con un empleo que me daba estabilidad, iba a legalizar mi situación mediante un contrato y estaba en proceso de tramitar los papeles de residencia en España."*

Estos casos se corresponden con situaciones de especial vulnerabilidad.

La ausencia de redes de apoyo es aún más evidente entre mujeres extranjeras cuyas familias, incluyendo a veces a sus propias hijas e hijos menores, continúan en sus países de procedencia. Además, al no haber podido regularizar su situación en España encuentran más dificultades (en muchos casos por miedo ante su situación irregular) para acceder a determinados servicios públicos, incluso a las ayudas y recursos dedicados a MVVG. Todo ello, sin olvidar las dificultades que de por

sí puede enfrentar cualquier persona extranjera para integrarse en una sociedad con una cultura que es diferente a la suya.

▪ Formación

○ Preparación y desarrollo académico

Las entrevistadas informan de niveles académicos muy diversos, desde mujeres que no han acabado los estudios secundarios (casi siempre porque tuvieron que ponerse a trabajar) hasta mujeres que han estudiado una carrera universitaria y se han especializado con estudios de postgrado.

Aunque en ningún caso se pueda considerar de manera extrapolable, ya que el grupo de mujeres entrevistadas no es una muestra representativa del total de MVVG que acuden a estas entidades, resulta llamativo que, entre las 12 mujeres que cuentan con estudios superiores, sólo 4 sean españolas y en cambio entre las mujeres con estudios de menor nivel (primarios y secundarios) la gran mayoría de éstas tengan origen español. Esto podría coincidir con la hipótesis avanzada en las entrevistas a las orientadoras que señalaba que las **mujeres españolas con mayor nivel educativo** es posible que cuenten con otro tipo de recursos en su entorno (económicos, apoyos familiares…) y acudan en menor medida a estos servicios.

En los casos en que el mayor nivel formativo se adquirió fuera de España, se da una cierta coincidencia en no disponer de titulación homologada, lo que hace que su cualificación no esté reconocida en términos formales. Las MVVG **extranjeras** entrevistadas manifiestan dificultades administrativas y especialmente económicas para llevar a cabo esta acreditación, sin poder desarrollar en España la profesión para la que se han formado y tener que recurrir en muchos casos a empleos de menor cualificación o, incluso, a trabajos en economía sumergida para poder subsistir.

> ***HV07:*** *Finalizó los estudios de bachiller en su país y llegó a prepararse para el acceso a la universidad, pero no los ha podido homologar porque hasta hace poco no ha tenido su documentación de residencia en España.*
>
> ***HV17:*** *Estudió ADE (en Perú) pero tiene que homologar el título, por lo que ha tenido que rebajar su perfil al no tener reconocida esta formación en España.*

Curiosamente, las dos mujeres que en el momento de la entrevista se encontraban cursando estudios superiores son **mujeres jóvenes y extranjeras,** de menos de 35 años. Una de estas mujeres (HV05) estaba pendiente de entregar el *trabajo final* para obtener el grado universitario que ha realizado mientras desempeña unas prácticas remuneradas a través de un convenio de colaboración entre la universidad y una empresa, y el otro caso (HV18) se corresponde con una mujer que está estudiando un grado universitario a través de una beca al tiempo que lo compatibiliza con dos empleos en el ámbito de la limpieza para poder mantenerse.

En los casos de mujeres que no acabaron los estudios de secundaria, la única formación posterior que han recibido es la que denominan “cursillos” de formación para el empleo, generalmente como fase de entrenamiento previo al desempeño de algún puesto de trabajo (ej. manipulación de alimentos antes de trabajar en un comercio de alimentación).

También encontramos varios casos en los que la formación de especialización para el empleo tuvo que ser interrumpida porque a la mujer le surgiera un empleo antes de acabar el curso.

Los casos de mayor acogida, aunque menos frecuentes, están asociados a formación becada con ayuda económica de duración media o larga que se haya facilitado para obtener un certificado de profesionalidad. En algunos casos las MVVG se incorporan a estos cursos por recomendación de su

orientadora laboral y descubren ámbitos de trabajo que desconocían y en los que se sienten cómodas, aunque en varias ocasiones esta preferencia está influenciada por el hecho de observar más oportunidades de empleo o más facilidades para conciliar en unos empleos determinados.

> ***HV08:*** *"He elegido la jardinería porque, aunque no es algo en lo que pensara trabajar, al realizar el curso me gustó y creo que con los horarios de estos empleos puedo compaginar mejor mi trabajo con la familia".*

▪ Empleo

○ Experiencia previa de trabajo

Casi todas las mujeres entrevistadas cuentan de una manera u otra con experiencia laboral siendo ésta bastante diversa en cuanto al nivel de especialización, si bien hay una clara concentración de desempeños en el sector servicios y sobre todo en actividades feminizadas como limpieza, cocina, hostelería y cuidado de personas; y también en puestos administrativos. En estos casos el historial laboral de las mujeres es muy extenso en años y en diversidad de contratos.

En algunos casos esa experiencia laboral no es acreditable por desarrollarse en el entorno de la economía sumergida. Es el caso por ejemplo de una **mujer joven y de origen extracomunitario** que lleva tan sólo 4 años en España. En su país de origen llegó a cursar formación universitaria pero no ha podido homologar estos estudios por no contar aún con la documentación de residencia en España. Por este mismo motivo ha encontrado dificultades para lograr un contrato formal de trabajo.

> ***HV07:*** *Su experiencia previa es en el ámbito de la limpieza, por horas y sin contrato, pero le ha permitido tener algunos ingresos dado que por su situación irregular no podía solicitar algunas ayudas. Actualmente está tramitando su acreditación como víctima de violencia de género para tener la posibilidad de ser contratada a través de las bonificaciones que se ofrecen a las empresas que contratan a MVVG.*

Las excepciones dentro de los perfiles con experiencia laboral acreditable son bien diferentes. Por un lado, en tres historias de vida se identifican empleos muy cualificados en puestos de supervisión, gerenciales o de dirección con cierta responsabilidad y personal a cargo. En el otro extremo se identifican dos coincidencias en cuanto a trabajo ambulante (venta y feriantes). En el primer modelo el descontento con la orientación laboral recibida es mayor que en el segundo, y emerge la queja de por qué las empresas sólo ofertan a las entidades sociales y a la administración laboral puestos de trabajo poco cualificados.

Otro aspecto observado en el caso de mujeres que cuentan con varios empleos en su experiencia, es que estos han sido habitualmente de **poca cualificación** y no responden a una especialización o interés por parte de las mujeres sino a la oportunidad puntual de acceder a un empleo.

> ***HV04:*** *Ha trabajado en numerosos empleos, algunos de ellos durante varios años. Siempre le ha gustado trabajar y no ha tenido problema para cambiar de empleo si vislumbraba una nueva oportunidad y podía aprender más "me encanta avanzar y voy a todo lo que me llama la atención".*
>
> ***HV15:*** *"Trabajé en lo que salía, empecé en hostelería, pero después estuve trabajando en varios empleos en tareas administrativas."*

Sea cual fuere la situación, el trabajo ha sido casi siempre un motivo de orgullo o al menos de refugio ante la situación de violencia.

○ Experiencia de búsqueda de empleo

En cuanto a las estrategias de búsqueda de empleo de cada MVVG, las diferencias son enormes, si bien hay un elemento de total coincidencia: la **irrupción de la pandemia por COVID-19**, que ha alejado a estas mujeres de las Oficinas de Empleo y otras entidades de apoyo al empleo. En este contexto, la fractura digital emerge como factor diferenciador.

En aquellas mujeres que se manejan con dispositivos telemáticos y búsqueda on-line de empleo la barrera ha sido menor, pero en todo caso se percibe una disminución de las oportunidades de empleo como reflejo de la grave crisis económica que ha generado la pandemia, en particular en el sector de hostelería y del comercio. Incluso en la única historia de vida donde había una experiencia de autoempleo (HV16), la crisis se llevó el pequeño negocio de comercio por delante.

En aquellas otras mujeres sin competencias digitales, el último año ha aumentado su desánimo. Dado que la **brecha tecnológica no correlaciona tanto con el nivel formativo sino sobre todo con la edad**, en los casos de mujeres que han superado los 50 años la desesperación se acrecienta porque entienden que las oportunidades de empleo empiezan a escasear para ellas cada año que pasa.

Ni que decir tiene que esas oportunidades disminuyen en mayor medida si además de la edad coinciden **otros elementos de discriminación** como pertenecer a la etnia gitana (HV1).

Por el contrario, mujeres con un escaso nivel formativo (HV10) se han valido del uso del móvil para salir de la situación de violencia (que estaba asociada a su trabajo) y buscar ayuda integral.

En todo caso, buscar por Internet y combinarlo con otros sistemas presenciales tampoco garantiza de por sí una búsqueda de empleo exitosa.

> ***HV02:*** *Hasta el momento no ha tenido ninguna oportunidad "ni siquiera una entrevista". Señala que además de los servicios a los que ha acudido (OE, Cruz Roja, Cáritas, Federación de Mujeres Progresistas…) ella también ha buscado por internet en distintas páginas de empleo como Infojobs, a través de la página de Adecco…pero por el momento sin suerte.*

Igualmente es una tarea infructuosa incluso si se tiene una alta cualificación:

> ***HV03*****:** *Desde hace dos años ha solicitado trabajo con autocandidaturas a numerosos portales de empleo, sin conseguirlo. Tiene una experiencia de trabajo en grandes empresas con un perfil muy especializado (proyectos de seguridad e higiene en el trabajo, calidad total, etc.) pero considera que se trata de una cualificación adaptable a muchos sectores de actividad.*

A pesar de la diversidad de los perfiles, el factor común en la mayoría casos es la **impaciencia por encontrar un empleo**, como ya se ha señalado. Tal es la necesidad de estas mujeres y al mismo tiempo la dificultad para acceder al mercado laboral que muchas afirman que dejarían a un lado su formación, su experiencia o sus propios intereses por tener un puesto de trabajo "en lo que sea".

> ***HV01:*** *Le encantaría trabajar de dependienta o de cajera en cualquier centro comercial, pero estaría por aceptar cualquier trabajo "como si me mandan a fregar".*

No obstante, se observa que en mayor o menor medida todas ellas **tienen ciertas expectativas o preferencias sobre el sector laboral en el que quieren trabajar**, incluso les gustaría recibir formación específica para un puesto concreto. Un ejemplo claro y en el que al menos coinciden dos historias de vida es el del ámbito de la tanatoestética (HV12 y HV19). Las dos mujeres interesadas en esta profesión y que habían recibido los servicios de entidades distintas al SPECM, consideran que esa ocupación tiene muchas oportunidades de empleo, pero la formación específica que se requiere tiene un elevado coste económico que ellas no pueden asumir. En esos casos sería deseable que acudieran a su OOEE dado que se les podría facilitar el acceso a la formación gratuita de un certificado de profesionalidad que existe en ese mismo ámbito.

Otro ámbito de empleo en el que algunas de las mujeres entrevistadas coinciden es en la **atención y ayuda a otras MVVG**, algunas formándose a través de cursos específicos en igualdad, violencia de género o teleasistencia a MVVG y otras a través de su propia experiencia, ya que consideran que la formación de redes de apoyo y la ayuda mutua puede ser un pilar de recuperación importante para la salida de la violencia.

En el caso concreto de las mujeres que están empleadas, pero en **búsqueda de mejora profesional** se observa por un lado la temporalidad y la parcialidad de los contratos a los que acceden, lo que las mantiene en una situación de inestabilidad económica (ej. HV17) y, por otro lado, el empleo por debajo de su cualificación (ej. HV18, HV20).

▪ Dificultades encontradas en el camino

○ Principales obstáculos para encontrar empleo relacionados con la situación de violencia de género:

La situación de violencia casi siempre entorpece la búsqueda de empleo porque el agresor merma la autoestima de la mujer ("no vales para nada, nadie te va a contratar"). Sólo una vez que la mujer se aleja del maltratador (en muchas ocasiones por la gravedad del maltrato, y porque si hay hijas o hijos se dan cuenta de que son conscientes de la situación y temen por ellos) comienza a mejorar su estado psicológico y emocional, recuperando la confianza en sí misma. En ese momento es cuando la motivación para buscar empleo se reactiva y encontrarlo significa darle sentido a su vida.

Prueba de ello es que cuando una MVVG aún no ha alcanzado cierta estabilidad emocional o ha salido de la violencia de manera muy reciente, ellas mismas reconocen que **el mal estado psicológico** es una de las barreras para poder acceder o desenvolverse en un empleo.

> ***HV07:*** *Particularmente señala que ha tenido problemas para acceder a un empleo por la medicación tan fuerte que tomaba "no podía ni llevar una vida normal".*
>
> ***HV16:*** *Ha padecido en dos ocasiones un cuadro de ansiedad tras la ruptura de su pareja con el que somatiza esa ansiedad con llagas en manos y pies, lo que en algún caso le ha impedido desempeñar el trabajo que hacía.*

En todo caso, lo más probable es que las MVVG inicien el proceso de inserción laboral una vez hayan trabajado y avanzado en el plano psicológico.

En la fase de búsqueda activa de empleo, existe una gran coincidencia entre las mujeres que han asumido la custodia de los hijos e hijas (la mayoría) en cuanto a que la principal dificultad es la **imposibilidad de conciliar** el cuidado de esos/as menores con los horarios para la formación (casi siempre necesaria para recuperar las habilidades perdidas en el tiempo de inactividad) y con los horarios de los empleos que les ofrecen (muchos de ellos por turnos o muy distantes de su domicilio).

> ***HV05****. Lo primero que mira de una oferta son los horarios, para poder conciliar "esa es una limitación que yo tengo" y también la situación geográfica de la empresa donde desarrollará ese trabajo, especialmente busca que haya buena combinación de transporte público entre el colegio y el puesto trabajo, ya que no tiene ningún tipo de apoyo y para ella es muy difícil conciliar la vida laboral y familiar.*

Muy asociada a esta dificultad está la **situación de aislamiento social** forzado por su agresor, situación que las coloca sin red inicial de apoyo de familiares o amistades y que se ve especialmente acrecentada en el caso de mujeres extranjeras cuyas familias en muchos casos se encuentran al completo en sus países de origen.

A pesar de todo eso, algunas mujeres coinciden en afirmar que **los hijos nunca han sido obstáculo de nada**, todo lo contrario:

> ***HV11**: "(Los hijos) Siempre eran mi motivación y son la luz de mis ojos".*

Son varias las MVVG que consideran que encuentran más dificultad para acceder a un empleo por los **prejuicios que las empresas tienen sobre las madres solteras o las MVVG**. Algunas señalan que el hecho de tener hijas/os menores o no haber tenido presencia en el mercado laboral en los últimos años hace que las empresas pongan en duda su dedicación en el trabajo o su valía para un puesto, sin tener en cuenta cómo trabajan, ni mucho menos la situación que han vivido.

> ***HV15:** Una vez fuera de la situación de violencia ha acudido a entrevistas donde decir "mujer, separada, con dos hijas a su cargo", significa un obstáculo de partida.*
>
> ***HV18:** "Quizá desconfían cuando ven que no has trabajado los últimos años y eso es una dificultad. Se supone que a las empresas se les da beneficios para contratar a MVVG, pero existen muchos prejuicios en las empresas. Lo más difícil es el primer empleo, porque preguntan qué han hecho durante tanto tiempo sin trabajar y no lo entienden y yo tampoco quiero estar continuamente contando lo que he sufrido."*

En relación a los prejuicios, también la **edad** es señalada por algunas mujeres como un condicionante importante para el acceso al empleo. En este sentido se observan dos perfiles distintos que ven la edad como una barrera, por un lado, las mujeres jóvenes que no han tenido aún oportunidades laborales que les permitan ganar la experiencia acreditable exigida para muchos puestos y, por otro, mujeres de mayor edad que consideran que según pasan los años disminuyen sus posibilidades de empleo porque piensan que por lo general, las empresas prefieren contratar a mujeres más jóvenes.

> ***HV02:** Señala que en la situación actual hay demasiada gente buscando empleo. La falta de experiencia es una barrera ya que como ella misma señala cuenta con varios certificados profesionales, pero al no tener experiencia es más probable que las empresas contraten a otras personas que sí han trabajado previamente en ello.*
>
> ***HV16:** Considera que su edad es un factor muy limitante: "si eres empresario y hay 2 mujeres una de 30 y otra de 53 para el mismo puesto, eliges a la joven".*

El **racismo**, al que apuntan algunas de las **MVVG extranjeras** que han sido entrevistadas también puede sumarse a los obstáculos relacionados con los prejuicios que tienen algunas empresas.

> ***HV20:** Concretamente en una entrevista a la que fue le dijeron que no la contrataban porque su acento podía molestar a los clientes, porque "se le notaba mucho".*

De esta forma, en algunas historias de vida se relatan casos de **discriminación múltiple** (por género, por origen, por edad…) en las que la condición de MVVG es una más de las variables que interseccionan en una misma mujer y que dificultan sobremanera su acceso al empleo.

Finalmente, son varias las mujeres que hacen referencia a la mala **situación actual del mercado laboral**, fuertemente influenciada por la irrupción de la pandemia por COVID-19, como una dificultad añadida en la búsqueda de empleo, señalando que "hay poca oferta" y "está todo paralizado". También el hecho de **no tener carnet de conducir o coche propio** ha sido señalado en varios casos como un inconveniente, bien porque se impone como requisito para algunos empleos, o bien porque algunas MVVG encuentran más problemas para desplazarse y conciliar cuando el puesto de trabajo se desempeña en otro municipio distinto al lugar de residencia.

Mencionar que en los dos casos en los que existía una discapacidad reconocida del 33% (HV04 discapacidad en un pie y HV08 discapacidad visual), estas mujeres no han considerado que dicha discapacidad fuera un hándicap para encontrar empleo.

- Otras dificultades:

También emergen como dificultades para encontrar empleo, por ejemplo: la sobre especialización, pertenecer a una minoría étnica o racial, la falta de competencias digitales u otros obstáculos relacionados con la propia violencia sufrida.

En el caso particular de la mujer de **etnia gitana**, y en cierto modo de una forma similar a lo que señalan las mujeres extranjeras, el origen actúa en ocasiones como una barrera para acceder a un empleo debido a los **estereotipos** existentes en la sociedad sobre determinadas minorías.

> ***HV01:*** *Cree que su origen étnico es el principal hándicap. "Las dificultades venían de antes de la violencia, nunca llaman". Pero ahora lo necesita más.*

En este sentido, entre otras cuestiones citadas por varias **MVVG extranjeras**, además de lo ya comentado anteriormente, se encuentran también obstáculos que sobrevienen tanto por motivos administrativos como culturales. En el primer caso una de las barreras identificadas por varias de estas mujeres, especialmente por aquellas de origen extracomunitario, es la tramitación de la residencia en nuestro país. En cuanto a la segunda cuestión, varias de estas mujeres señalan que es necesario adaptarse a la forma de trabajo en España, que es algo que en muchos casos no se enseña y para lo que ellas mismas tienen que prepararse.

> ***HV08:*** *Sobre todo ha intentado formarse y adaptarse a la forma de trabajar aquí, porque "hasta la forma de limpiar es diferente a cómo se hace en mi país de origen".*
>
> ***HV09:*** *Ha tenido que invertir tiempo y dinero en su adaptación a nuestra realidad, tanto en trámites y otras cuestiones administrativas como en cuestiones culturales.*

Por otro lado, en contra de lo que podría entenderse como una ventaja, la **sobre cualificación** unida a un ámbito de especialización muy específico puede provocar en ocasiones mayores dificultades durante la búsqueda de empleo, ya que como se ha indicado, generalmente las empresas más informadas e interesadas en los sistemas de bonificación por la contratación de MVVG pertenecen a sectores feminizados y ofrecen empleos de baja cualificación.

> ***HV03:*** *La sobre especialización actúa como un obstáculo a pesar de que considera que puede adaptarse rápidamente. Pero para eso, tendría que superar varios filtros en sus autocandidaturas antes de llegar a la entrevista en que pueda demostrarlo.*

Si bien son varios los relatos que apuntan a la existencia de **prejuicios por parte de las empresas** a la hora de contratar a MVVG, como se ha señalado anteriormente, la mayoría de las mujeres entrevistadas no consideran que el hecho de haber sufrido violencia de género sea un impedimento para acceder al empleo, aunque esta realidad es afrontada de diferente manera.

Algunas MVVG creen que, más allá de los trámites relacionados con las bonificaciones que pueden recibir las empresas por su contratación, nadie tiene por qué saber lo que ellas han vivido. En otros casos, por el contrario, consideran que el hecho de compartir su vivencia puede favorecer que exista un mejor clima de trabajo y sus compañeras/os las ayuden más.

> ***HV12:*** *En relación a la VG no cree que pueda interferir porque "no lo pensaba contar, a no ser que se enteren por cualquier otra cosa yo no pensaba contar eso" aunque también señala que no lo cuenta porque hay personas que no entienden su situación: "Es algo mío personal que no me gusta contárselo a nadie porque hay personas que piensan que somos víctimas de violencia de género porque queremos".*
>
> ***HV14:*** *No considera que ser MVVG pueda interferir en su empleo ni tiene ningún miedo en ese sentido, cuando ha llegado a un empleo ella lo ha hablado con sus compañeras y nunca ha tenido ningún problema. No obstante, reconoce que le da vergüenza que en el caso de los contratos con bonificación en ocasiones se solicita*

la sentencia, donde se refleja todo lo ocurrido y considera que hay detalles muy personales que no se deberían conocer.

▪ Necesidades y expectativas para conseguir la inserción laboral

○ Elementos de un empleo que más valora

Al indagar sobre esta cuestión no se advierte una respuesta diferenciada según algunas de las variables como la edad o la nacionalidad. Quizá la maternidad es el único factor que diferencia las respuestas a este respecto y más allá de esta cuestión, las respuestas en general tienen que ver con necesidades muy comunes y en su mayoría se relacionan con la estabilidad económica y el bienestar emocional.

Así, dentro del grupo de **MVVG con hijas/os menores** uno de los elementos más valorados es el **horario** por cuestiones que vinculan a la conciliación. En menor medida, aunque relacionado, algunas de las MVVG han señalado que la **localización del puesto de trabajo** también sería un elemento importante, ya que muchas de ellas emplean el transporte público para desplazarse y precisan de puestos que no se desempeñen en un punto muy alejado de su lugar de residencia o al que se pueda acceder mediante transporte público, generalmente para poder ajustar sus horarios de trabajo con los de entrada y salida de sus hijas o hijos del centro escolar.

Junto a esta cuestión, recibir un **sueldo digno o tener un buen ambiente de trabajo** son también algunos de los elementos apreciados por gran parte de las MVVG entrevistadas. Varias de ellas confirman que la importancia de alcanzar una **independencia económica** no sólo es vital para poder mantenerse, sino que refuerza el sentimiento de valía y empoderamiento de las MVVG al ver que poco a poco recuperan el control su vida y no requieren de ayudas externas.

HV01: *Lo más importante es conseguir independencia económica, un salario digno, que no dependa de nadie.*

Tras el distanciamiento con el entorno familiar y social al que conduce la violencia de género, **recuperar o tejer nuevas redes en las que apoyarse** es vital en muchos casos. En este sentido, el ámbito de trabajo puede ser un espacio de socialización e integración y por ello son varias las MVVG que señalan como un elemento fundamental tener una buena relación con sus compañeras/os. Además, el clima laboral también es muy valorado por varias MVVG en relación a posibles tensiones y malestar que se puedan generar durante el desempeño de su función, especialmente respecto a las jefas o los jefes. La tensión, los gritos, el trato condescendiente o en ocasiones, despectivo o agresivo, son **comportamientos** que las MVVG señalan que tendrían dificultad de enfrentar en su puesto de trabajo.

Por ello, encontrar **espacios de trabajo libres de violencia y personas (especialmente jefas/es o superiores) con las que trabajen cómodas y seguras** son clave para recuperar la confianza en las relaciones interpersonales y avanzar en su integración social y laboral.

HV03: *Conseguir una situación económica digna es clave, pero sin duda superando eso, lo que más valora es el conjunto de las relaciones humanas, la estabilidad laboral, sentirse aceptada, seguir aprendiendo.*

HV18: *Primero el trato, para ella es muy importante sentirse cómoda porque no le gustaría enfrentar situaciones violentas (sin estrés, gritos, etc.). En un empleo en el que estuvo, el jefe no dejaba de gritarle y lo dejó (el empleo) porque era algo que ella no podía enfrentar.*

Tres de las mujeres entrevistadas apuntan hacia el reconocimiento o la posibilidad de mejora profesional como elementos positivos de un empleo que contribuirían a mejorar su autoconfianza.

> ***HV04:*** *"Lo que más valora es el reconocimiento del trabajo bien hecho (no necesariamente de forma económica) porque me hace sentir bien conmigo misma".*

- Elementos de un empleo que más necesita reforzar

En términos generales **todas** las MVVG han señalado algún espacio de mejora propia, particularmente el trabajo sobre las **habilidades sociales o personales** junto a la formación en habilidades digitales y el idioma inglés.

En varias historias de vida, de manera directa o indirecta, se hace alusión a la necesidad de **continuar reforzando el plano psicológico**. Aunque en general todos los relatos muestran cierto grado de empoderamiento, son varias las MVVG que manifiestan que "aún me queda para volver a ser la que era". En este sentido, se considera que son aspectos a mejorar la **confianza en sí mismas y en sus propias capacidades y las relaciones interpersonales**, lo cual conecta con algunos de los elementos más valorados del empleo como el reconocimiento del trabajo o un buen clima laboral.

> ***HV18:*** *La inseguridad, "sigo buscando la aprobación, ver si hago las cosas bien", necesita trabajar la autoestima.*
>
> ***HV19:*** *Considera que debería reforzar la confianza en sí misma, porque cuando le preguntan sobre ella en las entrevistas o le preguntan por qué deben contratarla, no sabe valorarse y hablar de sus capacidades.*

La necesidad de mejorar las **habilidades digitales** se encuentra en línea con la demanda actual del mercado laboral. No es que estas mujeres tengan una ausencia completa de conocimientos informáticos, ya que muchas están familiarizadas con el uso habitual de dispositivos digitales, aunque sea a un nivel usuario, sino que la progresiva digitalización de la sociedad (acelerada por la situación de pandemia por COVID-19) hace esencial un buen manejo tanto de las nuevas tecnologías como de herramientas ofimáticas en prácticamente todos los sectores y puestos de trabajo. En la actualidad, procesos que no hace mucho tiempo se realizaban de forma presencial están hoy totalmente telematizados, como la búsqueda de empleo o la realización de una entrevista de selección y cada vez es más habitual que se requiera un nivel mínimo de habilidades digitales como requisito de acceso a un empleo. Se entiende así que las habilidades digitales y la baja confianza en las nuevas tecnologías sean concebidas como elementos importantes a mejorar por gran parte de las MVVG.

> ***HV19:*** *"Me gustaría mejorar la preparación para saber enfrentarme a una entrevista. Sobre todo, ahora con la pandemia ya que me da más vergüenza hacer una entrevista por videollamada que de forma presencial porque no estoy acostumbrada".*

En el plano formativo también destaca la necesidad de **aprender inglés** y son varias las MVVG que señalan que "es básico y lo piden para todo". Aunque alguna de ellas tienen nociones del idioma, entre las **MVVG con menor nivel de estudios** figura en mayor medida la necesidad de recibir una formación homologada que acredite unos conocimientos mínimos del idioma para acceder a un empleo, ya que incluso en aquellos casos en los que su experiencia previa fue en un puesto similar (como por ejemplo, dependienta o trabajos de atención al cliente), observan que los requisitos de acceso a esos puestos han aumentado y una de las cosas que se solicita es hablar inglés.

Otra de las mejoras necesarias que observan particularmente las **MVVG extranjeras** es la **homologación de los títulos**. Lograr la acreditación de sus estudios se considera clave para poder ejercer la profesión para la que se han formado en sus países.

Finalmente, obtener el **permiso de conducir** es otra asignatura pendiente para algunas de estas mujeres.

> *HV12: Tener el carnet de conducir "me gustaría tener el carnet de conducir porque veo que lo están pidiendo hasta para limpiar y eso sí que lo necesitaría"*

○ Confianza en encontrar un empleo digno que ayude a superar la situación de VG

A pesar de las dificultades descritas y de la diversidad de sus recorridos, tanto en el proceso de inserción laboral como en sus propias vidas, prácticamente todas las mujeres entrevistadas se muestran muy optimistas y confiadas en encontrar un empleo a corto o medio plazo.

Únicamente entre las **mujeres que llevan más tiempo** en este proceso de búsqueda de empleo sin acceder a una oportunidad o entre las **mujeres de mayor edad** se advierte en algunos casos un mayor desánimo. Algunas de estas mujeres asocian la concurrencia de distintos factores como determinantes que influyen negativamente en su búsqueda de empleo y entre éstos, la situación actual del mercado laboral debido a la pandemia por COVID-19 vuelve a cobrar importancia.

> ***HV03:*** *"Empecé con mucha confianza, pero hoy en día el paso del tiempo me asusta, tengo una edad y se ha juntado todo con el efecto de la pandemia en la crisis económica".*
>
> ***HV13:*** *"No tengo mucha esperanza, llevo 2 años y medio buscando y no he tenido oportunidades".*

○ Factores de éxito en la búsqueda de empleo

En este sentido, la respuesta ha sido tan variada como lo son los perfiles de las MVVG, lo que constata la dificultad que entraña establecer un servicio universal que responda a la diversidad de este colectivo.

Particularmente, las **MVVG provenientes de las OOEE** consideran particularmente que la **atención de la tutora – orientadora** contribuye positivamente en sus procesos de inserción laboral, especialmente por la cercanía del trato.

> ***HV07:*** *Abandonó Madrid un tiempo para recuperarse emocionalmente y a su regreso la acogida de la tutora de la OE ha sido clave para ir retomando su vida poco a poco. La tutora la ha tratado con mucha cercanía incluso le facilitó su teléfono para cualquier consulta y considera que esta atención está siendo clave para ella.*

Entre las mujeres que han acudido a otras entidades distintas al SPE también se recoge alguna mención sobre el trato recibido de las orientadoras de esas instituciones, aunque de manera más aislada.

En cuanto a la orientación, uno de los factores que identifican varias MVVG, tanto de las OOEE como de otros organismos, son las **ayudas en torno a la actualización o elaboración del CV**. Aunque la inmensa mayoría de estas mujeres ha tenido presencia en el mercado laboral de manera formal, es posible que hayan pasado muchos años desde que se enfrentaron por última vez a la elaboración de su CV o incluso en algunos casos puede que nunca lo hayan hecho. Hoy en día tener el CV actualizado es imprescindible para presentarse a cualquier oferta de empleo y en ocasiones su formato, cada vez más estandarizado y digitalizado, puede entrañar diferentes dificultades para las MVVG al implicar necesariamente el uso de la tecnología, tanto para su elaboración como para postularse a una oferta de empleo. Por ello se entiende que sean varias las MVVG que consideran que la ayuda en este sentido es un elemento clave para el éxito.

> ***HV04:*** *"Lo primero que he aprendido es a elaborar mejor mi CV y a confeccionarlo informáticamente gracias a un curso de dos días en el que aprendí a pasarlo de Word a PDF, que es el formato en el que suelen pedir los CV las empresas. El problema viene cuando piden el CV en otro formato o me piden cierta navegación por la web que no manejo bien".*

Otro de los aspectos que también sobresale es la formación. En este caso son las **MVVG provenientes de otras entidades distintas al SPE** las que destacan en mayor medida la disponibilidad de una oferta formativa como un factor de éxito, apuntando especialmente hacia la formación específica que permite alcanzar una acreditación profesional, la formación en habilidades sociales y personales, y la formación digital. También, y a diferencia de lo que se deduce de la opinión de las tutoras, la realización de algunas de estas actividades **en formato grupal** se toma como un factor de éxito ya que contribuye en muchos casos a que se establezcan relaciones de amistad entre las MVVG y construyan redes de apoyo.

> ***HV13:*** *Principalmente la formación es lo más útil, pero le hubiera gustado tener más. Los apoyos que ha recibido en torno al manejo de dispositivos digitales para la búsqueda de empleo a través de internet los valora muy positivamente.*
>
> ***HV17:*** *El curso de liderazgo que hizo con una empresa y luego reforzó con Fundación Integra, le ayudó a sentirse más fuerte y empoderada. "Es un curso muy bueno para MVVG, es algo básico".*

Particularmente entre las **MVVG de origen extranjero** se reitera que un factor de éxito para ellas podría ser la formación sobre la cultura y la forma de trabajo de España, de manera que se les ayude a integrarse socialmente y a adaptarse al mercado laboral del país.

> ***HV08:*** *"Es necesario saber hacer las cosas aquí (en España), porque la experiencia de otros países es diferente. Es fundamental esta formación".*

Finalmente, al menos una de las mujeres entrevistadas ha manifestado que ser beneficiaria de **la oferta institucional de empleo** ha supuesto un aspecto clave en su caso, y a lo largo de distintas historias de vida se ha observado que este elemento concreto ha producido efectos positivos en los procesos de inserción laboral de varias de estas mujeres, por lo que también cabe reconocerlo como un factor de éxito importante.

▪ Primera valoración general de los servicios recibidos

○ Valoración de los recursos y apoyos recibidos desde distintas entidades

La mayoría de las mujeres entrevistadas han pasado tanto por los servicios de las Oficinas de Empleo del SPE como por los servicios de apoyo a la inserción laboral de otras entidades. La diferencia es que unas han participado más intensamente en programas específicamente destinados a MVVG de algunas entidades y como complemento han realizado determinadas gestiones en la OE, y otras al revés, en algunos casos han recibido la tutorización de las orientadoras de las OOEE y la urgencia de su situación las han llevado a complementar esa atención buscando todas las oportunidades posibles que les brindan otras entidades en paralelo.

Son pocas las MVVG que indican que, aunque han acudido a la Oficina de Empleo que les corresponde, no han tenido ningún contacto con la tutora especializada en violencia de género, reconociendo que no sabían de su existencia pero que tampoco se habían identificado como víctimas.

En relación a esta situación se aprecia que alguna de las MVVG que no ha acudido a su OE en busca de orientación laboral es debido a que considera que las OOEE únicamente sirven para la tramitación de ayudas, lo que constata el **desconocimiento de este servicio especializado** para MVVG.

> ***HV14:*** *Sólo ha acudido al SPE por la ayuda (RAI), desconoce que hay tutoras especializadas en VG en las OOEE.*
>
> ***HV16:*** *Asocia únicamente a la Oficina de Empleo con la obtención de un subsidio "pero lo que quiero es un trabajo, no puedo vivir con 400 €".*

Entre las MVVG que sí han acudido a las OOEE y que incluso han sido recibidas por una tutora o tutor, pero que han optado por ir a otras entidades de ayuda a la inserción laboral se observan dos situaciones principales y **no excluyentes**:

- mujeres que ya estaban en algún programa de inserción laboral ajeno al SPE y únicamente han acudido a la OE para tramitar la RAI o formalizar su situación como demandante de empleo (muchas veces aconsejadas o derivadas por las propias orientadoras de otras entidades);
- o mujeres que tras su paso por la OE han considerado necesario complementar esa ayuda con otros programas, generalmente porque piensan que existe una masificación del SPE y que esta institución cuenta con pocos recursos (especialmente formativos y de ofertas de empleo) como para hacer frente a la elevada demanda que tiene.

Los relatos más críticos sobre estos servicios de orientación laboral, tanto desde el servicio público como desde otras entidades, están relacionados con la consideración de que hay poca oferta formativa[14] o que ésta no se adapta a sus necesidades particulares (por contenido u horario), y en particular se recoge la queja de la singularidad de las MVVG con **perfiles muy cualificados** que señalan que no reciben ofertas que se adapten a sus CVs.

En cualquier caso, en términos generales la valoración de todos los servicios por los que han pasado las MVVG, tanto del SPE como de otras entidades, **es muy positiva**. Esta situación de aprobación general puede deberse en gran parte a que las personas que habitualmente ocupan los puestos de orientación de estos servicios están fuertemente sensibilizadas y tienen una especialización muy vocacional por lo que el desempeño de su trabajo suele estar en armonía con las necesidades generales que presentan las MVVG.

> ***HV03:*** *Valora también muy positivamente a quien le atiende desde el OE "es un cielo, te tratan con toda su dedicación y como si fuera mi madre".*
>
> ***HV05:*** *Lo más positivo es la atención de la tutora de la OE que es una persona muy dedicada y atenta.*
>
> ***HV14:*** *Señala que desde el primer momento que llegó a la entidad la han ayudado mucho, en especial la técnica del programa que la ha ayudado tanto en la búsqueda de formación como para buscar empleos.*
>
> ***HV15:*** *"Te ayudan mucho estas entidades porque facilitan que les llegue un CV de personas que llevan x años fuera del mercado laboral. Te proyectan mejor de lo que tú sabes hacer."*

[14] Recordar que dentro de la Vicenconsejería de Empleo de la Comunidad de Madrid la competencia de gestión de la formación recae sobre la DG de Formación y que las funciones de las OOEE (dependientes de la DG de Servicio Público de Empleo) relacionadas con la oferta formativa son únicamente las de informar sobre las opciones de formación y colaborar con las empresas formadoras en la selección del alumnado.

En un ejercicio comparativo, las principales diferencias que las MVVG establecen entre el servicio ofrecido por el SPE y otras entidades serían las siguientes:

Atención del SPE	Atención de otras entidades
Apoyo más focalizado en torno al empleo	Atención sobre su situación de forma integral
Tramitación RAI	Tramitación de otras ayudas de tipo social
Servicio con más demanda -> más dificultades para un trato personal	Servicios con menos demanda --> mayor personalización de la atención

También se solicitó a las MVVG que realizaran s**ugerencias de mejora o peticiones a las OOEE y al resto de entidades** que consideraran que podrían ser importantes en sus procesos de inserción laboral.

Una de las peticiones más señaladas y que al final es el objetivo de todo itinerario de inserción laboral, es **lograr acceder a un contrato de trabajo** y son varias las MVVG que solicitan esta ayuda con urgencia, como se viene señalando a lo largo del informe.

Acudiendo a otras demandas más particulares, se considera que las entidades de inserción laboral y OOEE deberían:

- Ofrecer más información a las empresas sobre las bonificaciones que entraña la contratación de MVVG.
- Ampliar los recursos para la atención ya que existen muchas dificultades para solicitar cita en las OOEE y la lista de espera es muy larga (este problema particular parece estar influenciado por la situación provocada por la pandemia, que impuso la necesidad de concertar las citas de forma telefónica u online).
- Aumentar la oferta de formación (tanto la variedad de cursos como las plazas de los mismos, que suelen ser muy limitadas), especialmente en habilidades digitales o en inglés, pero también incrementar la información sobre los recursos formativos ya existentes.

  HV07: *"Ahora lo piden para todo y el inglés te abre las puertas".*

- Dirigir la atención de las OOEE hacia un servicio especializado en MVVG y que la oferta existente esté más ajustada a sus perfiles.

  HV08: *Una bolsa de empleo específica para MVVG que se adapte a las mujeres que están en búsqueda de empleo o que se complemente con formación que permita a las MVVG adaptarse a estas ofertas.*

- Aumentar la oferta institucional de empleo en las OOEE.
- Disponer en las OOEE de un espacio más íntimo o reservado para que las tutoras especializadas atender a las MVVG en un entorno donde éstas se sientan seguras.
- Que todo el funcionariado que trabaja en las OOEE tenga una formación mínima en igualdad y en VG.

  HV20: *Cree que algo muy necesario sería un espacio privado para la atención a MVVG en todas las OOEE y también cree que todos los empleados públicos deberían tener una formación continua mínima en VG.*

- Que la sociedad en general esté más concienciada sobre la violencia de género

  HV11: *"Como posible reivindicación: Mayor difusión a la sociedad sobre lo que significa la violencia de género. "*

▪ Otras cuestiones

○ Influencia de la situación de empleo que tenía el agresor en la fase de violencia de género sufrida.

En la última parte de la entrevista también se ha consultado a las MVVG sobre la situación de empleo de sus agresores durante la violencia. En general, se aprecia que los agresores responden claramente a patrones de conducta muy tradicionales, asumiendo que ellos son quienes tienen el deber (y también el derecho) de tener un empleo remunerado fuera del hogar y ellas las responsables de los trabajos de cuidados y no remunerados, propios del ámbito doméstico. Así la violencia condujo en muchos casos a una dependencia total de las MVVG frente a sus agresores y dificultó enormemente la salida de esta situación.

> ***HV16:*** *El empleo se convierte en el elemento que empodera al agresor, el centro de las decisiones familiares (mudarse, etc.) y el no tenerlo es lo que deslegitima a la víctima, por lo que el agresor la lleva a alejarse del mercado laboral.*

Mientras generalmente los agresores no han abandonado el mercado laboral e incluso continúan en los mismos puestos que cuando ejercían la violencia sobre ellas, las MVVG se han visto apartadas del mercado laboral de forma intermitente o incluso durante un largo periodo de tiempo y ahora enfrentan las diferentes dificultades y necesidades descritas con anterioridad en este informe.

> ***HV03:*** ***"****Mi sensación es que tras la violencia de género quedas herida y golpeada, pero que al menos en mi caso no creo que haya influido en la estrategia de búsqueda de empleo". La principal diferencia con una situación en la que no hubiera sufrido el maltrato es la premura que impone la necesidad económica, porque es una ruptura de situación no esperada. No ha podido ni pagarles el último año de estudios a sus hijos y su padre está desaparecido.*

Pero también se han detectado casos en los que la violencia ha surgido o sobre todo se ha intensificado cuando el agresor perdía su empleo "le cambió el carácter" (HV04, HV15) y en algunos casos esta situación empeoraba unida al consumo excesivo de alcohol o de drogas.

○ Percepción de discriminación laboral, reticencias o prejuicios de las empresas

En términos generales, las MVVG sí reconocen la existencia de prejuicios por parte de las empresas a la hora de contratarlas y son varias las que señalan la **necesidad de concienciación sobre VG** tanto del empresariado como del personal empleado en esas empresas.

En cuanto a sus propios miedos o preocupaciones la respuesta es variada y depende en gran medida de la situación respecto a la violencia, pero también a la forma de afrontarla por cada MVVG. Mientras unas consideran que se trata de algo personal que nadie debe saber, otras piensan que compartirlo en su espacio de trabajo puede ser positivo. En cualquier caso, **ninguna lo ve como un impedimento** para acceder a un puesto de empleo y todas aseguran que tienen la capacidad suficiente para desempeñar su trabajo.

○ Mensaje dirigido a las empresas en las que se busca empleo

Finalmente se han recogido diferentes comentarios dirigidos hacia las potenciales empresas que pudieran contratarlas:

> ***HV06:*** *Tiene claro que hace falta que las empresas ofrezcan más oportunidades al SPE, sobre todo en lo que se refiere a la oferta institucional, incluso propone que se firmen convenios entre empresas y SPE.*
>
> ***HV08:*** *Les pediría más empleo, que den más oportunidades, especialmente de oferta pública*.

Entre las sugerencias o peticiones dirigidas las empresas se ha realizado un ejercicio de agrupación de la siguiente manera:

- Atenuación de los requisitos de selección (especialmente en cuanto a la experiencia y la formación).
- Aumento de la oferta exclusiva para MVVG. Incluyendo particularmente oportunidades para las más jóvenes o sin experiencia, para aquellas con hijas/os menores y para las de mayor edad.
- Mayor concienciación de las empresas sobre la violencia de género.
- Flexibilización de los horarios que faciliten la conciliación.

4.2. Resultados de la Encuesta online a MVVG

Tal y como se avanzaba al comenzar este Capítulo, la encuesta online tuvo los siguientes objetivos:

- Profundizar en la valoración de las MVVG sobre los servicios de empleo y formación para el empleo del SPE (cuya primera percepción se recogió en las entrevistas en profundidad).
- Conocer la priorización de las medidas de inserción laboral desde la perspectiva de las MVVG.

Además de eso, algunas preguntas del cuestionario sirvieron para:

- Profundizar en los factores de éxito que las MVVG ocupadas identifican en su acceso al empleo y recabar su opinión en torno a las propuestas de mejora que se han ido recogiendo a lo largo del estudio.

Con las respuestas obtenidas se confeccionó una base de datos que permitió analizar las respuestas que daban las MVVG según determinadas variables sociodemográficas como grupo de edad, nivel formativo y nacionalidad, pero especialmente contrastando las respuestas según la variable "**situación laboral en el momento de la encuesta**". Así, se prestó atención a las respuestas que daban las MVVG que en el momento de la encuesta estaban desempleadas, respecto a aquéllas que estaban empleadas pero que podían hacer esta valoración bien porque en los dos últimos años habían estado también desempleadas y habían recibido los servicios de atención de la OOEE o bien porque estaban inscritas en calidad de mejora de empleo.

▪ Satisfacción con los servicios del SPE

Tras sondear individualmente por los diferentes servicios, según la fase de la atención desde las OOEE y dentro del itinerario laboral de las MVVG, se aprecia que **los servicios mejor valorados coinciden con los que se ofrecen en las etapas iniciales** del proceso (considerados satisfactorios para más del 78% de las encuestadas), destacando especialmente los relacionados con la acogida en las OOEE según las propias usuarias (para más del 87%).

Tabla 3. Valoración de los servicios de acogida en la Oficina de Empleo

	Satisfactorio	No satisfactorio	No me aplica	N
Derivación a una persona especializada (tutor o tutora)	**87,9%**	3,7%	8,4%	107
Recepción y primera acogida al llegar a la Oficina	**87,7%**	6,6%	5,7%	106
Contactos posteriores con la tutora ante la aparición de imprevistos o dificultades	**79,4%**	7,5%	13,1%	107
Mecanismo de solicitud de cita para acudir a la Oficina	**78,5%**	16,8%	4,7%	107

Fuente: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE*

Después de la acogida, **los servicios de orientación e información y la oferta formativa canalizada desde las OOEE** (desde donde se informa sobre los cursos disponibles y se colabora en la selección de alumnado) **también están valorados bastante positivamente**.

- Respecto a los servicios de orientación, un alto porcentaje de MVVG se muestra especialmente satisfecha con la **utilidad de la información que reciben sobre las opciones de formación** (79,4% de las encuestadas) y con la **utilidad y adaptación de la orientación laboral** a sus necesidades (76,6).

Tabla 4.Valoración de los servicios de orientación e información

	De acuerdo	En desacuerdo	No me aplica	N
La información recibida sobre las opciones de formación es útil	**79,4%**	15,9%	4,7%	107
La orientación laboral recibida es útil y se adapta a mis necesidades	**76,6%**	18,7%	4,7%	107
La información recibida sobre las opciones de formación es suficiente	**72,6%**	21,7%	5,7%	106
La ayuda recibida para elaborar o actualizar mi CV es útil	**65,4%**	19,2%	15,4%	104
La ayuda recibida para poder enfrentar una entrevista de empleo es útil	**56,9%**	24,5%	18,6%	102

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE

En el análisis por variables sociodemográficas se apreciaba que los perfiles de MVVG según edad presentaban diferencias frente a uno de los servicios de orientación: la ayuda para poder enfrentar una entrevista de empleo. Mientras las MVVG jóvenes valoraban positivamente la utilidad de este servicio (74,1%), MVVG adultas y mayores no mostraban el mismo acuerdo (un 30,2% y un 28,6% respectivamente, no valora este servicio satisfactoriamente).

Como ya se señaló, estas diferencias pueden verse influidas por las dificultades en el uso de las TIC que habitualmente presentan las MVVG adultas y mayores, como algunas ya señalaron durante las entrevistas, particularmente presentes en las actuales circunstancias asociadas a la pandemia por COVID-19 que han provocado la aceleración de la digitalización de muchos procesos de atención y donde este perfil de MVVG mayores pueden encontrar más dificultades por ejemplo para enfrentar una entrevista a través de un dispositivo digital.

- Respecto a los servicios de apoyo a la formación, satisfactorios para más del 56,7% del total de las mujeres encuestadas, destaca sobre el resto el porcentaje de MVVG que sobre todo se muestran satisfechas con la **calidad de la formación** que reciben a partir de la gestión realizada desde el SPE (68,3%).

Tabla 5. Valoración de los servicios relacionados con la formación

	Satisfactorio	No satisfactorio	No me aplica	N
Calidad de la formación recibida desde el Servicio Público de Empleo	**68,3%**	14,4%	17,3%	104
Diversidad de las materias de los cursos ofertados en la Oficina	**60,0%**	28,6%	11,4%	105
Número de cursos de formación y de plazas ofertadas en la Oficina	**59,4%**	30,2%	10,4%	106
	De acuerdo	**En desacuerdo**	**No me aplica**	**N**
La formación recibida para el acceso al empleo es útil	**58,7%**	25,0%	16,3%	104
La formación recibida se adapta a mis necesidades y aspiraciones	**56,7%**	22,1%	21,2%	104

Fuente: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE*

Las diferencias sobre la valoración de la formación se plantean según la situación laboral. Las MVVG que estaban ocupadas en el momento de la encuesta siguen la tendencia general e incluso un 78,3% está de acuerdo en que la formación a la que ha tenido acceso se adapta a sus necesidades y aspiraciones. Sin embargo, la satisfacción desciende en el caso de las MVVG desempleadas (donde sólo un 49,2% valora como satisfactorio y adaptado a sus circunstancias este servicio).

- **Los servicios que presentan un grado menor de satisfacción pertenecen a la fase de intermediación laboral,** cuya valoración media más alta sólo llega a ser satisfactoria para el 43% de las encuestadas**.**

Tabla 6. Valoración de los servicios relacionados con la intermediación laboral

	Satisfactorio	No satisfactorio	No me aplica	N
Calidad de las ofertas de empleo que recibo desde la OOEE	42,7%	**48,5%**	8,7%	103
Encaje general de las ofertas de empleo que recibo con mi perfil	39,2%	**46,1%**	14,7%	102
Cantidad de las ofertas de empleo que recibo desde la OOEE	37,9%	**53,4%**	8,7%	103
Programa de Incentivos a empresas por contratar a MVVG	32,0%	**51,0%**	17,0%	100

Fuente: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE*

Si bien, cuando se analiza la valoración de las diferentes opciones de intermediación según la variable situación laboral, la percepción es claramente satisfactoria para las MVVG empleadas; esto es, aquéllas que, habiendo recibido en su día los servicios de la Oficina de Empleo, en el momento de la encuesta estaban ocupadas. Así el 52,2% de las ocupadas valoran satisfactoriamente este servicio frente al 33,8% de las mujeres desempleadas.

Igualmente, según nacionalidad parece que las mujeres que valoran los servicios de intermediación de forma más satisfactoria son aquellas extranjeras de origen comunitario.

Frecuencia con la que se han producido algunas circunstancias relacionadas con los servicios de empleo y de formación para el empleo del SPE

Al solicitar a las MVVG que valorasen con qué frecuencia les habían ocurrido o no una serie de situaciones no deseables en la atención desde las OOEE, **más del 50% de las MVVG señala que estas situaciones para ellas no son habituales,** lo que refuerza la valoración positiva generalizada.

Tabla 7. Frecuencia con la que se han producido algunas circunstancias relacionadas con los servicios de empleo y de formación para el empleo del SPE

	No frecuente	Frecuente	No me aplica	N
He tenido que anular una visita a la Oficina de Empleo porque me coincidía con citas judiciales u otra cuestión relacionada con mi situación de víctima de violencia	**77,9%**	11,5%	10,6%	104
No he podido acceder a cursos de formación por no tener el nivel suficiente de cualificación que se exigía	**65,7%**	19,1%	15,2%	105
No he podido acceder a cursos de formación porque, aunque tengo el nivel exigido, no puedo acreditarlo oficialmente	**64,1%**	18,4%	17,5%	103
He tenido que renunciar a algún curso de formación por tener que cuidar de otras personas (hijas/os menores, mayores, personas dependientes…)	**63,1%**	22,3%	14,6%	103
No he podido participar en un curso de formación porque las plazas se habían agotado	**61,5%**	22,1%	16,4%	104
Las ofertas de trabajo que recibo desde la Oficina de empleo son de menor cualificación que mi perfil actual	**56,4%**	18,8%	24,7%	101
He tenido dificultades para acudir a la formación por no tener medios económico (p.ej. para poder desplazarme)	**55,8%**	28,8%	15,4%	104
He tenido que renunciar a una oportunidad de empleo porque el horario no me permitía conciliar la vida laboral y familiar	**51,9%**	29,8%	18,3%	104
He optado por aceptar ofertas de empleo sólo porque tenían un horario que se adaptaba mejor a mis necesidades	44,1%	37,3%	18,6%	102
He optado por aceptar ofertas de empleo en ocupaciones por debajo de mi nivel de experiencia únicamente para tener ingresos.	43,7%	40,8%	15,5%	103
He optado por aceptar ofertas de empleo en ocupaciones por debajo de mi cualificación únicamente para tener ingresos.	37,9%	**45,6%**	16,5%	103

Fuente: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE*

Si bien es preciso tener en cuenta que un 30% de las MVVG encuestadas consideró que los hechos descritos se producían con cierta frecuencia respondiendo a las siguientes situaciones:

- Las relacionadas con la **aceptación de empleos por debajo del nivel de cualificación y de su experiencia únicamente para obtener ingresos** (en más del 40,8% de las mujeres)**.** Los peores resultados se vinculan especialmente al perfil de MVVG con estudios superiores, ya que en ambos items más de un 55% de mujeres ha señalado que estas situaciones les han ocurrido con frecuencia, diferenciándose de los otros perfiles de menor nivel formativo. Este aspecto refuerza una cuestión ya señalada por las MVVG durante las entrevistas, quienes en muchas ocasiones ante la necesidad de acceder al mercado laboral y comenzar a generar ingresos aceptan empleos por debajo de su nivel profesional.
- Además, en otro de los ítems, el 57,1% las MVVG más mayores encuestadas señalan, en mayor porcentaje que las MVVG jóvenes o las de mediana edad, que con frecuencia han tenido **dificultades para acceder a cursos de formación por no tener el nivel** que se pedía, lo que está en línea con las peticiones de varias MVVG durante las entrevistas de aumentar los cursos de formación de nivel básico.
- Asimismo, destacar que más del 37% de mujeres víctimas reconoce haber aceptado **ofertas de empleo únicamente por el horario** lo que de nuevo pone de manifiesto los problemas de conciliación de este colectivo.
- Por último, las afirmaciones dirigidas a MVVG extranjeras han resultado no ser situaciones frecuentes para las mujeres encuestadas. No obstante, en torno al 34% de las MVVG extranjeras señala **dificultades para acceder a un empleo por no contar con la homologación** de los títulos, una de las necesidades más recurrentes a lo largo del estudio de este perfil de mujeres.

Priorización de medidas:

Dada la oportunidad de ordenar de más prioritaria a menos una serie de medidas por bloques que se corresponden a las diferentes etapas del itinerario de inserción laboral, se registra una gran coincidencia en la priorización de una medida concreta frente al resto dentro de bloque de medidas.

- Así, en el caso de la orientación laboral, la medida más prioritaria es el **apoyo emocional** para la gran mayoría de MVVG que respondieron a la encuesta si bien, entre las mujeres extranjeras de procedencia comunitaria también se valora como muy prioritaria la ayuda con el CV**.**
- En cuanto a la formación para el empleo destaca notablemente frente al resto la formación enfocada a la consecución del **certificado de profesionalidad** en todos los perfiles.
- Y, por último, en el bloque de medidas de intermediación laboral con las empresas sobresale como prioridad el **recibir ofertas de empleo de empresas concienciadas con lo que supone la VG**.

A través del análisis del cruce de las variables sociodemográficas se aprecian algunos cambios en el orden de prioridad de las medidas según situación laboral, edad, nivel de formación o nacionalidad, aunque habitualmente los grupos mayoritarios de MVVG siguen la tendencia general.

Factores más determinantes para conseguir un empleo:

En términos generales, las MVVG consideran que la **experiencia laboral previa** (37,3% del total) **y la intermediación de la OE** (31,3% del total) **son los dos factores más determinantes para conseguir un empleo.** Particularmente más de la mitad de **las MVVG actualmente ocupadas consideran la intermediación de la OE como el factor de éxito** para conseguir su empleo actual.

Según el resto de variables sociodemográficas no se aprecian diferencias significativas, exceptuando el análisis por nacionalidad, puesto que las MVVG extracomunitarias consideran que en su caso la red de contactos es el factor más determinante.

Propuestas de mejora:

Las propuestas de mejora han sido consideradas como necesarias de forma mayoritaria por más del 79% de las MVVG que han participado. Destacan especialmente las sugerencias que apuntaban la necesidad de "**disponer de cursos de formación con ayuda económica**" y de "**concienciar más a la sociedad en general sobre la VG**", que han recibido un 100% de respuestas positivas.

Tabla 8. Respuestas agregadas sobre la necesidad de algunas propuestas de mejora

	Muy Necesaria	Menos necesaria	N
Disponer de cursos de formación con ayuda económica (para desplazamientos, etc.)	**100%**	0%	90
Concienciar más a la sociedad en general sobre la violencia de género.	**100%**	0%	85
Aumentar la oferta institucional de empleo en las Oficinas de Empleo	**98,9%**	1,1%	90
Disponer de más oportunidades para realizar prácticas remuneradas en las empresas	**97,7%**	2,3%	88
Disponer de una oferta de empleo más ajustada a nuestros perfiles	**96,7%**	3,3%	91
Ofrecer más información a las empresas sobre los incentivos a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	**96,6%**	3,4%	89
Sensibilizar y dar formación en igualdad y en violencia de género a todo el personal que trabaja en las Oficinas	**94,4%**	5,6%	90
Disponer de la información sobre los diferentes recursos de formación existentes en el conjunto de las Oficinas de Empleo.	**94,4%**	5,6%	90
Crear un servicio exclusivo para atender a víctimas de violencia de género	**93,2%**	6,8%	88

	Muy Necesaria	Menos necesaria	N
Aumentar la oferta de formación (de tipo de cursos y del número de plazas)	**92,1%**	7,9%	89
Disponer de un lugar reservado en las Oficinas para que las tutorías con las mujeres víctimas de violencia de género se desarrollen en un entorno más íntimo.	**92,1%**	7,9%	89
Ampliar el número de tutoras o tutores que atiendan a mujeres víctimas violencia de género	**90,9%**	9,1%	88
Ampliar el tiempo de duración de las tutorías	**80,7%**	19,3%	88
Disponer de ensayos de entrevistas con empleadoras/es que sirvan para practicar	**79,8%**	20,2%	89
Mejorar el sistema de solitud de citas para acudir a la Oficina de Empleo	**79,5%**	20,5%	88

Fuente: *Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a MVVG inscritas en el SPE*

Al cruzar los resultados con las diferentes variables, no se aprecian grandes diferencias y más del 70% de las MVVG de todos los perfiles considera que son medidas necesarias.

5. PERFILADO RESULTANTE

A lo largo de todo el proceso de investigación se ha ido profundizando en la propuesta de perfilado de MVVG atendidas por el SPECM y poco a poco se han ido recogiendo comentarios y apreciaciones acerca de la posibilidad de configurar este perfilado con mayor o menor acierto.

Inicialmente, según las variables sociodemográficas identificadas en los registros del SPE-CM encontramos el siguiente perfil genérico:

Si bien, desde las primeras entrevistas con informantes clave que trabajan con el colectivo de MVVG, prestando diverso apoyo desde los programas de cada entidad, se fue percibiendo la dificultad de marcar una pauta particular de intervención con mujeres víctimas de un determinado perfil, dada la premisa universalmente aceptada de que cualquier mujer, simplemente por el hecho de serlo, puede ser víctima de violencia de género. Por lo tanto, la **casuística es inmensa** y cada mujer dependiendo no sólo de sus características sociodemográficas, sino incluso de la fase del proceso de salida de la violencia en la que se encuentre, y del tipo y gravedad de las secuelas que le hayan quedado, puede llegar a los recursos de apoyo con unas necesidades u otras, o estar más o menos receptiva a un tipo de servicio.

A pesar de todo ello, a partir de las matizaciones y aprendizajes provenientes de la experiencia continuada de trabajo de las orientadoras de las distintas entidades participantes, y en particular de las tutoras del servicio prestado desde las OOEE, así como desde la propia opinión recogida en la encuesta a una amplia muestra de mujeres víctimas, se ha podido obtener una pequeña radiografía que, con todas las cautelas, permite establecer ciertas **correspondencias entre las medidas priorizadas en la atención a la inserción laboral** y el **perfilado de MVVG.**

Aunque el Cuadro 7 de páginas siguientes expone el detalle de esta posible correspondencia, los **elementos más básicos** de la relación entre necesidades y perfiles que han presentado mayor coherencia durante la recogida de información son:

- En relación con las necesidades de orientación laboral:
  - Necesitan aún más este servicio las MVVG con bajo nivel formativo.
  - En particular, hay MVVG que requieren mayor atención de las tutoras y necesidad de invertir más tiempo como:
    - las mujeres mayores con menor nivel formativo
    - las mujeres extranjeras, tanto comunitarias como extracomunitarias
    - y con aquellas mujeres en las que se dan otras circunstancias de potencial discriminación múltiple como, por ejemplo, las pertenecientes a etnia gitana o mujeres con discapacidad.

- En relación con las necesidades de formación para el empleo en un sentido amplio:
  - La formación preparatoria y la formación en competencias transversales son algo más prioritarias entre las MVVG de mediana edad y las mayores de 55 años.
  - Las mujeres de mediana edad de media pueden necesitar más frecuentemente cursos cortos
  - Las MVVG más mayores pueden necesitar más a menudo sesiones formativas o informativas sobre la situación del mercado laboral.
  - Con las MVVG inmigrantes hay que hacer hincapié en la necesidad de que consigan la homologación de la formación en nuestro país y en adquirir habilidades lingüísticas en nuestro idioma.
  - Con las MVVG con hijos/as o personas dependientes a su cargo es necesario acompañar el itinerario formativo con ayudas a la conciliación.

- En relación con las necesidades de empleo:

- En general, cualquier perfil de MVVG tiene más dificultades de empleabilidad que las no víctimas, con menor probabilidad de encontrar un trabajo cualificado en la OE y mayores problemas de disponibilidad geográfica y horaria.
- Todavía se perciben más dificultades para las MVVG más mayores con la misma cualificación que mujeres más jóvenes, que al llevar más tiempo buscando sin éxito se desaniman más.

El resultado final del proceso de perfilado generado a lo largo del estudio se expone en el Cuadro que aparece a continuación:

Cuadro 7. Perfilado final. Correspondencia entre perfiles y medidas de atención

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">PERFIL de las MVVG</th><th colspan="2">MEDIDAS DE ATENCIÓN</th></tr>
<tr><th>ESPECÍFICAS</th><th>COMUNES</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Edad</td><td>< de 35 años</td><td>Tienen mayor probabilidad de encontrar empleo que las mujeres más mayores, pero si es una oferta de la Oficina de Empleo se trata generalmente de un empleo de baja cualificación.

• Reorientación hacia el sistema educativo formal
o Reconducción hacia programas con centros de formación para cursar ciclos de FP
o Apoyo para la realización de estudios universitarios (información sobre sistemas de becas universitarias, convenios con empresas para prácticas curriculares, etc.)
• Acceso a contratos de personal becario o en prácticas que sirvan como experiencia acreditable
• Flexibilización de los requisitos para el empleo (especialmente sobre experiencia)</td><td rowspan="3">• Prestar un apoyo integral, más que servicios sueltos

ACOGIDA EN LA OE
• Derivación a una tutora especializada
• Apoyo emocional

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:
• Competencias pre-laborales
• Certificado de Profesionalidad
• Derivar a las MVVG a ofertas individuales de formación para el empleo, pero también combinar con sesiones grupales que permitan la resocialización de estas mujeres
• Apoyo para la realización de entrevistas
• Adaptar la formación que recomienda a las necesidades y aspiraciones de las MVVG
ORIENTACIÓN
• Invertir más tiempo en la entrevista ocupacional
• Ofrecer y hacer mayor seguimiento de itinerarios breves atendiendo prioritariamente a la urgencia
• Apoyo a la elaboración y actualización del CV (especialmente MVVG extranjeras)
• Ayuda para la búsqueda de empleo en internet y/o en otras entidades con bolsa de empleo
• Asesoramiento sobre los ámbitos donde encontrar empleo</td></tr>
<tr><td>35 – 54 años</td><td>• Formación en competencias transversales
• Cursos de formación cortos para el empleo
• Cursos de competencias digitales
• Es conveniente ampliar los ámbitos de formación hacia sectores en crecimiento o que ofrezcan más oportunidades de desarrollo profesional
• Ayuda para poder enfrentar una entrevista (especialmente si es online)</td></tr>
<tr><td>> 55 años</td><td>Es el grupo de edad con mayor dificultad para encontrar cualquier tipo de empleo.
• Formación en competencias transversales
• Cursos de formación de nivel básico
• Cursos de competencias digitales
• Sesiones informativas sobre la situación del mercado laboral y cursos de reciclaje para superar el tiempo que han estado separadas del mercado laboral
• Programas que generen nuevas oportunidades de empleo adaptadas a MVVG mayores (al igual que existen por ejemplo para personas desempleadas de larga duración)
• Ayuda para poder enfrentar una entrevista (especialmente si es online)
• Prácticas remuneradas en empresas (si bien la probabilidad en este grupo de edad es muy baja dado que o bien hacen referencia a un contrato en prácticas asociado a la consecución de un título en los últimos años o bien se trata de prácticas no laborales asociadas a un curso de formación recientemente realizado)</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">PERFIL de las MVVG</th><th colspan="2">MEDIDAS DE ATENCIÓN</th></tr>
<tr><th>ESPECÍFICAS</th><th>COMUNES</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Nacionalidad</td><td>Españolas</td><td>• Formación básica sobre derechos laborales</td><td rowspan="4">APOYO AL EMPLEO
• Concentrar los esfuerzos en la fase de intermediación laboral
• Más oferta de empleo cualificado
• Oferta pública/institucional
• Convenios de colaboración con empresas concienciadas con lo que supone ser VVG
• Informar a empresas, particularmente pymes, sobre el sistema de bonificación e incentivos a la contratación de MVVG
• Mejorar el Programa de Incentivos a empresas por contratar a MVVG (ej. tramitaciones más ágiles, posibilidad de prórrogas de la duración del tiempo de bonificación, etc.)
• Sensibilización del tejido empresarial en materia de VG
• Aumentar la cantidad y calidad de las ofertas de empleo</td></tr>
<tr><td>Comunitarias</td><td rowspan="2">Mayor necesidad de orientación e información profesional que las españolas.

• Formación básica de español (MVVG no hispanohablantes)
• Cursos de competencias digitales
• Insistir en la importancia de la homologación de los títulos
• Programas de orientación al empleo que faciliten la adaptación a la forma de trabajo en España (conocimiento de la cultura y del mercado de trabajo español)
• Formación sobre los recursos que velan por sus derechos laborales (sobre todo los enfocados a actuar contra casos de discriminación por razones étnicas)
• Apoyo a la tramitación de residencia o regularización de su situación en España</td></tr>
<tr><td>Extracomunitarias</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Situación familiar</td><td>Con menores a cargo</td><td>Por falta de red social de apoyo, las MVVG tienen más dificultades en materia de conciliación (para el cuidado de personas dependientes o para realizar múltiples gestiones relacionadas con la VG) que quienes no están en esa situación, lo que puede limitar su disponibilidad geográfica u horaria.

• Ayudas a la conciliación
○ Horarios flexibles
○ Facilidades o ayudas para el desplazamiento y transporte a la formación o al puesto de trabajo
○ Apoyo de guardería</td></tr>
<tr><td>Sin menores a cargo</td><td>• Flexibilidad horaria para acudir a citas sanitarias, judiciales o con asuntos sociales.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">PERFIL de las MVVG</th><th colspan="2">MEDIDAS DE ATENCIÓN</th></tr>
<tr><th>ESPECÍFICAS</th><th>COMUNES</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Nivel de formación</td><td>Bajo (primaria)</td><td>Las necesidades de orientación e información profesional dependen sobre todo del nivel formativo.

• Más atención a quienes tienen mayor edad y menor nivel formativo
• Derivación a Centros de Formación de Adultos (CEPAS)
• Formación con prácticas</td><td rowspan="4">OOEE

• Tutoras/orientadoras especializadas en VG
• Personal de las OOEE formado en igualdad
• Atención cercana y personalizada
• Disponibilidad de espacios reservados dentro de las OOEE para garantizar confidencialidad</td></tr>
<tr><td>Alto
(FP, universitario)</td><td>• Cursos cortos de formación para el empleo que permitan ganar confianza en sí mismas y en sus capacidades
• Prácticas remuneradas en empresas
• Actualización de sus estudios (si fuera necesario en el caso de las más mayores)
• Disponibilidad de una bolsa de empleos cualificados
• Identificación de oportunidades en sectores especializados
• Orientación hacia el autoempleo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Otras variables</td><td>Empleabilidad</td><td>• Dedicar más tiempo de atención en materia de orientación a MVVG empleables</td></tr>
<tr><td>Vulnerabilidad</td><td>• Dedicar más atención y recursos a MVVG de colectivos de mayor vulnerabilidad: de etnia gitana, con discapacidad, etc.
• Formación sobre los recursos que velan por sus derechos (enfocado a actuar contra casos de discriminación por razones étnicas)</td></tr>
</table>

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES FINALES

6.1. Conclusiones generales

A lo largo de este estudio se ha ido insistiendo en la clara premisa de que las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico. Como tal, **no existe un único perfil de mujer víctima de violencia de género (MVVG) como tampoco existe un perfil tipo de mujer que busca mejorar su empleabilidad y su situación laboral**. De hecho, el caleidoscopio de los factores que determinan la empleabilidad combina características individuales (habilidades, competencias, experiencia, salud, movilidad, motivación), circunstancias personales (entorno familiar, acceso a recursos) y elementos externos (características del mercado laboral).

Las mujeres pueden compartir problemas comunes por ser mujeres, que se derivan de su ancestral posición de subordinación, pero no constituyen un grupo homogéneo ya que sus realidades son diferentes en función de sus circunstancias individuales y colectivas (clase, raza, situación económica, laboral, nacionalidad, edad, estado civil, orientación sexual, etc.).

Sin embargo, a la hora de estudiar un servicio público como es el que se presta desde el SPECM y sus Oficinas de Empleo a mujeres víctimas de violencia de género, esta investigación ha analizado si existen perfiles de usuarias con diferentes necesidades de atención para, en su caso, mejorar el servicio con una atención especializada. Ese perfilado se ha ido construyendo a partir de todos los testimonios recogidos y su configuración final se ha dejado patente en el anterior Capítulo de este informe. Al visualizar el cuadro 7 de perfilado resultante, se aprecia que hay muchas medidas comunes para cualquier perfil de mujer víctima.

En realidad, uno de los principales hallazgos en materia de necesidades de formación y de empleo de las mujeres del colectivo de víctimas de la violencia de género según variables sociodemográficas es que **no se han detectado diferencias especialmente significativas entre unos perfiles u otros.** Los recursos de ayuda son **muy necesarios para todas,** pero sí se requiere otorgar **especial prioridad en la atención a las MVVG con mayor edad, con menor nivel formativo o con mayores problemas de conciliación**, aparte de otras consideraciones muy concretas.

Siguiendo el planteamiento expuesto al inicio de este capítulo, en términos generales el tipo de dificultades en materia de inserción a las que se enfrentan MVVG de determinada edad (por ejemplo, jóvenes), pueden ser bastante similares a las que tienen que enfrentar otras mujeres de ese mismo rango de edad que no son víctimas de violencia. O por el contrario, la baja empleabilidad de las mujeres que superan los 55 años, probablemente caracteriza tanto a quienes han sido víctimas de violencia de género, como a las que no, porque esa variable (sobre todo la "edad avanzada") caracteriza la **persistente brecha de género en el mercado laboral**[15].

[15] Según datos del Instituto Nacionald de Estadística (INE) para el primer trimestre de 2021 a partir de las tasas de empleo según grupos de edad, la mayor **brecha de género** se sitúa entre la población de 55 años o más (8,77%), mientras que en el grupo que va de los 25 a los 54 años la brecha de género es de 8,04 y en el grupo etario de menores de 25 años ya no se detecta brecha de género (-1,31%).

Algo similar puede estar ocurriendo cuando nos detenemos a reflexionar sobre el efecto de la variable "nivel educativo", donde con mayor probabilidad un bajo nivel formativo condiciona el acceso a un puesto de alta cualificación, tanto en mujeres víctimas como en mujeres del grupo normalizado.

Por lo tanto, se podría concluir que las diferencias que se observan en función de variables sociodemográficas entre las MVVG también marcan diferencias entre la población general de mujeres.

Cuestión diferente es que para la media de las **MVVG las dificultades para su inserción laboral sean aún mayores** en comparación con las mujeres de la población en general (necesidad de mayor preparación para el empleo, mayores problemas de conciliación, cierta estigmatización, etc.). Así las cosas**:**

> **El hecho mismo de ser mujer víctima de violencia de género se considera un factor de interseccionalidad o discriminación múltiple.** Es decir, a la condición de ser mujer que es una causa de discriminación en el mercado laboral, se suma la condición de ser víctima de violencia de género, cuyas consecuencias físicas y psicológicas en la persona disminuyen su empleabilidad y en algunos casos, genera además estereotipos y falsas creencias en el empresariado que podría contratarlas.

Ante la imposibilidad de obtener un perfilado más definido dentro del colectivo de mujeres VVG, surge la oportunidad de **fortalecer la estrategia de atención a este colectivo de forma diferenciada respecto al conjunto de la población usuaria de las OOEE** y da sentido a la propuesta recogida a lo largo del estudio de apostar por un **Servicio de Atención Específico para MVVG,** contando con personal especializado y concentrado en atender las necesidades particulares por ser víctimas de la violencia machista. Y a ser posible en un espacio reservado y especialmente preparado dentro de las Oficinas de Empleo para generar la necesaria seguridad y confidencialidad y favorecer un clima de confianza, donde la tutora o el tutor sean capaces de comprender al máximo las circunstancias de la mujer a la que está entrevistando.

6.2. Propuestas de mejora y recomendaciones

Estamos hablando de que la situación de víctima de violencia de género acarrea un **riesgo de exclusión sociolaboral mayor** que la de la población en general que desea mejorar su empleabilidad, riesgo que posiblemente se agrave por el efecto de la interseccionalidad (por ejemplo, en la condición de mujer migrante, mujer con discapacidad o perteneciente a la etnia gitana) y, que por lo tanto, las **necesidades de acompañamiento serán mayores**.

De ahí, que del discurso sobre las propuestas de mejora se extraiga la concepción de una **nueva arquitectura del servicio donde se combine la necesidad de disponer de un enfoque integral junto a la incorporación de nuevas medidas de acción positiva complementarias**.

▪ Enfoque integral de un servicio especializado en la atención a MVVG

Desde una perspectiva de mejora el deseable servicio conllevaría una atención especializada a este colectivo de mujeres VVG desde un enfoque integral multidisciplinar, orientado y centrado en la persona a la hora de diseñar los itinerarios de inserción sociolaboral, necesariamente personalizados.

Se trataría de diseñar un **modelo de atención** similar al adoptado para otros colectivos como el de las personas con discapacidad o el de las y los jóvenes en los programas de Garantía Juvenil.

Además, considerando que según las expertas consultadas, hasta el momento la tarea que se presta desde el Servicio Público de Empleo se ubica en un punto intermedio del itinerario completo de la inserción laboral de estas mujeres (ver Ilustración 6 de este informe), se trataría de **contemplar la ampliación de la intervención pública** mirando a las fases previas y a las fases posteriores que hasta ahora están prestando sobre todo entidades privadas sin ánimo de lucro y algunos otros organismos públicos como el Instituto de la Mujer con programas puntuales.

Así, la intervención ideal sería la de **sumar** a la atención que se presta actualmente desde las OOEE, otras actividades tales como:

- **Acciones preparatorias o prelaborales**

  Se hace referencia aquí a la profundización en la inclusión de medidas prelaborales como, por ejemplo, talleres para la mejora de la autoestima y el autoconcepto, refuerzo de competencias personales (de comunicación u otras habilidades sociales) o que ayuden a las MVVG a gestionar autónomamente su proceso de empoderamiento, fortalecimiento emocional y motivación para el empleo.

  Recordemos que en las entrevistas a MVVG todas señalaron **como espacio de mejora propia el fortalecimiento de las habilidades sociales o personales**. Igualmente, evocando los resultados de la encuesta a un centenar de mujeres víctimas, los servicios mejor valorados coinciden con los que se ofrecen en la etapa de acogida (básicamente recepción, derivación a un tutor o tutora y entrevista inicial) y que la actuación que la gran mayoría consideró prioritaria a la hora de valorar el servicio de orientación laboral fue la de "recibir apoyo emocional". Si bien esta tarea se presta desde el voluntarismo de las tutoras a lo largo de las entrevistas, podría ser conveniente abordarla formalmente o de un modo profesionalizado.

  Los talleres de empoderamiento asignados de forma más sistemática como preliminares a la búsqueda de empleo complementarían la importante tarea que ya se presta actualmente y donde la entrevista inicial que realizan las tutoras para detectar debilidades se vería enormemente reforzada. También se podrían incluir aquí talleres de fortalecimiento en capacidades administrativas tales como derechos laborales, tramitaciones (requerimientos, plazos, etc.) o pautas para la homologación de títulos, en el caso de mujeres extranjeras.

  Intervenir con un enfoque integral que incluya el apoyo prelaboral, ayudaría a enfocar mejor las situaciones de especial vulnerabilidad, así como necesidades concretas que requieran más intervenciones previas al inicio de los itinerarios de inserción sociolaboral al uso. Puede ser el caso, por ejemplo, de mujeres especialmente inseguras, que llevan tiempo alejadas no sólo del mercado laboral sino de la sociedad en general, mujeres particularmente desesperadas por trabajar "en lo que sea" sin recuperar previamente su dignidad como persona o sin detenerse a adquirir algunas competencias clave que les ayudarían a salir de la economía sumergida o incluso posicionarse en el mercado laboral por cuenta propia.

  Son medidas, en definitiva, dirigidas a compensar la situación de partida más desfavorable de estas MVVG.

- **Acciones de profundización de la intermediación laboral directa con las empresas a través del Servicio al Empleador.**

Según los resultados de la encuesta a MVVG, la experiencia laboral previa y la labor de intermediación de la Oficina de Empleo se consideran determinantes de la inserción. Sin embargo, es preciso recordar que en su conjunto, los servicios de intermediación laboral eran los que presentaron un menor grado de satisfacción en comparación con el resto de servicios del itinerario de apoyo a la inserción que valoraron las usuarias víctimas de violencia de género en dicha encuesta online. De hecho, en la estadística de los registros del SPECM sobre MVVG, sólo un 6,3% del total de servicios iniciados está relacionado con acciones de intermediación.

Si bien el refuerzo del apoyo prelaboral (al que hacía referencia el punto anterior) podría considerarse cuestionable en el marco competencial del SPE, es claro que la intermediación laboral con empresas es una competencia definida de la Dirección General del Servicio Público de Empleo[16].

Las sugerencias de mejora recogidas a lo largo del informe se concretan en:

- Trabajar por una **mayor adecuación entre la oferta y demanda.** En esta segunda parte del binomio la posibilidad de disponer de información complementaria procedente de la fase de apoyo prelaboral sería un instrumento que posiblemente ayudaría a las tutoras a diseñar itinerarios de inserción más personalizados.
- Plantear la posibilidad de establecer **convenios de colaboración con empresas** públicas y privadas en un marco de agilización de la solicitud de trabajadoras a quienes les urge encontrar un empleo, además de disponer de una bolsa de empleo diferenciada.
- Contribuir a la **sensibilización empresarial** acerca de lo que significa ser víctima de violencia de género y dar a conocer las oportunidades que ofrece la contratación a MVVG (no sólo en materia de acceso a incentivos a la contratación, sino también poner en valor la incorporación en la plantilla de personas altamente motivadas, mujeres empoderadas que se han enfrentado a situaciones difíciles, que suelen ayudar a cohesionar equipos, etc.).

  Para ello es imprescindible que las o los profesionales que trabajan en el SPE además de contar con formación especializada en materia de igualdad, tengan en cuenta los obstáculos y barreras por las que atraviesan estas mujeres en su contacto inicial con las y los empleadores, y en la tarea de intermediación contribuyan a identificar a empresas concienciadas con lo que supone la violencia de género, lo que también fue una de las medidas priorizadas por las MVVG encuestadas en el presente estudio.

  Serviría de modelo lo que se viene haciendo en algunos programas de lucha contra la exclusión social donde se incluyen estrategias de sensibilización para el cambio de actitudes y de valores en las entidades con las que se está intermediando, que puede incluir información sobre normativa de igualdad de género en el empresariado o sobre ayudas o incentivos a la contratación de mujeres víctimas o sobre sensibilización al entorno del puesto de trabajo ofertado (los futuros compañeros o compañeras de trabajo, mandos intermedios, etc.).
- Aumentar en lo posible la gestión de la **oferta institucional** de vacantes de entidades públicas. Aunque la existencia de este tipo de ofertas es considerada un factor de éxito a

[16] Artículo 15 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

la hora de conseguir contrataciones satisfactorias para las MVVG usuarias de las OOEE, se trata de una petición tanto de las profesionales, como de las mujeres víctimas.

- Por último, se considera fundamental que en la especialización del servicio se disponga de tiempo y recursos suficientes para poder hacer un **seguimiento tras la inserción**, de forma que las tutoras puedan ir valorando la satisfacción de las MVVG contratadas y la mejora en su empoderamiento.

La posibilidad de **ensamblaje de estos dos tipos de acciones en el itinerario de inserción gestionado por el SPECM** podría acometerse de dos maneras:

A. bien asumiendo estas nuevas actividades desde el servicio que actualmente se presta a las usuarias desde las OOEE pero **de forma exclusiva**, sin compatibilizarlo con la atención a otras personas demandantes de empleo, incluso con una jefatura específica de coordinación del servicio,

B. o bien, concertando **mecanismos de colaboración** con entidades que ya prestan ese servicio de forma más especializada antes de derivar a sus usuarias al Servicio Público de Empleo. Se trataría de institucionalizar la actual colaboración informal que ya realizan algunas tutoras con otras entidades privadas u ONG a las que se deriva a las usuarias cuando el sistema no dispone de los recursos. En todos los casos se trata de incorporar las ventajas del trabajo en red.

Asimismo, dentro de la actividad propiamente desarrollada desde las Oficinas de Empleo se incardinarían una serie de **medidas de acción positiva** destinadas específicamente al colectivo de MVVG atendidas desde el Servicio Regional de Empleo:

- **Medidas de intervención rápida**

  Las MVVG tienen necesidades económicas si cabe mucho más perentorias que la media de la población general, dado que conseguir el control de sus propias vidas y autonomía es factor ineludible para conseguir salir definitivamente de la situación de violencia y librarse en lo posible de sus secuelas.

  En la mayoría de los casos el sometimiento del agresor ha servido para que se sientan desde infravaloradas hasta anuladas como personas y la dependencia económica del mismo suele ser completa. De hecho, a la violencia de género con sus formas más tradicionales (violencia física, violencia psicológica, violencia sexual) se le suma la conocida como "**violencia económica**", manifestada por el maltratador mediante la prohibición de que la mujer trabaje fuera del hogar, no dejarla que controle los recursos y la economía familiar, ocultarle las ganancias, culparla de no saber administrar bien el dinero, etc.

  Aunque una mujer pueda tomar conciencia de que está en esa situación, no es fácil salir de ella. Volviendo a hacer referencia a uno de los estudios de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2019) citado en el capítulo I, pasan 8 años y 8 meses de media desde que se inició la violencia hasta que la mujer solicita ayuda y rompe con su agresor, y cuando los ingresos de la pareja dependen únicamente del agresor las mujeres tardan aún más en denunciar (9 años y 9 meses)[17].

[17] Fundación Igual a Igual: "Estudio sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, 2019

Por otro lado, según el estudio sobre "Familias monoparentales perceptoras de rentas mínimas" de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN España, 2019), uno de cada dos hogares monoparentales está en riesgo de pobreza y el 81% de esos hogares está encabezado por una mujer. Esa realidad es patente especialmente en el caso de las MVVG cuyos hijos generalmente quedan a su cargo tras la pérdida de la patria potestad del progenitor o con orden de alejamiento del agresor, que rara vez pasa pensión económica según los testimonios recogidos.

Por lo tanto, la **ausencia de recursos económicos es una característica generalizada** de las MVVG, incluso de muchas de aquellas que pertenecían a un estrato social elevado mientras vivían con el agresor.

En esta situación, de cara al servicio prestado desde las Oficinas de Empleo, **en plena coordinación del SPECM con el SEPE**, resultaría de especial urgencia:

- Agilizar y priorizar la tramitación de ayudas económicas (RAI o similar).
- Agilizar la búsqueda de ofertas de empleo que, aunque sean a tiempo parcial y/o de corta duración, contribuyan a paliar la necesidad inminente de ingresos.
- Facilitar el acceso a cursos de corta duración que permitan una actualización inmediata de competencias para actualizarse ante las demandas del mercado laboral y les sirva para obtener un reciclaje rápido.
- Facilitar la compatibilidad en el acceso a esas ayudas económicas con la formación rápida y empleos a tiempo parcial.
- Simplificar trámites administrativos en general (por ejemplo, para la obtención de la RAI, para la bonificación de empresas que contratan, etc.) y ampliar la difusión de la existencia de estas opciones.

La necesidad de agilidad del servicio a prestar resulta clave para que estas mujeres no se arrepientan de la decisión de salir de la relación con su agresor o retiren la denuncia sobre el mismo, para que la activación laboral las coloque en una mejor posición de cara a su recuperación e incluso para que puedan dejar de consumir más rápidamente determinados recursos de apoyo asistencial (casas de acogida, pisos tutelados, etc.).

No hablamos aquí de la posibilidad de impulsar el diseño de algún nuevo paquete de ayudas económicas específico para este colectivo, en primer lugar, porque dependiendo del tipo de ayuda, puede estar fuera de las competencias que puede asumir la DGSPE-CM, pero también por destacar el mensaje que muchas mujeres manifestaron en las entrevistas: "no quiero más ayudas, lo que necesito ya es un trabajo". Y en ese sentido, la adopción del modelo de especialización del servicio contribuiría a mejorar en esta agilidad reclamada.

- **Medidas de facilitación de la conciliación de la vida familiar y profesional para MVVG con menores o personas dependientes a su cargo.**

La necesidad de conciliación ha sido una constante entre las diferentes voces del estudio al ser particularmente demandada por este colectivo, dado que asumen la responsabilidad del cuidado de sus hijos e hijas, y el aislamiento al que el agresor las ha sometido ha conllevado la pérdida de contactos sociales con la familia o con otras personas cercanas del entorno

(vecindad, amistades). Y ello, en un contexto en el que no es esperable una actitud de corresponsabilidad por parte del padre de esos menores.

Ello significa que estas mujeres *a priori* no suelen disponer de ningún tipo de red de apoyo para compatibilizar los cuidados que demandan sus hijas o hijos, o las personas dependientes a su cargo, con la necesidad de dedicar tiempo a formarse, recualificarse o buscar empleo, aparte del tiempo que necesitan para atender otras consecuencias de la violencia machista como recibir apoyo psicológico, asistencia sanitaria, atención a los temas judiciales, etc.

Por todo ello se recomienda estudiar la posibilidad de que desde las OOEE se pudiera:

- **Facilitar información** sobre comedores, guarderías, centros de día, ludotecas, etc.
- **Reservar un pequeño espacio en la oficina** para que las y los menores que acompañen a las mujeres víctimas puedan estar entretenidos (leyendo, dibujando,…) mientras la tutora entrevista o asesora a la usuaria.
- **Gestionar ayudas económicas puntuales** (como suplemento o complementarias de ayudas como la RAI) para el cuidado de personas dependientes de la MVVG cuando ésta recibe ofertas de formación, acude a entrevistas de trabajo, etc. En su defecto, insistir en que las necesidades de conciliación fueran un claro factor de priorización a la hora de conceder las ayudas económicas existentes.

- **Medidas específicas de formación**

La formación para el empleo, que como ya se ha indicado depende de la DG de Formación, pero de la que se informa desde las OOEE, ha sido uno de los servicios mejor valorados tanto por las entidades ajenas al SPE, como por parte de las MVVG participantes de la encuesta, considerando que la información sobre las opciones formativas es muy útil y de calidad.

En particular la existencia de opciones formativas para la obtención de certificados de profesionalidad tiene una alta consideración.

Si bien, recordemos que según el análisis estadístico de los registros del SPECM, los servicios de formación no son mayoritariamente solicitados (sólo el 26,5% de las demandas de servicios se refieren a la formación para el empleo) previsiblemente debido a la urgencia por encontrar trabajo.

Por ello se señalan estas recomendaciones:

- **Ampliar las oportunidades de la oferta formativa de certificados de profesionalidad** canalizada desde el conjunto de las OOEE y que el cupo de alumnas por curso pudiera ser mayor.
- Incluir la opción de **formación para el emprendimiento**.
- Diseñar **itinerarios formativos que contribuyan a no reproducir la segregación de mujeres** hacia las tradicionales profesiones feminizadas asociadas a condiciones precarizadas y animar a la participación en opciones asociadas a mayores oportunidades laborales con proyección futura (desde ocupaciones en profesiones técnicas asociadas a la FP en las más jóvenes hasta formación en competencias tecnológicas o para el empleo verde, entre otras). Todo ello, además de romper la inercia hacia la demanda de empleo en ocupaciones como limpieza, hostelería y otras ocupaciones elementales, puede contribuir al necesario empoderamiento de estas mujeres.

- De forma transversal, se considera de interés que la formación facilitada por la DG de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad y canalizada hacia las MVVG **revalorice competencias relacionadas con destrezas que se han desarrollado fuera del ámbito productivo**, ayudando a visibilizar la aportación socioeconómica de las mujeres a la sociedad. Asimismo, es conveniente que los contenidos de la formación eviten ejemplos de lenguaje sexista o que reproduzcan imágenes de mujeres y hombres desarrollando tareas asociadas a roles de género tradicionales.

  Y en lo posible, de nuevo es recomendable que esta formación se desarrolle en horarios que faciliten la participación de las mujeres con responsabilidades familiares y domésticas y/o contribuyan con una determinada ayuda económica a mitigar el gasto necesario para conseguir esa conciliación. Sólo con esta recualificación se podrá **salir del bucle urgencia-empleo de baja cualificación**.

- **Medidas para contribuir a la re-socialización de las MVVG**

Como otro elemento diferencial entre las usuarias del SPE del colectivo de MVVG y el resto de personas usuarias, podría aludirse a la instrumentalización de algunos de los servicios habitualmente prestados para conseguir indirectamente otros objetivos.

Por ejemplo, en el caso de la **canalización de las usuarias a actuaciones de formación profesional** para el empleo contrasta la posición aportada en el presente estudio por parte de las y los profesionales encargados de orientar a MVVG y la posición de al menos una parte de esas usuarias. Teniendo en cuenta que los cursos de formación que facilita la DG de Formación son siempre grupales, para las tutoras parece especialmente recomendable orientar a las usuarias hacia cursos individuales donde posiblemente adquieran competencias de forma más asentada; sin embargo son bastantes las mujeres que han valorado muy positivamente la experiencia de recibir cursos grupales de formación. La argumentación de estas usuarias (casi siempre de servicios facilitados por Fundaciones y ONGs), es que vienen de situaciones en las que han estado aisladas durante mucho tiempo y les resulta atractivo conocer a otras personas (bien grupos conformados por otras MVVG o bien en grupos mixtos con población normalizada). El **formato grupal** les ofrece la oportunidad de socializar e incluso, llegado el caso, compartir inquietudes o intercambiar experiencias de mejora.

Por ello sería beneficioso plantear la posibilidad de que desde la DG del Servicio Público de Empleo:

- Se planifique **la asistencia a sesiones grupales de información u orientación laboral**, tutorías de entrenamiento para entrevistas de trabajo mediante juego de roles u otras actividades de **formación prelaboral** que además de ayudar a adquirir conocimientos y competencias, sirvan para ampliar las redes relacionales, incluso generar nuevas estructuras de apoyo a la conciliación, etc.

6.3. Reflexiones finales y próximos retos

Desde la revisión bibliográfica, y con la confirmación de la información que se ha recabado a lo largo del trabajo de campo, se ha ido poniendo de manifiesto una serie de retos en materia de prestación

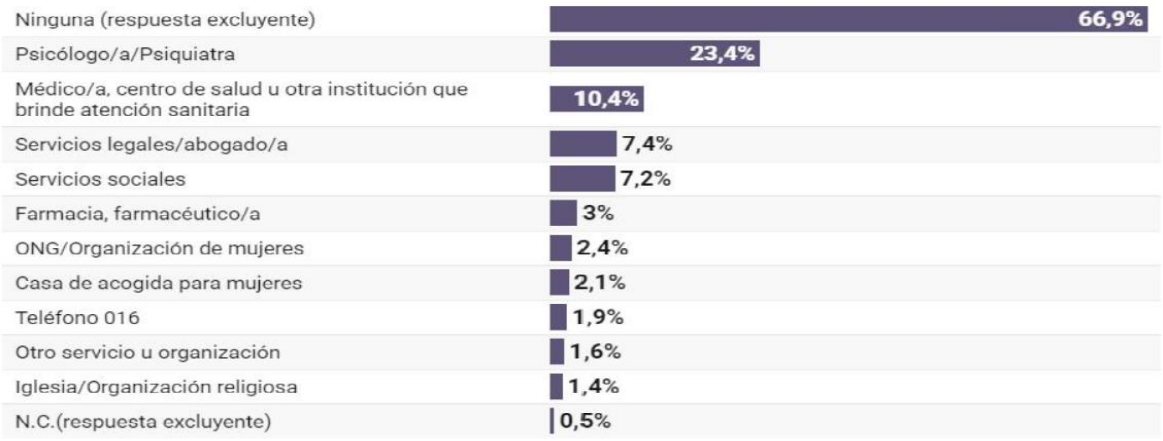
de servicios de apoyo a la inserción laboral que habrá que tener en cuenta a la hora de abordar no sólo la mejora de los recursos actualmente disponibles que presta el SPECM, sino del conjunto de servicios públicos y privados que apoyan la inserción laboral de las víctimas de la violencia machista.

Muchas de las sugerencias que a continuación se recogen, comparten el desafío de **mejorar los mecanismos de comunicación** existentes y hacer llegar los mensajes a diferentes destinatarios: las propias mujeres víctimas, las empresas y la ciudadanía en general.

▪ Necesidad de hacer más visible y cercana a las MVVG la existencia de un servicio de atención especial para mejorar su empleabilidad

Se sabe que **las mujeres que solicitan ayuda formal son la punta del iceberg del conjunto de las mujeres que sufren la lacra de la violencia de género**. De hecho, según la última Macroencuesta que lanza periódicamente la Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género (2020), el porcentaje de mujeres que no solicitan ninguna ayuda formal de ningún tipo es muy alto, y próximo al 67%.

Gráfico 26.Tipo de recursos a los que acuden las mujeres víctimas de violencia de género (en %)



***Fuente**: Requero y Álvarez, 2020. A partir de los datos de la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de la Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género de 2020.*

Sin embargo, en el informe que acompaña a la Macroencuesta se concluye que buscar ayuda en algún servicio formal incrementó las posibilidades de acabar con la relación violenta en un 88,2% de los casos. Cuando la Macroencuesta pregunta por los motivos de la ausencia de búsqueda de ayuda formal, la respuesta más frecuente es haberlo resuelto sola. La explicación que dan algunos profesionales a esta respuesta es que puede existir todavía **cierta desconfianza en las instituciones o que se desconocen los recursos existentes**. También la razón por la que posiblemente no se recurre al sistema formal de apoyo puede residir todavía en la consideración de que se trata de un problema privado que debe resolverse hacia dentro (Reguero y Álvarez, 2020).

Esa también puede ser una conclusión del presente estudio al indagar entre las profesionales y tras las entrevistas a las MVVG cuando se les preguntaba por qué no han acudido a los servicios públicos de empleo. Así, las mujeres víctimas en esa situación manifestaron que **desconocían la existencia de ese servicio** más allá de haber acudido a la Oficina de Empleo para tramitar su demanda de empleo o para solicitar la RAI. Y de esas, algunas mujeres declararon que tras su paso por la OE han

considerado necesario complementar esa ayuda con otros programas externos al percibir cierta saturación del servicio público con pocos recursos para tanta demanda.

Es cierto que un perfil que claramente no acude de forma sistemática al servicio público es el de mujeres con un nivel socioeconómico alto, posiblemente porque disponen de recursos para recibir apoyo privado o su red social de contactos es más amplia que la de la media de MVVG. En menor medida, también hay mujeres de perfiles muy cualificados que tratan de buscar los recursos por su cuenta.

Pero, por otro lado y como se observa en el anterior gráfico, el recurso de apoyo a la inserción laboral no figura siquiera en el listado de ayudas formales sondeado en la Macroencuesta. De hecho, a pesar del gran número de iniciativas que han abordado el estudio de la violencia de género y de las violencias machistas contra las mujeres en general, en el entorno académico y científico se reconoce que **la esfera laboral es una de las menos estudiadas.** Menos aún se ha investigado el efecto a largo plazo de los recursos de protección de las víctimas y, en particular, de los efectos de las políticas de apoyo a la inserción laboral de estas mujeres.

Ya llegábamos a esa conclusión en el meta-análisis publicado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: "El estado de la cuestión en el estudio de la violencia de género" (Red2Red, 2011) y la propia Delegación no ha impulsado más investigaciones específicas en esa línea en los años posteriores[18].

Por su lado, el diagnóstico que se hacía años después en la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016) de la propia Delegación sobre la respuesta institucional al fenómeno de la violencia de género, era que a pesar de que cada vez se ejercitan más los derechos y medidas del ámbito laboral y de la Seguridad Social, y se solicitan las ayudas económicas relacionadas, en términos absolutos, las cifras demuestran que **son todavía muchas las potenciales mujeres beneficiarias que no disfrutan de estos derechos**. Y que, por lo tanto:

> "sigue siendo necesario incentivar el apoyo familiar, social y del entorno laboral de la mujer que denuncia y que intenta salir de la situación de violencia de género en la que está inmersa".

Otro aspecto a potenciar dentro de este punto descansa en la necesidad de mayor **visibilidad de las ayudas existentes y más clara información acerca de la compatibilidad de las mismas en determinadas circunstancias**. Así, la encuesta antes citada que realizó la Fundación Igual a Igual (2019) sobre el tiempo que se tarda en verbalizar la situación de víctima de violencia de género, señalaba además el desconocimiento de los recursos en materia de orientación formativa y laboral para la obtención de ayuda y el apoyo económico necesarios, como parte de la explicación de la tardanza en la verbalización o denuncia de la situación de violencia transcurridos muchos años desde que comenzó el maltrato. Ello pone de manifiesto que habría que dar mayor difusión a este tipo de apoyos y recursos.

Algo similar detecta en su estudio la Fundación Adecco (2019), donde casi la mitad de MVVG encuestadas declaraba **no conocer sus derechos laborales** reconocidos desde la Ley Orgánica 1/2004.

[18] Ver, página web de estudios y publicaciones de la Delegación https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/home_Copy.htm

▪ Necesidad de mayor visibilidad de los programas de apoyo a la inserción laboral a MVVG entre las empresas

Unido a lo anterior es necesario reconocer que la **difusión que se hace de las ayudas existentes para la contratación de MVVG** aún no es suficiente, ni llega a la mayoría de las empresas, especialmente a las pyme.

Insistir de nuevo en que muchas empresas deberían conocer, además de la existencia de ayudas vía bonificaciones, otras ventajas asociadas a la incorporación de este perfil de mujeres, puesto que aparte de crecer en diversidad (lo que incrementa la competitividad) se consigue en muchos casos una mayor cohesión en los equipos y se potencian valores como el compañerismo, la capacidad de escucha o la atención a los detalles. Ello supone la necesidad de habilitar mecanismos de **sensibilización empresarial** y de apelar a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Y esta tarea podrían asumirla, **no sólo la administración laboral, sino todos los agentes sociales**.

Es más, en la bibliografía consultada, desde la **perspectiva sindical se considera que el apoyo laboral que se presta a las víctimas con y sin empleo aún es insuficiente** y se propone el refuerzo de la acción sindical sobre la negociación colectiva y el apoyo a la formación y la sensibilización. Así un informe de CC.OO. Madrid elaborado a finales de 2018, indica que la tasa de contratos a MVVG bonificados es muy escasa, y que del total de 175.000 denuncias acumuladas a lo largo de 15 años, sólo se habían firmado 1.200 contratos de este tipo en la Comunidad de Madrid (CC.OO, 2018).

En el mismo informe, conjuntamente con UGT y en línea con las medidas del Pacto de Estado, las organizaciones sindicales reclaman medidas para mejorar los derechos laborales y económicos de las MVVG e insisten en propuestas tales como:

- **Potenciar el Programa de inserción sociolaboral** para mujeres víctimas de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- **Difundir y mejorar los derechos laborales** de las víctimas de violencia de género, así como garantizar su utilización, evitando cualquier tipo de obstáculo o impedimento.
- **Trabajar con los agentes sociales** para el establecimiento de **protocolos** que garanticen los derechos laborales de trabajadoras en situación de violencia y para una **implicación más activa de la Inspección de Trabajo** cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- **Negociación de protocolos** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el **impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad** para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.

Además de estas propuestas referidas al ámbito laboral, añaden medidas relacionadas con el ámbito educativo, el sanitario o en los medios de comunicación y mejorar la respuesta institucional de colaboración entre los distintos organismos implicados en la atención a MVVG.

Finalmente, en el contexto empresarial, de nuevo es preciso reclamar una consideración especial al problema de la conciliación que, aunque es común a la mayoría de las mujeres que encabezan familias monoparentales, supone una clara desventaja en el caso de las MVVG.

▪ Necesidad de mayor apoyo al rol de orientador/a laboral para mujeres víctimas

Pese a la voluntad por parte de las distintas administraciones públicas de incentivar el acceso al empleo de estas mujeres, desde la bibliografía analizada **la figura del orientador y orientadora laboral es bastante escasa en los servicios de atención integral**.

De hecho, en los Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género las especializaciones de atención son la jurídica, psicológica y de asistente social y cuando se acude a los Centros de Día de Atención Integral, aunque los dispositivos incluyen atención sociolaboral, no es común que haya un equipo con este perfil específico de orientador/a.

Las OOEE de la Comunidad de Madrid pueden ser un caso excepcional. De hecho, sus orientadores y orientadoras laborales incorporan a su rol el de "tutor" o "tutora" de las MVVG como tratamiento más personalizado hacia estas usuarias.

Además de lo dicho anteriormente a la hora de enfocar el diseño de un servicio integral, los tutores y las tutoras han demostrado una dedicación claramente vocacional, que en ocasiones va más allá de su jornada laboral.

A la vista de la alta valoración de su trabajo, por un lado, y de la demanda de nuevos servicios de apoyo prelaboral y de intermediación, por otro, parece una figura a proteger y potenciar en la estructura no sólo de las OOEE, sino del conjunto de entidades y organismos que trabajan en el apoyo a MVVG.

- ### Necesidad de sensibilizar al conjunto de la ciudadanía sobre la problemática de las MVVG desde la perspectiva laboral

En el Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género del Instituto de la Mujer que se citó en la revisión bibliográfica se hace especial hincapié en la relevancia que puede tener el hecho de encontrar un empleo para una MVVG.

A lo largo de este estudio se ha comprobado que no solo es positivo en términos materiales, ya que contar con ingresos propios y estables es una condición necesaria para alcanzar la independencia económica y la autonomía personal, sino que también es muy importante a nivel anímico y emocional. Trabajar en una empresa abre la posibilidad de retomar el contacto con otras personas y de recuperar la autoestima perdida.

Sin embargo, la inserción sociolaboral de las MVVG choca muchas veces con toda **una serie de prejuicios y falsas creencias que están presentes en el conjunto de la ciudadanía** y, por tanto, también en los y las responsables de las empresas. En este sentido, existe cierta inquietud acerca de la posibilidad de que estas mujeres no sean capaces de responder a los retos y las exigencias profesionales que se les planteen, un temor fundado en la creencia de que se trata de personas débiles y psicológicamente frágiles. También genera preocupación que sus maltratadores puedan acudir al centro de trabajo o que el resto de la plantilla se sienta agraviada porque perciban que esas mujeres están recibiendo un trato privilegiado por parte de la empresa.

El Instituto de las Mujer y las empresas que han participado en estos programas de inserción, sin embargo, también desmontan estos prejuicios argumentando que el desempeño de las MVVG es muy positivo, y que se trata de personas que, precisamente por haber pasado por esas situaciones de violencia, cuentan con una capacidad de resiliencia y superación muy alta.

Por último, tras 2020, año que será reconocido históricamente por las nefastas consecuencias sanitarias, sociales y económicas que la **pandemia por COVID-19** ha tenido y está teniendo en nuestra sociedad, habrá que tener en cuenta las especiales dificultades que las MVVG tuvieron para acudir a recursos de protección, en un contexto en el que las oportunidades de empleo escasean, donde las víctimas han sufrido una mayor exposición a la dependencia económica de sus agresores y, con ello, se ha intensificado el riesgo de pobreza y de cronificación de su vulnerabilidad. Por lo tanto, es aún si cabe más necesario **generar conciencia** sobre las especiales necesidades de recursos para la empleabilidad de estas mujeres.

Necesidad de ampliar los escenarios de colaboración

Por último, en el estudio se han ido recogiendo recomendaciones respecto a la máxima coordinación institucional (entre los diferentes servicios de la Consejería de Empleo, entre el SPECM y el SEPE, etc.) para simplificar trámites administrativos que reviertan positivamente en la agilidad de la gestión y aportar profesionales altamente cualificados en materia de igualdad de género.

Pero, además y en sintonía con lo que ya se proponía en una de las alternativas (la B) para afrontar el enfoque integral del Servicio especializado a MVVG, parece necesario profundizar en las posibilidades de **colaboración público-privada**.

Según la Fundación Adecco (2020), aunque es la Administración Pública quien promueve e impulsa programas de inserción sociolaboral y políticas activas de empleo, la gravedad de la situación actual lleva a considerar ese tipo de colaboración como parte de la solución para aliviar la presión sobre los Servicios Públicos de Empleo y poder atender desde el tejido asociativo y entidades de la sociedad civil de forma más personalizada a las mujeres desempleadas más vulnerables, contando con una atención integral, que contemple sus diversas necesidades e impacte en fases previas a la búsqueda de empleo como la recuperación de la autoestima o la capacidad de comunicación.

Desde esta perspectiva, se podrían aprovechar los pasos ya dados en otras experiencias como la de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género con la **Red de Empresas por una Sociedad libre de violencia de género** y fomentar o bien la adhesión a esta iniciativa o impulsar iniciativas similares, por ejemplo con pymes, con empresas públicas, etc.

De forma sintética la reflexión se resumiría así:

Con este recorrido de propuestas se apunta a cometidos que pueden exceder las competencias de la Dirección General de Servicio Público de Empleo que encargó este estudio, pero cuya capacidad de incidencia política puede claramente favorecer que otras instancias compartan nuevos compromisos, para que en definitiva, desde la acción conjunta se consiga el objetivo marcado por la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género para mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia machista.

7. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ALONSO-BORREGO, CÉSAR y CARRASCO, RAQUEL (2017). Employment and the risk of domestic violence: does the breadwinner's gender matter? Universidad Carlos III de Madrid. Applied Economics Vol. 0, Iss. 0,0. Pages 1-18. Enlace
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2008). Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Enlace
- CHAMORRO, MARÍA JOSÉ (2016). Violencia de género en el ámbito laboral: un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo. Enlace
- COMISIONES OBRERAS DE MADRID (2018) Informe Violencia de Género 2018. Enlace
- COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA (2016). Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021. Enlace
- COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA (2018). Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Enlace
- COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES, FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD (2019). Memoria anual de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016-2021. Enlace
- COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD (2020). Recopilación normativa empleo, formación, trabajo, autónomos y economía social. Enlace
- CRUZ ROJA. Inserción laboral para mujeres en dificultad. Mucho más que un trabajo. Enlace
- CRUZ ROJA. La violencia de género en las mujeres atendidas por Cruz Roja. Enlace
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2014). Informe Anual de Seguimiento del Programa de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género correspondiente al año 2014. Enlace
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2017). Descripción de los recursos de titularidad autonómica en materia de violencia de género disponibles en 2017 sobre la Comunidad de Madrid. Enlace
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2020). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. Enlace
- EAPN- España (2019). Estudio sobre familias monoparentales perceptoras de rentas mínimas. Enlace
- FONTANIL, YOLANDA; EZAMA, ESTEBAN; FERNÁNDEZ, ROSANA; GIL, PURA; HERRERO, FRANCISCO JAVIER y PAZ, DOLORES (2015). Prevalencia del maltrato de pareja contra las mujeres. Universidad de Oviedo, Facultad de Psicología. Enlace

- FUNDACIÓN ADECCO (2018). Guía ‘’Un empleo contra la violencia. Si hay empleo, hay salida’’. Enlace
- FUNDACIÓN ADECCO (2018): Informe un Empleo contra la Violencia. Enlace
- FUNDACIÓN ADECCO (2019): Informe un Empleo contra la Violencia. Enlace
- FUNDACIÓN ADECCO (2020): Informe un Empleo contra la Violencia. Enlace
- FUNDACIÓN IGUAL A IGUAL para la DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2019). Estudio sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación. Enlace
- FUNDACIÓN INTEGRA Y FUNDACIÓN ROVIRALTA (2018). Proyecto ‘’Preparadas para el empleo’’. Enlace
- FUNDACIÓN INTEGRA Y MUTUA MADRILEÑA (2020). III edición del Proyecto ‘’JUNTAS’’. Enlace
- FUNDACIÓN MUJERES (2015). Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (Resumen). Enlace
- GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2013). Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género. Tutorización de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral. Enlace
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2014). Programa Clara. Enlace
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016). Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Enlace
- IRÁIZOZ, N. (2011). Programa ILMA. Un modelo de intervención sociolaboral para mujeres titulares de familias monoparentales y/o víctimas de violencia de género. En Almeda Samaranch, E. y Di Nella, D. (Eds.). *Las familias monoparentales a debate*, 5, 125-141. Enlace
- JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES y CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO. (2017). Acuerdo de colaboración para la mejora de las condiciones de empleabilidad, las competencias profesionales de las mujeres andaluzas y la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Enlace
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2020). Subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León. Enlace
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2013). Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016) Enlace

- INSTITUTO DE LA MUJER (2019). Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género. Conclusiones de la X Jornada Técnica de la RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO ''IGUALDAD EN LA EMPRESA''- RED DIE. Enlace
- RED2RED para COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER (2006, 2008). Los costes económicos de la violencia de género en la Comunidad de Madrid. Con la colaboración de ABAY CONSULTORES
- RED2RED para DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2011). El estado de la cuestión en el estudio de la violencia de género en España. Enlace
- REGUERO, PATRICIA y ÁLVAREZ, ANA (2020). La mayoría de las mujeres que sufre violencia de género en pareja no denuncia ni pide ayuda formal. Artículo en la publicación digital Diario El Salto. Enlace
- SANTAMARÍA, LOURDES y PUEYO, PABLO (2017). Perfil sociodemográfico de las mujeres atendidas en le Red de los PMORVG de la Comunidad de Madrid. Área de Investigación y Documentación – S.G.T. Consejería de Políticas Sociales y Familia. Enlace
- SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2019). Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2019-2020. Enlace
- SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2019). Propostes per a la millora del lideratge del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en els processos de recuperación de les dones que viuen violències masclistes. Enlace
- SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA (2019). Protocol d'Atenció i Recuperació de les dones que viuen situacions de violencia masclista ateses des de les Oficines de Treball del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Enlace
- SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. Recursos SOC para mujeres víctimas de la violencia machista. Enlace
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL-SEPE (2019). Jornada de Intercambio de Buenas Prácticas de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género. Enlace
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL-SEPE (2021). ''Quiero cobrar el paro y soy víctima de violencia de género o doméstica''. Enlace
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL- SEPE (2021b). Resumen de datos estadísticos. Demandantes de empleo según colectivo por Comunidades Autónomas. Enlace
- SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y RED DE CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA REGIÓN DE MURCIA (2011). Medidas de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género en la Región de Murcia. Enlace
- UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES para DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2019). El impacto de la violencia de género en España: Una valoración de sus costes en 2016. Enlace

- XUNTA DE GALICIA (2019). Resolución de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases que regirán la concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para programas de diseño e implementación de itinerarios personalizados y acciones específicas que favorezcan la inserción sociolaboral de mujeres en situación de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Galicia Enlace

El Proyecto Monitor de Empleo se plantea como una investigación rigurosa, sistemática y global del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. La utilización de técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas, y el análisis de diversas fuentes secundarias y primarias que informan el mercado laboral de la Región, permitirán mejorar la toma de decisiones de políticas activas, adaptándolas a las necesidades reales del mercado laboral.

El principal objetivo del estudio es ofrecer información desde distintas perspectivas y aportar, entre otras técnicas, el valor poco frecuente de una encuesta a más de un centenar de mujeres víctimas.

Los resultados del análisis permiten avanzar en la reflexión sobre el modelo de atención que se presta desde las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid y aporta diferentes propuestas de mejora de los servicios de apoyo a la inserción laboral de estas mujeres, lo que en la mayoría de los casos contribuye a la verdadera salida de la situación de violencia.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE
Comunidad de Madrid