

EMPLEO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia machista es fundamental para que estas mujeres logren salir adelante por sí mismas. Empresas, entidades y administraciones colaboran para facilitar este objetivo.

PATRICK AMOY / UNSPLASH

MIGUEL BLANCO
FOTOS: VV.AA.

La violencia de género es una lacra que nuestra sociedad aun no ha logrado eliminar y que afecta a todos los ámbitos de las mujeres que la sufren. Las víctimas que consiguen salir de ella, tras dar el difícil paso de denunciar, tienen ante sí la complicada tarea de recomponer sus vidas. Para ello, es indispensable que, en los casos en los que no tenían empleo, consigan insertarse en el mercado laboral.

Con este objetivo, distintas iniciativas de las administraciones facilitan que las empresas contraten y mantengan en su puesto a mujeres víctimas de violencia machista. Asimismo, entidades como empresas y asociaciones han puesto en marcha iniciativas destinadas a acompañar y asesorar a las mujeres en este paso vital, facilitando que se lleve a cabo con éxito.

El problema es que, en muchas ocasiones, estos programas de ayuda no llegan a las mujeres que los necesitarían. Lo denunciaba el pasado noviembre CCOO en Almería, durante la presentación del informe sobre violencia de género elaborado por el sindicato con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Así, la secretaria de Mujer de CCOO Almería, María Luisa González, señalaba la relevancia que tienen para las víctimas de violencia de género los contratos bonificados, pero “prácticamente no se utilizan”.

En el mismo evento, la secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, aseguraba que “nuestra comunidad necesita de políticas más eficaces para acabar con la violencia machista”. En este sentido, denunciaba que “aunque Andalucía ha recibido más de 60 millones de euros del Pacto de Estado contra la Violencia de Género desde 2021, la realidad es que, a día de hoy, esos fondos no han logrado el impacto esperado”.

FALTA DE EFECTIVIDAD

Almería es la primera provincia andaluza en mujeres asesinadas por cada 100.000 mayores de 15 años pero también es la provincia con menos órdenes de protección denegadas. El año pasado, se produjeron dos asesinatos en la provincia, de los diez que hubo en Andalucía, donde se cometieron seis menos que en el año anterior. Además, hubo un caso de violencia vicaria, con el asesinato de dos niñas de 2 y 4 años cometido por su padre en Alboloduy.

Para evitar que se produzcan estos crímenes y que una mujer salga de una relación en la que es víctima de violencia machista, es fundamental que los casos se denuncien y que la protección sea efectiva. En este sentido, el informe de CCOO señala “la falta de efectividad en el sistema de denuncias y protección para las víctimas”.

Así, aunque el número de denuncias sigue aumentando, “las órdenes de protección denegadas se mantienen en niveles elevados”.

Esto indica, añade el informe, que “aunque más mujeres están dando el paso de denunciar, el sistema de protección legal y policial no siempre responde adecuadamente para garantizar su seguridad”.

Durante 2023, se presentaron cerca de 40.000 denuncias, un dato “insuficiente”, según apuntan en el sindicato, ya que “más del 90% de las víctimas de feminicidio en el año no habían denunciado previamente a sus agresores”. Esto muestra, concluyen, “la necesidad de reformas estructurales en los mecanismos de protección y en los procedimientos judiciales para asegurar que la denuncia sea efectiva y accesible para todas las mujeres”.

PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Más allá de la protección, las mujeres que han conseguido salir de una relación de violencia de género necesitan, en muchas ocasiones, ayuda para la inserción laboral, cuando han estado ocupándose de la casa o los niños, sin tener un empleo remunerado. Dependían económicamente de sus parejas y, en su nueva vida, no siempre tienen fácil, por distintos motivos, el acceso a un trabajo que les permita salir adelante.

Por ello, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene previstos protocolos de actuación para facilitar esta inserción laboral. Esta iniciativa deriva de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 2004, que ofrece a



Arriba, movilización contra la violencia de género en la sede del IAM; la consejera Loles López anuncia en Almería el acuerdo de colaboración con Ikea. A la derecha, Verdiblanca tiene convenios con la Consejería de Salud y el IAM para contratar a mujeres víctimas de violencia de género y ofrecerles formación y orientación sociolaboral.

las víctimas de violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que incluye las medidas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. El objetivo final es que la mujer víctima de violencia de género consiga la independencia económica.

De esta ley se deriva además el Real Decreto 1917/2008, con el que se aprobó el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Este incluye un itinerario de inserción sociolaboral individualizado y un programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.

Asimismo, prevé incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia, para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género, para facilitar la movilidad geográfica y para compensar diferencias salariales. Además, apuesta por los convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

UNIDAD DE ATENCIÓN INTEGRAL

La gestión de estas medidas es competencia del SEPE y las entidades equivalentes de las Comunidades Autónomas con competencias en políticas activas de empleo; en el caso de Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

En Almería, en dos años y medio, de abril de 2022 a septiembre de 2024, se había atendi-

do a 230 mujeres víctimas de violencia de género en la unidad de atención integral y acompañamiento a la inserción sociolaboral del SAE. Esta oficina se dedica a mejorar las competencias personales y profesionales y el posicionamiento laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

En esta unidad de intervención integral y acompañamiento del SAE en Almería, las mujeres víctimas de violencia de género reciben servicios de apoyo psicosocial, orientación, formación, intermediación, ayuda a la búsqueda de empleo o captación de ofertas de trabajo, entre otros. Las unidades están atendidas por personal técnico titulado en las áreas de psicología, trabajo social e inserción laboral.

Para acceder a estos servicios, las mujeres víctimas de violencia de género tienen que estar inscritas en el SAE, estén o no desempleadas, y debe constar la condición especial de víctima de violencia de género.

El delegado territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Amós García, destacaba al hacer balance de estos primeros dos años y medio de funcionamiento de la unidad "la importancia de facilitar el acceso al empleo de las personas víctimas de violencia de género, como una vía no solo para su independencia económica, reduciendo así su vulnerabilidad, sino también para proporcionarles autonomía, confianza y bienestar emocional". Por ello, avanzó que la iniciativa se mantendrá al menos otros dos años.

La oficina cuenta con la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer, cuya responsable en Almería, María del Mar Esparza, destacaba la coordinación que existe entre ambas entidades para "difundir los programas y derivar a las mujeres que lo necesiten a recursos de ayuda, actuaciones que complementamos con el impulso al emprendimiento y el asesoramiento a empresas para la elaboración de los planes de igualdad, de cuyo seguimiento se encarga la Delegación de Empleo".

CONVENIO CON IKEA

Con el mismo objetivo, el IAM firmaba en mayo de 2024 un convenio de colaboración con la empresa Ikea, por el que se buscaba desarrollar medidas y estrategias que faciliten la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la provincia de Almería.

El IAM selecciona candidatas para las ofertas de empleo de Ikea entre mujeres víctimas de violencia de género y también en riesgo de exclusión social; de esta manera, la empresa cubre sus necesidades de personal. Asimismo, Ikea ha instalado un punto de atención en su tienda de Almería en el que se ofrece información y ayuda a mujeres que hayan sufrido violencia machista.

En el acuerdo, IAM e Ikea contemplan colaborar en la detección de casos que necesiten una protección especial, para lo que se cuenta con los recursos de atención y acogi-

Violencia contra la mujer en el entorno laboral

En su informe sobre la violencia de género, CCOO presta atención a los casos de acoso y violencia sexual que ocurren en el ámbito laboral, un tipo de violencia que es “muchas veces invisible debido a las barreras para denunciar”, ya que “las mujeres a menudo enfrentan miedo a represalias o pérdida del empleo si deciden denunciar el acoso, lo que resalta la necesidad de políticas de apoyo y protección en el ámbito laboral”, señala el informe. Esto tiene como consecuencia que “muchas víctimas optan por el silencio, soportando situaciones degradantes que atentan contra su dignidad, autoestima y estabilidad emocional”.

El sindicato recuerda que la Ley Andaluza de Violencia de Género, de 2007, ya incluye dentro de los supuestos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de violencia machista, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él. En este sentido, en CCOO aseguran que “los sindicatos tenemos un rol esencial en la protección de las trabajadoras frente a estas violencias, impulsando políticas de prevención y procedimientos de denuncia seguros en los entornos de trabajo”. Asimismo, señalan que esta ley “obliga a las empresas a tomar medidas preventivas, como la implementación de protocolos de actuación ante casos de acoso y la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las mujeres”.



El informe señala los problemas a los que se enfrentan las mujeres que sufren acoso laboral en Andalucía; un acoso que “provoca efectos psicológicos y emocionales graves, que incluyen ansiedad y pérdida de autoestima”. Por ello, añaden, “el apoyo y asesoramiento a las trabajadoras que denuncian acoso es una prioridad” y, con este objetivo, “es necesario reforzar los protocolos en el entorno laboral y promover una cultura de cero tolerancia al acoso”. El informe destaca también la importancia de reconocer el acoso laboral como violencia de género y mejorar la formación en esta materia dentro de las empresas, de modo que tanto empleadores como empleados estén sensibilizados sobre la gravedad de estas conductas y sobre las vías de apoyo disponibles para las víctimas.

En este sentido, CCOO propone cuatro medidas que considera necesarias para prevenir el acoso y el abuso sexual en el lugar de trabajo. La primera es el desarrollo y fortalecimiento de protocolos en los lugares de trabajo, para que las empresas cuenten con “protocolos claros y efectivos que incluyan vías de denuncias confidenciales y seguras, garantizando la protección de la víctima y evitando cualquier tipo de represalia”. Otra medida es la formación y sensibilización obligatoria en el entorno laboral. “Es crucial que todas las personas trabajadoras, incluidos los directivos, reciban formación regular sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entendiendo sus efectos, la normativa aplicable y las consecuencias legales”, aseguran desde el sindicato.

El fomento de una cultura organizacional de respeto y equidad es otra de las propuestas. Así, “las empresas deben esforzarse por crear ambientes laborales que promuevan el respeto y rechacen cualquier conducta intimidatoria o sexista, asegurando un entorno laboral saludable y seguro para todos”. Por último, proponen la supervisión y auditoría de los fondos del Pacto de Estado, “dado que una parte de los fondos recibidos debe destinarse a la prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, es imperativo que se haga un uso transparente de estos recursos y que se evalúe su impacto en la reducción del acoso y el apoyo a las trabajadoras”.

da de manera urgente del IAM, mientras que la multinacional derivará al centro provincial los casos de violencia de género o acoso laboral que les lleguen.

Loles López, consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, destacaba al anunciar el acuerdo, firmado en la tienda de Ikea en Almería, que “es un ejemplo de cómo trabajar en la sensibilización contra la violencia de género y en la información sobre los recursos para la atención a las mujeres que lo necesitan”.

Ainhoa Echavarri, directora en IKEA Murcia, aseguraba que con el acuerdo se daba “un paso significativo hacia la erradicación de la violencia de género” y señalaba el compromiso de la empresa “con la creación de un entorno seguro y de apoyo para todos y en especial para las mujeres víctimas de este tipo de violencia”.

LA MOVILIZACIÓN DE VERDIBLANCA

Otro caso de entidad colaboradora con este tipo de iniciativas de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género es la asociación Verdiblanca. Entre las medi-

das que lleva a cabo, gracias a acuerdos con la Consejería de Salud y el IAM, destacan la contratación en la propia entidad, la orientación profesional con personal especializado, la búsqueda de empleo en otras empresas, convenios de colaboración y talleres de sensibilización con jóvenes.

Solo en su entidad, Verdiblanca ha contratado a más de una docena de mujeres víctimas de violencia de género, que, además, reciben orientación laboral por parte de personal especializado. Asimismo, fruto del trabajo de gestión con empresas que lleva a cabo la asociación, se ha logrado contratar a otra quincena de mujeres víctimas de violencia de género.

El presidente de Verdiblanca, Antonio Sánchez de Amo, asegura que “debe existir implicación de toda la sociedad para poner énfasis en la importancia de respetar los derechos y libertades de las mujeres”. Asimismo, reconoce que “aun queda mucho camino que recorrer ante estas conductas inhumanas y nosotros, como entidad solidaria y defensora de derechos, debemos participar en esta movilización”.

Entre otras medidas de prevención de la violencia de género, Verdiblanca lleva a cabo campañas de sensibilización y de formación para su plantilla, sus asociados y la ciudadanía en general. En este sentido, la entidad ha elaborado un protocolo de protección para sus trabajadoras víctimas de violencia de género que incluye medidas como el cambio de puesto en distintas provincias o la adaptación del turno de trabajo.

La asociación realiza además acciones formativas sobre violencia de género de 50 horas a trabajadores de diferentes categorías profesionales, incluidos en el Plan de Formación de la plantilla.

Asimismo, Verdiblanca tiene firmado con el IAM un convenio para formar a mujeres mediante un programa de mentoría que les sirva de apoyo. La entidad ha creado también la figura de la persona asesora confidencial/mediadora de igualdad en la empresa. Y forma a su plantilla para que los trabajadores de la asociación sepan cómo actuar y qué medidas tienen que adoptar con las compañeras de trabajo que son víctimas de violencia de género. ■