



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La violencia de género en la empresa.

Detección, prevención y tratamiento.

Autor/es

Noelia Bárcena Ferruz y Lidia Moreno Vicente

Director/es

Isabel Ortega Sánchez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2021

«La mujer es una persona en igualdad con el hombre, y no se trata de superar a éste ni imitarlo, sino de complementarlo, porque la mujer no viene a ocupar el rol del hombre, sino que tiene que estar con el hombre en complemento». **María Zambrano.**

Índice

Resumen	1
Abstract	1
Introducción	2
Marco teórico	4
Marco normativo	7
Objetivos y marco metodológico	10
La violencia de género	11
Concepto de violencia de género	11
Efectos	15
Empleo como factor clave para salir de situaciones de violencia de género	19
Ayudas para la reinserción de mujeres maltratadas	21
Detección y prevención de la violencia de género desde la empresa	23
La violencia de género y teletrabajo	30
Conclusiones	34
Bibliografía	36
Webgrafía	38
Anexo de legislación	39
Anexo de jurisprudencia	40

Resumen

La violencia de género es un problema que, por desgracia, está presente en todo el mundo en la actualidad y es el principal tema sobre el que trata el presente trabajo. Se ha enfocado el problema desde el ámbito laboral para conocer las diferentes formas que pueden utilizar las empresas para detectar situaciones de violencia de género, de qué manera pueden ayudar o auxiliar a las trabajadoras víctimas de violencia de género y cómo las mismas empresas pueden contribuir a su prevención.

Palabras clave: Violencia de género, empresa, prevención, detección, perspectiva de género.

Abstract

Gender violence is a problem that, unfortunately, is present throughout the world today and is the main subject on which this work deals. The problem has been approached from the workplace to know the different ways that companies can use to detect situations of gender violence, how they can help or assist female workers who are victims of gender violence and how the same companies can contribute to its prevention.

Key words: Gender violence, business, prevention, detection, gender perspective.

Introducción

La finalidad del presente trabajo es determinar cómo se puede contribuir a eliminar la violencia de género desde el ámbito empresarial, cómo prevenirla, detenerla y cómo ayudar desde la empresa a las víctimas de la misma.

Hemos elegido este tema porque se trata de un problema que atañe a la sociedad en general, que tiene gran importancia por su gravedad y que está presente cada día en todo el mundo. Además, nos parece interesante indagar en el estudio de los recursos que pueden ser utilizados desde las empresas en contra de este tipo de violencia, estudiar de qué manera pueden contribuir en su detección y prevención, así como averiguar si las empresas pueden ser realmente una vía útil para la lucha contra la violencia de género.

La violencia de género es una lacra social que no entiende de raza, edad, sexo, cultura, país o lugar. Constituye una vulneración de los derechos y libertades de las mujeres que se debe erradicar y, para ello es fundamental atajarla desde todos los ámbitos. El desarrollo de este trabajo se centra principalmente en la gran contribución social que pueden aportar las empresas a la lucha contra la violencia de género, entendida como violencia que ejerce un hombre hacia una mujer en el ámbito de una relación de afectividad. Es importante la concienciación en el ámbito empresarial para permitir la implantación de protocolos que luchen contra la violencia y el acoso.

Según datos proporcionados por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (2020), el año pasado 45 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas. Solo 7 de ellas había denunciado a su agresor y 3 tenía medidas de protección en el momento del asesinato. Por tanto, hoy en día en España las muertes por violencia de género son elevadas y es un problema social sobre el que se están tomando muchas medidas para conseguir eliminarlo, aun así queda mucho camino por recorrer.

Los impactos que la violencia de género produce en las personas que la sufren son múltiples y no en todas las víctimas tienen el mismo efecto, aunque algunos de ellos pueden ser irreparables puesto que se atenta contra la vida y la integridad de las víctimas.

Además, no hay que olvidar que las víctimas en sí no son las únicas que sufren las consecuencias de la violencia, ya que muchas veces las víctimas y los agresores conviven en la misma casa con otras personas, bien sean sus propios hijos o cualquier otro familiar que sufra dependencia física o psicológica. Es por ello que las personas que conviven con ellos pueden sufrir los mismos efectos negativos que las víctimas: estrés, miedo, dificultad para comunicarse con otras personas, etc.

Por otro lado, a lo largo de este trabajo investigaremos sobre las leyes que existen a todos los niveles: autonómico, estatal, europeo e incluso internacional, con el fin de analizar cómo se aborda la violencia de género desde cada uno de los ámbitos. Es evidente que se ha avanzado hacia una igualdad legal entre hombres y mujeres en cuanto al reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación, pero esto no significa que se esté produciendo una igualdad real. Es decir, no se incluyen diferencias (de tratamiento) en las leyes, pero esto no es suficiente para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, siendo la violencia de género la manifestación más extrema de la desigualdad de género. Es necesario un cambio mayor en cuanto a valores, ideas y/o situaciones o comportamientos en la totalidad de la sociedad.

Además de todo esto, nos centraremos en analizar la violencia de género desde el ámbito laboral, más concretamente en las formas que poseen las empresas para la prevención, detección y tratamiento de la misma, así como de las medidas de ayuda que existen para contribuir en la reinserción de las víctimas. Asimismo, estudiaremos los efectos que tiene el empleo en la vida de las víctimas de violencia de género, es decir, cómo afecta en las víctimas tanto el poseer como el no poseer un puesto de trabajo.

Para la elaboración de este trabajo hemos utilizado diferentes recursos, libros de texto y electrónicos, revistas, artículos, sentencias, múltiples textos legales, etc.

Marco teórico

Para comprender el concepto de violencia de género es interesante tratar dicho término desde la perspectiva de género. Según Capitolina Díaz la perspectiva de género “es una mirada sobre la vida social y política dirigida a poner de manifiesto cómo las normas, las prácticas y las estructuras sociales, políticas y económicas, pueden afectar de manera diferente a mujeres y varones y/o a ciertos grupos de mujeres. Esa diferencia suele convertirse en discriminación” (Martínez, 2016, p. 176).

La principal vía a través de la cual se expresa la perspectiva de género es el feminismo. Según la Real Academia Española se define como “Principio de igualdad de derechos de la mujer y del hombre”. Victoria Sau proporciona una definición del término más completa: “movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera” (Sau, 2000, p. 121-122). Este fenómeno es cada vez más importante en la sociedad y gracias a él se están consiguiendo muchos cambios positivos para las mujeres, siempre apoyándose en reformas legales, batallas políticas y buscando siempre un cambio hacia la libertad pública de las mujeres. En definitiva lo que busca el feminismo es eliminar aquellos valores y/o comportamientos consolidados que son ofensivos o humillantes para la mujer y buscar de esta manera la igualdad entre mujeres y hombres.

Gracias al feminismo se ha considerado la violencia de género como un problema real en la sociedad y la ha hecho visible. Antiguamente se consideraba que la violencia constituía un hecho normal y justificado, los maridos practicaban la violencia contra sus esposas ya que se consideraba que esta mejoraba el matrimonio, hecho que era aceptado en la sociedad y por los códigos penales españoles. Es por esto que muchas mujeres no están a favor del feminismo y, como establece Mary Wollstonecraft las mujeres parecen que prefieren “sacar brillo a sus cadenas que tratar de sacudírselas.” (De Miguel, 2005, p. 234). Por tanto, desde el feminismo se ha producido una lucha contra la costumbre y se buscan nuevos pensamientos y mejoras culturales en lo que se refiere a igualdad y no discriminación.

En nuestra tradición cultural, el hombre, por el mismo hecho de serlo, tenía absoluto poder sobre la mujer y ponía en práctica aquellos valores que había adquirido desde pequeño, estamos hablando de lo que hoy en día se conoce como patriarcado¹. Considera a la mujer inferior al hombre y de su propiedad, es por esto que las mujeres deben obediencia al hombre. Este fenómeno ha sido asimilado e interiorizado por la sociedad durante mucho tiempo y hoy en día el feminismo lucha por acabar con él.

Esto nos lleva a intentar comprender el significado que engloba la palabra poder en cuanto al género. Según Luis Bonino, en el momento en el que se produce “una desigualdad en la distribución del ejercicio del poder de dominio, se produce una asimetría relacional” (Luis Bonino, 1998, p. 2). Esta asimetría relacional, ha sido adoptada por el hombre y aceptada por la sociedad permitiendo que los varones utilicen las dos acepciones que se le atribuyen a este poder. La primera acepción nos habla de la

¹ “Sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista.” (Vacca & Coppolecchia, 2012, p. 60).

capacidad que tiene cualquier persona para decidir o existir. Lo que es llamado el poder auto afirmativo el cual requiere que sea legitimado socialmente. Por lo que podemos adivinar que esta legitimidad sólo era reconocida a los varones. Y como segunda acepción, se resalta lo que es llamado el poder de dominio, es decir, la capacidad y la posibilidad de control que puede ejercer una persona sobre otra, de tal manera que la que tiene el poder llega a lograr obediencia con la capacidad de poder sancionar o premiar a su antojo. Esto permite el desarrollo de interacciones no recíprocas sobre cualquier aspecto de la autonomía de la persona subordinada.

Para comprender y conocer cómo hemos llegado hasta el punto en el que nos encontramos actualmente en este tema, es conveniente mirar hacia atrás en el tiempo y estudiar cómo ha ido evolucionando el tema del patriarcado, violencia y discriminación.

Desde la Iglesia eran bien vistos los episodios de violencia contra la mujer, tanto es así que los discursos religiosos presentaban a las mujeres como “malas y peligrosas... o como la “tentación”, la ocasión para pecar (los sujetos, los varones)” (De Miguel, 2005, p. 235). Esto hace que la violencia se considere necesaria contra las mujeres como forma de castigo.

Cuando llegaron las sociedades modernas se dejó de aprobar la violencia para solucionar cualquier tipo de conflicto, toda la violencia menos la violencia contra la mujer. Algunos filósofos como Rousseau, Locke o Kant, instauraron la idea de que las mujeres son inferiores a los hombres y estas les deben obediencia. Por lo tanto, la Iglesia y la filosofía de ese tiempo han defendido y aceptado la violencia ejercida contra la mujer.

Además de esto, con la Ilustración se produjeron reivindicaciones para conseguir derechos públicos para las mujeres en lo que respecta a la educación, a la ciudadanía y al trabajo. Es en el siglo XIX cuando se empezó a considerar el matrimonio como una amenaza para las mujeres y se comparó con la esclavitud, ya que las esposas debían obedecer a su marido, se encontraban atrapadas en el rol de madre y cuidadora de la casa y debían actuar siempre según lo aceptado socialmente.

Fue en los años sesenta cuando el movimiento feminista tomó más importancia en lo que respecta a la violencia ejercida contra la mujer. Contribuyó a dar visibilidad a este problema y a que fuera considerado como un problema político. Muchas autoras y autores de la época trabajaron sobre la violencia de género y coincidían en que eran las propias mujeres las que normalizaban el maltrato por parte de sus maridos y, por lo tanto, no podían ser conscientes de que era posible evolucionar en la vida fuera del matrimonio, ya fuera ocupando un puesto de trabajo o realizando acciones cotidianas en el espacio público. Esto era debido a la importante posición en la que se encontraba el patriarcado. En relación con esto, también se trataron dos hechos interesantes, el primero de ellos es que ante una violación se creía al agresor antes que a la víctima, ya fuera en un juicio o en la sociedad en general. Y, en segundo lugar, la sociedad tenía implantada la idea de que una mujer casada pertenece a su marido y una mujer soltera pertenece a todos los hombres. Una de las autoras que trató este tema fue Susan Brownmiller, realizó un “estudio sobre la forma más brutal de agresión a la mujer: la violencia”. Este estudio fue considerado desmesurado, pero solo mostraba la cruda realidad del momento.

Después de esto y gracias al feminismo se ha ido evolucionando hacia una sociedad cada vez más igualitaria, en la que la violencia contra la mujer ha dejado de ser legitimada y ha pasado a considerarse como un problema de toda la sociedad.

Marco normativo

La violencia de género tal y como la conocemos actualmente ha tardado en considerarse por la sociedad como un delito, ha pasado de tratarse de un problema privado a un problema que preocupa a toda la sociedad. Los poderes públicos tampoco permanecen pasivos ante esta problemática, ya que la violencia de género vulnera diferentes derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española en su artículo 15, como es el derecho a la vida y a la integridad física.

A lo largo de esta investigación hemos podido apreciar que se han desarrollado muchas leyes a nivel estatal fruto de las recomendaciones fundadas por órganos internacionales para regular la violencia de género, como por ejemplo la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o leyes a nivel autonómico como la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

Si nos centramos en primer lugar en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, esta tiene por objetivo intervenir para acabar con todo tipo de discriminación, desigualdad o violencia de todo tipo ejercida contra la mujer. Además, se incluyen medidas para su prevención y sanción, así como ayudas para las víctimas. En esta ley se tratan todas las medidas de detección, prevención y sensibilización que se pueden tomar según el ámbito al que afecten. Así pues, encontramos el ámbito educativo, el de publicidad y medios de comunicación y el sanitario. Se enumeran los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, como por ejemplo el derecho a la información, a la asistencia jurídica gratuita y se tratan derechos económicos, laborales y prestaciones de la Seguridad Social para proporcionar apoyo económico a las víctimas. Además, también otorga protección a los menores o víctimas directas o indirectas de esta violencia. Por último, se prevé la formación de diferentes órganos encargados de elaborar políticas e impulsar nuevas medidas para luchar contra la violencia de género y se establecen nuevas normas penales y procesales.

Creemos que es interesante desarrollar los tres derechos que hemos nombrado anteriormente y a los que toda víctima de violencia de género tiene acceso según la Ley Orgánica 1/2004. Son los siguientes:

- El derecho a la información. La información a la que tienen derecho a acceder las víctimas comprende desde las medidas relativas a su protección y seguridad hasta la información sobre servicios de apoyo, de emergencia o recuperación. En este punto juegan un papel muy importante los servicios sociales ya que es la figura principal que se encarga de asistir a la víctima sobre los recursos existentes garantizando el ejercicio efectivo de este derecho.
- El derecho a la asistencia social integral. Según la Ley Orgánica 1/2004, en su artículo 19 establece que este papel lo desempeñan los servicios sociales. La asistencia social integrada se consigue "...a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional." (García, 2014)

Esta multidisciplinariedad estará implicada en ámbitos como apoyo social, apoyo a la formación e inserción laboral o atención psicológica. La competencia para regular este derecho la asume cada Comunidad Autónoma, por lo que cada una deberá establecer estos servicios enfocados a las víctimas de violencia de género. Es importante destacar que tal y como

nos menciona la ley nombrada anteriormente en su artículo 4, debe de haber un “principio de acción coordinada”. Este principio se basa en la cooperación entre los servicios sociales y los Cuerpos de Seguridad, los juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas, en cada comunidad autónoma, de dar asistencia a las víctimas. Se trata de un punto importante, ya que son los servicios sociales los que valoran cada caso y necesitan de estos organismos para tomar las medidas urgentes que se consideren necesarias para la protección de la víctima y la protección de menores que pudiesen estar a cargo de estas (Ley Orgánica 01/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 19.5). Como medidas urgentes podemos nombrar desde la necesidad de proporcionar a la víctima un piso tutelado, casas de acogida o centro de atención de 24 horas.

- El derecho a la asistencia jurídica gratuita. Según la Ley 1/1996 del 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, en caso de que la víctima no disponga de los recursos suficientes tiene el derecho a percibir una asistencia jurídica gratuita. Esta se extiende a cualquier orden jurisdiccional en el que se solicite el reconocimiento de derechos vinculados a su condición como víctima de violencia de género.

Por otra parte, la Ley de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón tiene como objetivo determinar medidas para la prevención, concienciación y supresión de la violencia en cualquier campo o ámbito. Se regulan medidas de prevención para descubrir cuál es el motivo u origen de este problema y poder tratarlo de la forma más conveniente. Cada una de las medidas que en esta ley se establece están previstas para tres tipos de violencia contra la mujer: laboral, doméstica y social. Por ello se regulan medidas dirigidas a toda la sociedad, a profesionales y a personal educativo que manejan frecuentemente asuntos de violencia de género. Por ejemplo, una de estas medidas en el ámbito laboral es que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón coopera con empresas y sindicatos con el fin de que elaboren y pongan en marcha medidas preventivas contra la violencia laboral. Además, se establece la creación de órganos de información y asesoramiento como el Servicio Social Integral y Especializado en Violencia contra la Mujer. Por último, esta ley recoge ayudas para las mujeres que sufren violencia de género de dos formas: con la concesión de prestaciones económicas y protegiéndolas de sus agresores, para ello se pone a su disposición casas de acogida, centros de emergencia, etc.

A pesar de existir leyes que trabajan en regular este tipo de violencia y en crear todo tipo de barreras para que este problema social desaparezca, parece ser que el haber desarrollado legislación sobre el tema no es suficiente, o así por lo menos se expresa en la II Exposición de motivos de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. En ella podemos citar literalmente lo siguiente: “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.” Y acto seguido nombra diferentes aspectos como son la violencia de género o la discriminación salarial entre otros.

Aún así son destacables dos de sus artículos en los cuales la Administración General del Estado se compromete a impartir “formación para la igualdad” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 61.2, p.26) y se efectuará un “protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 62, p.26 y 27).

Si nos enfocamos en el ámbito laboral, la norma que tenemos como referencia es la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En ella encontramos varios artículos que hacen alusión a la violencia de género y su principal objetivo es respaldar a la víctima para que pueda tener toda la cobertura posible en el ámbito laboral. Estos artículos tratan temas como la reordenación del tiempo de trabajo de la víctima, así como la reducción de jornada si se necesitase (artículo 37.8), la posibilidad de que la víctima pueda trasladarse a otro centro de trabajo respetando todas las condiciones laborales existentes, así como, la categoría profesional o el salario entre otros (artículo 40.8), la suspensión y extinción del contrato de trabajo (artículos 40.1 n) y 49.1 respectivamente) y la nulidad del despido si este se efectuase por alguna causa derivada de violencia de género (artículo 55.5 b).

En lo que respecta al ámbito europeo es interesante el Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer. En él se contempló la violencia contra la mujer como un delito y se definieron métodos para su prevención y protección. El fin de este convenio es la supresión de toda discriminación y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de un Convenio muy importante, ya que fue el primero que se realizó a nivel europeo y que trataba sobre esta materia, además de utilizar un concepto amplio de violencia de género, al no limitarla al campo de las relaciones afectivas.

A nivel internacional es importante nombrar dos normas que supusieron un gran cambio para la lucha contra la violencia de género. La primera de ellas es la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas. Este texto se elaboró en 1993 y fue la primera vez que se trataba a nivel internacional y abiertamente la violencia ejercida contra las mujeres. Además, es la primera vez que se considera que la violencia de género vulnera derechos humanos. Por otra parte, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 también tuvo gran importancia debido a que participaron 186 países y tenían como fin favorecer mundialmente al desarrollo y la paz de todas las mujeres, así como fomentar diferentes objetivos para la igualdad. Además de esto, se pretendía potenciar el empoderamiento de las mujeres mundialmente.

Para terminar este apartado creemos conveniente nombrar algunas sentencias actuales que han marcado un antes y un después en el tratamiento jurídico de la violencia de género. En la Sentencia 247/2018 de 24 de mayo de 2018 se incluyó por primera vez el término perspectiva de género y se retiró la patria potestad al agresor, hecho que se realizó sin necesidad de aprobación de la sala civil.

Por otro lado, en la Sentencia 420/2018 de 25 de septiembre de 2018 se incluyó por primera vez un nuevo término: la agravante de género. El Tribunal Supremo consideró que el agresor había cometido un delito de violencia contra su pareja para demostrar su superioridad y dominación. En relación con este término, en la Sentencia 565/2018 de 19 de noviembre de 2018 el Tribunal Supremo establece que la agravante de género, siempre que se actúe contra una mujer por el hecho de ser mujer, se puede utilizar sin necesidad de que agresor y víctima sean pareja o expareja, es decir, extiende su uso y alcance fuera del ámbito de las relaciones afectivas.

Por último, en la Sentencia 677/2018 de 20 de diciembre de 2018 se estableció que cuando un hombre agrede a una mujer, este hecho constituye violencia de género, pues se entiende como un acto de superioridad y poder con independencia de la motivación o intencionalidad.

Objetivos y marco metodológico

El objetivo general de este trabajo es determinar cómo pueden las empresas contribuir a detectar y prevenir la violencia de género.

Como objetivos específicos:

- Profundizar en el concepto de violencia de género en nuestro ordenamiento jurídico.
- Conocer las causas, tipos y efectos de la violencia de género.
- Recopilar las medidas que contempla la ley para prevenir o actuar contra la violencia de género que pueden poner en marcha las empresas en nuestro ámbito territorial.

La metodología que hemos utilizado para elaborar este trabajo ha sido la revisión documental de fuentes bibliográficas.

La violencia de género

Concepto de violencia de género

El concepto de violencia de género es muy extenso y, es por ello que hemos consultado diferentes fuentes para llegar a una conclusión final del término.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define violencia de género como: “violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.”

Además de esta definición, es interesante la definición que en la misma ley da sobre “el síndrome de la mujer maltratada”, que consiste en: “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”(Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Por otra parte, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de Naciones Unidas realizada mediante la Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, se define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”.

Por último, en el Glosario realizado por la Comisión Europea llamado *“Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres: 100 palabras para la igualdad”* define la violencia sexista como: “Violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.”

Por lo tanto, después de estas definiciones hemos podido llegar a las siguientes conclusiones sobre la violencia de género:

- Se produce por un componente cultural que sitúa a las mujeres por debajo de los hombres.
- Violencia contra las mujeres solo por el hecho de serlo.
- Consiste en hacer sufrir de una manera u otra a la mujer, producir daño, amenazarla, insultarla y, en definitiva, anularla como persona.

En la Ley 4/2007 de Aragón de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en su artículo 2 se enumeran las diferentes formas de violencia contra la mujer:

- Malos tratos físicos: producir un daño intencionado a una mujer haciendo uso de la fuerza.
- Malos tratos psicológicos: hacer sufrir intencionadamente a una mujer utilizando el lenguaje verbal formulando insultos, amenazas y humillando a la víctima.

- Malos tratos sexuales: realización de actos sexuales sin consentimiento y/o utilizando la violencia.
- Tráfico o explotación sexual, prostitución y comercio sexual.
- Acoso sexual: acto de naturaleza sexual en el que se vulnera la dignidad de una persona y el cual se realiza mediante la intimidación, ofensas y humillación.
- Agresiones y abusos sexuales a niñas y adolescentes: acto realizado por una persona mayor de edad mediante engaños, chantajes, violencia o cualquier otra forma para su propio placer sexual.
- Mutilación genital femenina: aquel acto realizado por motivos culturales que consiste en eliminar parcial o totalmente los genitales exteriores femeninos.
- Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos: toda acción que no permita a la mujer decidir sobre su reproducción o sobre su vida sexual.
- Maltrato económico: eliminación de recursos con el fin de crear vulnerabilidad a la víctima y a las personas que tenga a su cargo.

Creemos que es importante introducir el concepto de amor romántico para comprender mejor lo que es la violencia de género, el proceso que se sigue hasta que se produce y el por qué sucede, es importante conocer el papel que juegan los sentimientos o el afecto que la víctima tiene hacia el agresor, también denominado dependencia emocional. Esto justificaría el hecho de que muchas mujeres perdonan a sus agresores cuando practican violencia contra ellas, piensan que van a cambiar o incluso retiran la denuncia que había interpuesto contra su agresor. Esta dependencia emocional es a consecuencia de lo que llamamos “amor romántico”, según Sabina Deza “El amor romántico se ha inculcado en la educación de las niñas, las adolescentes y las mujeres en general” (Deza, 2012, p. 47). Y continúa explicando que siempre se ha utilizado la misma estructura para expresar lo que es el amor romántico: “conquista, amor deslumbrante, apasionada entrega interrumpida por terribles desencuentros, malentendidos, obstáculos de todo tipo, impedimentos gravísimos y, después de grandes sacrificios y transformaciones, llega el final, donde todo se aclara y se encamina a una gloriosa felicidad” (Deza, 2012, p. 47-48). Así, podemos determinar que la culpable de que muchas mujeres permanezcan al lado de su agresor esperando a que la situación de violencia cambie es su idea arraigada de “amor romántico”.

Además de esto, Sabina Deza también explica lo que es “El ciclo de la violencia” definido por la psicóloga estadounidense Leonore Walker. Deza establece que “la víctima se encuentra atrapada en un patrón de comportamiento cíclico” (Deza, 2012, p. 50), en él la violencia pasa por tres estados diferentes: tensión, agresión y luna de miel. El primero de ellos es en el que se producen situaciones poco peligrosas para la víctima, pero en las que ya se perciben ciertas manifestaciones de violencia y es la primera etapa en la que la víctima piensa que ella tiene la culpa de que su pareja se comporte de esa forma. En el segundo estado, es cuando se producen agresiones más violentas contra las víctimas. El agresor pierde el control y golpea o agrede psicológicamente a su pareja y, finalmente en el tercer estado, llega el arrepentimiento del agresor y las muestras de cariño, y es cuando la víctima sufre un cambio en su pensamiento y se convence de que no volverá a ocurrir una situación igual. Este ciclo se repite una y otra vez, pero las víctimas son incapaces de salir de él.

Por otra parte, es interesante definir el término acoso, ya que la violencia de género en el trabajo se manifiesta de dos formas: acoso sexual y acoso sexista por razón de género.

La violencia de género realizada en el trabajo o mundo laboral es definida por el Instituto de la Mujer de la siguiente manera: “conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional” (Instituto de la Mujer, 2002, p. 4).

Esta violencia en el trabajo es fruto de la intención de las mujeres por abandonar el rol de cuidadoras de sus hijos y del hogar, para lograr acceder a un puesto de trabajo remunerado. Es decir, es “el precio” que pagan las mujeres para poder ser independientes y poder evolucionar más allá de su propio hogar.

Por otra parte, si definimos las dos manifestaciones de esa violencia en el trabajo, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 7, define acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), y acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Una vez hemos definido los términos anteriores nos parece apropiado matizar la diferencia entre violencia de género en sentido amplio y cómo la entiende el Código Penal español.

La valoración de la inclusión de la violencia de género dentro del sistema de derecho penal nace gracias al progreso que sufren las sociedades con la necesidad de buscar unos marcos de interpretación igualitarios. Por supuesto, el papel que cobran los movimientos feministas es crucial para tal progreso, ya que a partir de aquí la violencia de género empieza a verse como un problema social, lo que conlleva criminalizar estos actos y, por lo tanto, darles mayor visibilidad y atención a las víctimas. Como en todos los progresos sociales siempre podemos encontrar posturas extremas, y este caso no iba a ser menos. Ya que, a pesar de que es el movimiento feminista el que trata de conseguir un avance en la visibilización de este tipo de violencia, por contra se encuentra que estas leyes estaban hechas por hombres, por lo que eso podía dar lugar a que hubiese vacíos legales. Finalmente, ante cualquier debate, la conclusión siempre era que el objetivo central del desarrollo de leyes sobre la violencia de género en el derecho penal, es que por encima de todo, hay que proteger a la víctima aplicando un endurecimiento de la ley, ya que aquellas conductas que no son castigadas no parecen ser graves.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal no recoge como tal un delito de violencia de género sino un delito contra la integridad moral.

Así, en su Título VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral” establece en el artículo 173.2 que estará cometiendo un delito de integridad moral “El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia...”.

Además de esto, en el Título III “De las lesiones” en el artículo 153 también prevé una condena a quien “por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión de menor gravedad de las previstas en el apartado 2 del artículo 147, o golpeare o maltratare de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor”.

Por tanto, después de haber tratado con diferentes definiciones del término violencia de género, la forma en que entiende este término una norma tan importante como es el Código Penal es mucho más estricta que como lo entienden otras normas.

Efectos

La violencia de género incide en la salud de las víctimas manifestando diferentes consecuencias y efectos los cuales desarrollamos a continuación (Raya Ortega L., 2004, p. 117-124):

1. **Consecuencias físicas.** Son las más evidentes ya que son más visibles. Dentro de este apartado podemos hablar de lesiones, palizas, agresiones sexuales, embarazos no deseados, golpes durante el embarazo, etc. Además, si la violencia de género se prolonga en el tiempo puede causar enfermedades crónicas, cardiovasculares, etc.
2. **Consecuencias psicológicas.** En este apartado se han descrito problemas como: depresión, estrés, ansiedad, pensamientos suicidas, y si la violencia dura en el tiempo las víctimas pueden incluso normalizar la conducta de su agresor o considerar que ella misma es la culpable de los tratos recibidos por su agresor.
3. **Consecuencias sociales.** La principal consecuencia social es el aislamiento, lo que muchas veces produce que las víctimas no acudan a su puesto de trabajo y finalmente lo pierdan. Esto conlleva una disminución de su poder adquisitivo lo que les hace estar mucho más vinculadas a su maltratador.

I. EFECTOS FÍSICOS

Al igual que las agresiones psicológicas, las agresiones físicas también producen secuelas a largo plazo, así como consecuencias sistémicas, como pueden ser las enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios o inmunológicos entre otros.

Las agresiones físicas son provocadas por las lesiones producidas a raíz de un episodio violento. Estas pueden ser el resultado de una o varias agresiones, localizándose en cualquier parte del cuerpo y atendiendo a la gravedad y la antigüedad de las mismas.

Entre algunas lesiones externas podemos destacar desde heridas, contusiones o cicatrices hasta acortamiento de miembros, quemaduras o extirpaciones quirúrgicas. En cuanto a las lesiones internas, las más frecuentes son las musculoesqueléticas o aquellas que inciden en los órganos de los sentidos.

II. EFECTOS PSICOLÓGICOS

Los síntomas psicológicos que presentan las víctimas son causados directamente por los hechos vividos y no por ningún trauma anterior.

A continuación, hacemos referencia a diferentes trastornos que sufren las víctimas durante los episodios vividos y después de los mismos.

1. Trastornos de ansiedad.

Los episodios repetidos de violencia consiguen que la víctima entre en un estado de alerta permanente. La víctima se ve envuelta en una sensación de miedo constante llegando a manifestar crisis de pánico, síntomas de ansiedad generalizada, aparición de fobias, trastornos de sueño o pesadillas, entre otras manifestaciones.

2. Trastornos de del estado de ánimo

A medida que la violencia se convierte en costumbre, la víctima va desarrollando síntomas como la apatía o la indefensión. Esto produce tal cambio en la víctima que la debilita a la hora de defenderse a sí misma o a sus propios hijos. Por lo que le es imposible adoptar unas medidas adecuadas de protección o incluso pedir ayuda.

3. Pérdida de autoestima y sentimientos de culpa

El agresor se encarga de atribuirle a su víctima, de forma reiterada, que ésta es responsable de sus conductas y por lo tanto la mujer acaba por auto inculparse de la situación. En ocasiones, la víctima llega a pensar que la situación es normal, que “muchas parejas sufren malos tratos y no pasa nada” o “mis hijos/as no se dan cuenta de lo que ocurre, porque yo lo evito” o “él no tiene la culpa”.

Debido a las sucesivas humillaciones y desacreditaciones constantes, la víctima va perdiendo la autoestima hasta el punto de convencerse que no tiene ningún valor como persona y que realmente necesita a su agresor para salir adelante. Esto desencadena sentimientos de frustración por no ser capaz de romper con la relación y, por lo tanto, de evitar la violencia.

4. Aislamiento social y familiar

En la mayoría de los casos la víctima no se da cuenta de este aislamiento hasta que la situación no es crítica. El agresor, poco a poco, intenta apartar a la víctima de cualquier miembro, ya sea del entorno familiar o amistoso, que le pueda proporcionar algún tipo de ayuda o apoyo. De esta manera la víctima pasará a tener como única fuente de apoyo al agresor, el cual aumentará el control sobre ella. La víctima poco a poco se irá mostrando más vulnerable.

5. Trastornos psicosomáticos

Estos trastornos son las consecuencias de este tipo de violencia provocando que la víctima realice numerosas visitas al médico para las distintas dolencias pero ocultando la verdadera causa.

Estas dolencias pueden ser desde cefaleas o fatiga hasta problemas intestinales, alteraciones menstruales, caída del cabello, etc.

6. Trastornos sexuales

Lo más habitual es que la mujer pierda todo el interés en el sexo. Debido a que lo más frecuente es que se vea forzada a mantener relaciones sexuales con el agresor, esto puede provocar problemas como: anorgasmia, vaginismo o falta de deseo sexual.

7. Trastorno de estrés postraumático

En más de la mitad de los casos, todos los trastornos descritos anteriormente, acaban desembocando en un trastorno de estrés postraumático crónico. Su duración dependerá de la gravedad del mismo y en función de si las causas son accidentales o provocadas por el ser humano. Podemos identificar tres aspectos fundamentales de este trastorno:

- Las víctimas reviven las agresiones sufridas a través de imágenes y recuerdos involuntarios.
- Evitan hablar de ello con sus seres queridos. Muestran sensación de distanciamiento respecto a los demás.
- Reflejan una actitud de nerviosismo y miedo exagerado que provoca problemas para conciliar el sueño o dificultades de concentración entre otras manifestaciones.

III. EFECTOS DE INTERACCIÓN ENTRE LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para el estudio de la exclusión social cabe destacar dos vertientes. La primera es en la que existe una exclusión social preexistente y esta desencadena la violencia de género y, la segunda, es la exclusión social que se genera como consecuencia de la violencia de género.

Las dimensiones que abarca esta exclusión están diferenciadas por tres ejes: económico, político (ciudadanía) y social (relacional) (Damonty y Amigot, 2020). A partir de estos tres ejes podemos hablar de la exclusión de: derechos políticos, aislamiento social, falta de apoyo social, conductas delictivas, pobreza económica, desempleo, etc.

A partir de estos aspectos mencionamos la reflexión que plantea Damonty y Amigot (2020): ¿Por qué existiendo factores que afectan a la pareja en su conjunto desencadenan la violencia de género del hombre hacia la mujer y no al revés? Esto es debido a la relación de dos factores: la desigualdad y las relaciones de poder de género subyacentes.

En el momento en el que la pareja se constituye y empiezan a darse episodios de violencia de género, hay ciertos factores que facilitan la aparición de este tipo de violencia. A continuación, destacaremos cuatro de ellos:

1. Ausencia de apoyo familiar y social. La falta de apoyo social hacia la mujer crea la imposibilidad de alejarse de la situación de violencia que está viviendo. Esto limita sus opciones y crea una dependencia de la mujer hacia el hombre. El aislamiento social al que son sometidas aumenta la vulnerabilidad de la víctima.

2. Acumulación de dificultades en distintos aspectos de la vida cotidiana. En ciertos casos se comprueba que el hombre ejerce esta violencia cuando la pareja empieza a experimentar situaciones difíciles ya sea el origen de una enfermedad, dificultades económicas, etc. Es decir, la violencia no empieza en el principio de la relación si no que esta llega más adelante.

3. Drogodependencia y/o alcoholismo por parte del hombre. En el consumo de drogas y alcohol, uno de sus efectos, es la inhibición social. Esta “libertad” de comportamiento hace que no se controle la situación y se lleguen a producir las agresiones. Por el contrario, también se han dado agresiones por el hecho de tener la necesidad de consumir (ya sean drogas o alcohol) y no tener acceso a ello.

4. Entorno permisivo ante este tipo de violencia. Situaciones en las que las víctimas quieren denunciar y separarse de su pareja por estar recibiendo este tipo de violencia, y que sus familias no lo apoyen ni lo aprueben, ya que lo ven normal. E incluso se encuentran situaciones en las que se echa la culpa a la mujer por el comportamiento que está teniendo el hombre.

Empleo como factor clave para salir de situaciones de violencia de género

La violencia de género afecta a la víctima en todos los aspectos de su vida y el laboral es uno de ellos. Como ya hemos visto, un tipo de violencia contra la mujer es la violencia económica y es una de las que más vínculo tiene con este apartado. En la violencia económica el agresor se respalda en que la víctima depende económicamente de él para poder subsistir y lo utiliza como forma de dominación y chantaje.

Culturalmente hace años la sociedad tenía arraigada la idea de que el hombre era quien mantenía económicamente el hogar y la familia y, por otra parte, la mujer era quien se hacía cargo del cuidado de la casa y de los hijos. Tanto es así que cuando se encontraba vigente la dictadura franquista se impuso “un modelo de familia y de sociedad basado en la subordinación de las mujeres, definidas exclusivamente como esposas y madres. [...] A las mujeres se les trataba como menores permanentes en cuestiones legales, dependientes de sus padres y esposos. [...] Quedó anulada la independencia económica y personal de la mujer, que necesitaba el permiso del marido para realizar transacciones económicas, trabajar, abrir una cuenta bancaria o viajar” (Pérez, 2019, p. 52-53). Así, la violencia económica se apoya en la falta de independencia económica.

Con el paso de los años esta idea ha ido evolucionando y ha supuesto un gran cambio para la sociedad, trayendo consigo aspectos positivos y negativos a su vez. El aspecto positivo consiste en que las mujeres se incorporan a un puesto de trabajo que les otorga libertad económica y les permite separarse de su agresor. Por otro lado, el aspecto negativo está unido con el positivo, ya que debido a que la mujer se incorpora al mundo laboral y obtiene sus propios ingresos, aquellos hombres con una ideología muy machista pueden considerar que ya no son el “varón sustentador” y que pierden el control sobre su pareja. Es en este momento cuando es posible que el hombre inicie una actitud violenta y agresiva.

Se dan casos en los que el agresor es quien trabaja y el único que ingresa dinero en el hogar y, por ello, es quien decide la forma en la que se gasta el dinero, es decir, es quien tiene el control de la economía familiar. En otros casos, aunque la mujer también contribuye económicamente en el hogar, es su pareja quien maneja sus ingresos. Todo esto constituye violencia económica porque supone un sufrimiento para la mujer, que queda sometida a la voluntad del hombre.

La violencia económica no afecta solo a la mujer sino que afecta de forma directa a los hijos o personas que conviven con ellos y además, suele estar unida con otros tipos de violencia, pero la económica es una de las menos visibles o evidentes.

Otro elemento que está unido al empleo es la educación. Ésta puede suponer una de las causas que desencadenan la violencia, debido a que algunos hombres pueden sentir como una amenaza que la mujer posea mayor formación académica porque implica que ella puede acceder a un puesto de trabajo de mayor responsabilidad y, por tanto, de mayor salario. Esto puede ser visto por el hombre como una falta de respeto o una ofensa, ya que culturalmente siempre ha tenido él la responsabilidad económica del hogar, y es lo que, en ocasiones, lleva a agredir física o psicológicamente a su pareja.

Paula Christianne Da Costa en su libro *Empleo y sexismo. Medidas de protección e inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la pareja* establece que existe una

correlación entre la violencia de género y la relación laboral y que se puede manifestar de dos formas: "En primer lugar, como violencia de género que vicia la relación laboral; y, en segundo lugar, la violencia de género ejercida en el ámbito doméstico trasciende éste, para alcanzar con efectos negativos a la relación laboral." (PaullaChristianne, 2011, p. 61).

Determina que "según datos de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en la III Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres, realizada en 2006, se constata que la mayoría de las mujeres que manifestaron ser víctimas de agresiones en la pareja en el último año están trabajando, siendo su tasa de actividad superior a la de las mujeres que manifiestan no haber sufrido maltrato en el último año" (*Ibidem*).

Según Paulla Christianne Da Costa se pueden desarrollar dos tipos de efectos laborales según la situación en la que se encuentren las víctimas:

- Mujeres maltratadas sin trabajo fuera del hogar. Esta situación es la más negativa para la víctima, ya que está más sometida a su agresor porque depende económicamente de él. Estas mujeres son las que más dificultades encuentran a la hora de incorporarse al mercado laboral, ya que pueden ser discriminadas ante la idea de que la violencia les ha podido afectar psicológica y físicamente y no se encuentran en buen estado como para incorporarse a un puesto de trabajo. Además de esto, muchos de los puestos a los que tienen acceso son en condiciones de trabajo precarias y de bajo salario, ya que las víctimas están dispuestas a aceptar cualquier trabajo solo por estar alejadas de su agresor.
- Mujeres maltratadas con trabajo fuera del hogar. Estas mujeres se encuentran en una situación más favorable que las anteriores, ya que poseen sus propios ingresos y no dependen de su agresor. Por otra parte, en muchos casos el poseer un trabajo supone un choque de realidad para la víctima. A pesar de que, como ya hemos dicho anteriormente, se producen casos en los que las víctimas tienden a aislarse, también se dan casos en los que dicho aislamiento no se produce y es entonces cuando, con la relación que se mantiene con otras personas, las víctimas comienzan a considerar que la actitud y la forma de actuar de su marido o pareja no es la adecuada, ni una forma correcta de quererle, lo que hace que en ocasiones sea lo que les empuje a dar el paso a denunciar o separarse de su agresor.

El ser o haber sido víctima de violencia de género provoca en la persona que lo sufre una serie de resultados negativos que pueden afectar en su forma de actuar o comportarse con otras personas y esto, puede afectar negativamente a la hora de incorporarse a un puesto de trabajo. Así, Paulla Christianne Da Costa en su libro hace referencia al *Informe sobre la Violencia y la Salud* publicado en 2002 por la Organización Mundial de la Salud, en el que se recogen los principales resultados psicológicos de la violencia de género y que pueden afectar a la relación laboral, que son: falta de empatía, de confianza y de autoestima, ansiedad y depresión entre otras. Todo esto puede traer consigo otros efectos negativos, como repetidas faltas al trabajo, impuntualidades, menor rendimiento laboral, etc.

Ayudas para la reinserción de mujeres maltratadas

Como ya hemos desarrollado anteriormente, se dan casos de víctimas de violencia de género que encuentran dificultades para su reincorporación a un puesto de trabajo, es por ello que nos parece conveniente conocer las diferentes ayudas que se conceden desde las distintas Administraciones Públicas a mujeres que se encuentren en esta situación. Para poder acceder a este tipo de ayudas es necesario que la víctima obtenga la acreditación de víctima de violencia de género, ya que la orden de protección se convierte en el instrumento principal por el cual la víctima tiene acceso al conjunto de derechos de protección asistencial, social y de contención de medidas cautelares de orden civil y penal.

Podemos encontrar diferentes normas donde se regulan ayudas para las víctimas de violencia de género. Empezaremos con el 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, donde se recogen diferentes medidas para hacer frente a estas situaciones de violencia desde el punto de vista de la prevención, asistencia, educación, etc. En este Real Decreto encontramos medidas destinadas a mujeres víctimas de violencia de género que se encuentran desempleadas pero inscritas como demandantes de empleo, es decir, mujeres que buscan incorporarse al mundo laboral para conseguir ser independientes económicamente y poder marcharse del lado de su agresor. Como principales medidas que se recogen dentro de este Real Decreto encontramos:

1. Planes para la inserción sociolaboral específicos para cada persona en concreto.
2. Formación para facilitar la inserción sociolaboral por cuenta ajena de las víctimas.
3. Diferentes incentivos para que las empresas encuentren atractivo contratar a víctimas de violencia de género, para posibilitar la movilidad geográfica, para fomentar la actividad por cuenta propia y para contrarrestar diferencias salariales.
4. Con el fin de favorecer la contratación de víctimas de violencia de género y para su movilidad geográfica, se prevé la creación de convenios con empresas.

Por otro lado, en cuanto a la necesidad de crear programas de empleo, las víctimas de violencia de género requieren tener unas medidas específicas en lo referente al ámbito laboral para facilitar su integración. Nos apoyamos en el artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del que podemos citar textualmente: "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. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia."

Para poder realizar un buen programa de acción y orientar de manera correcta, las víctimas recibirán un tratamiento individualizado con el fin de conocer las circunstancias de la misma, así como los recursos de los que dispone. Esta orientación se realizará por un técnico especializado que cuente con la formación necesaria para tutelar a la víctima en todo el proceso de inserción. Aunque es importante que el proceso sea individualizado, en ocasiones se puede considerar la participación de las mismas en grupos de integración como grupos de búsqueda de empleo, talleres de entrevistas, etc.

Dentro de este itinerario según las circunstancias, la formación y los recursos con los que cuente la víctima, se puede considerar la realización de un programa formativo específico que se compone de dos fases: a) Fase primera de preformación y b) Fase segunda de formación profesional para el empleo.

La primera fase está enfocada a que la víctima desarrolle sus habilidades sociales. Su principal objetivo es la motivación para poderse incorporar o reincorporar al mercado de trabajo. Según el 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, esta fase se llevará a cabo por los recursos disponibles en cada comunidad autónoma como pueden ser los servicios sociales o los organismos de Igualdad entre otros.

La segunda fase está más enfocada al empleo. Se trata de proporcionar a las víctimas de violencia de género la formación necesaria para poder desempeñar las tareas en un puesto de trabajo.

Por otro lado, nos parece indicado destacar la importancia que tiene la acreditación de la condición de víctima de violencia de género que hemos nombrado anteriormente. Según García (2014) esta acreditación persigue dos tipos de cautelas. Por un lado, con ella lo que se consigue es que no quede al arbitrio de la víctima de violencia de género su condición como tal y por otro, permite a la víctima estar acreditada frente a terceros, no solo ante el empresario, sino también ante las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. Cabe mencionar que es un requisito indispensable para recibir cualquier tipo de ayuda económica y social que le corresponda a la víctima. Un programa que se ha convertido en los últimos años en una de las ayudas más importantes en nuestro país es el Programa de Renta Activa de Inserción regulado en el Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Esta renta supone una ayuda económica para aquellas personas que se encuentran desempleadas y que carecen de recursos económicos o tienen problemas para conseguir un trabajo siempre que cumplan unos determinados requisitos. Entre estos requisitos se encuentra el tener la acreditación que hemos nombrado anteriormente: “tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo”.

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Aragón, la ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, en su artículo 8, establece que la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón trabajará junto con organizaciones sindicales y empresariales de Aragón para elaborar y fijar medidas para la prevención de violencia laboral en los diferentes convenios colectivos. Por otra parte, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón también trabajará en la prevención de violencia laboral pero en el ámbito público.

Detección y prevención de la violencia de género desde la empresa

La violencia de género puede afectar a la víctima en el ámbito laboral, es por ello que toma gran importancia que las empresas aborden este tema para su prevención y detección.

Nuestra sociedad, por regla general, tiende a colocar la responsabilidad de frenar la violencia de género en una serie de sectores (como puede ser la sanidad o los servicios sociales), dejando a un lado otros que podrían ser útiles para su detección por la carga social que conllevan.

Uno de estos sectores de los que hablamos es el lugar de trabajo. Como hemos explicado anteriormente, a lo largo del tiempo se han ido desarrollando leyes que respaldan la lucha en cierta medida contra la violencia de género y medidas laborales que se aplican directamente a las víctimas. Pero creemos que este sector podría ayudar más a las mismas implantando formación, protocolos y programas de ayuda en materia de violencia de género.

La empresa dispone de distintos niveles de actuación para frenar, detectar o prevenir la violencia de género, los cuales se pueden clasificar en medidas internas o externas. El objetivo de estas medidas es la de mostrar cercanía, sensibilización con la violencia de género y la toma de conciencia de que tenemos que tratar a la violencia de género como un problema social.

En cuanto al nivel externo, la empresa puede llevar a cabo acciones muy variadas como son: la realización de campañas, inclusión de información en publicaciones o boletines informativos, estampación de la información en materiales de la empresa, como pueden ser en camiones de reparto o con la realización de acciones expuestas en la web corporativa de la empresa con información especializada (ya sean iniciativas institucionales, información de los recursos de apoyo y ayuda o vídeos informativos).

Y en cuanto a nivel interno, la empresa dispone de una serie de medidas dentro de la empresa para la concienciación, formación y protección contra la violencia de género que especificamos a continuación.

1. Difusión de la información.

Las empresas pueden realizar cursos, charlas e incluso talleres sobre la violencia de género destinados tanto a personal de dirección como al resto de la plantilla. La difusión y visibilización de información sobre la violencia de género, los recursos de atención y teléfonos de ayuda a través, por ejemplo, de los tablones informativos, y conmemorar los días señalados como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) también son medidas útiles.

2. Implementación de los Programas de ayuda al empleado.

Otras de las medidas internas que requiere de formación especializada, es el desarrollo de los programas de ayuda al empleado. En el año 1997, en una Conferencia Europea sobre la Promoción de la Salud en el Trabajo (en adelante PST), integrada por 15 países, se estableció la siguiente definición sobre la PST: "La promoción de la salud en el trabajo es aunar los esfuerzos de empresarios, trabajadores y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, a promover la

participación activa y a fomentar el desarrollo individual.” (Solé y Balduque, 2007, p. 1). Por lo que es responsabilidad del empresario hacer todo lo que esté en su mano para conseguir que el lugar de trabajo se convierta en un entorno saludable y seguro. Generalmente, las víctimas encuentran dificultad para verbalizar que sufren violencia de género, entre otros factores por miedo a que esto afecte de forma negativa en su trabajo. Las empresas tienen que trabajar para cambiar esta percepción. Se debe crear un ambiente propicio en el que las mujeres sean capaces de afrontar el problema y sentir que la empresa es un apoyo para ellas, para esto es importante que la víctima se sienta con la suficiente confianza y comodidad como para expresar su problema. Para conseguir un ambiente favorable y que la víctima se sienta cómoda, la persona que trate con ella tiene que ser profesional, hacerle saber que se mantendrá la confidencialidad en todo momento, debe transmitir siempre una postura optimista, escuchar a la víctima, empatizar y no presionarla nunca.

En la década de los 70, en Estados Unidos el bienestar de las empleadas y empleados empieza a recobrar cierta importancia y preocupación. Es por ello que nacen los “programas de ayuda al empleado”. Por la década de los 80 estos programas empiezan a extenderse por Europa en países como Francia, Inglaterra o Alemania. En nuestro país la introducción de este moderno modelo ha sido más tardía y se ha utilizado en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el Programa de Ayuda al Empleado (Employee Assistance Programme - EAP) como: “Herramienta de protección y prevención de la salud de los trabajadores de aplicación individual y complementaria de otras actuaciones colectivas destinadas a la creación de entornos seguros y saludables” (Solé y Balduque, 2007, p. 3). Estos programas adoptan una doble función. Por un lado, se encuentra la vertiente reactiva, la cual consiste en intervenir en situaciones de crisis y malestar psicosomático guiando de forma terapéutica a la persona e intentando conducirla hacia un proceso de cambio y crecimiento personal. Y por otro, encontramos la vertiente proactiva que trata de guiar e informar a las trabajadoras y trabajadores sobre los recursos de los que dispone tanto en la misma empresa como fuera de ella. Este se utiliza sobre todo cuando existen daños psicosociales o problemas extra-laborales. En definitiva, consiste en acompañar al trabajador o trabajadora para afrontar cualquier malestar psicosomático independientemente de que el desencadenante sea laboral o personal, brindándole apoyo emocional y asesoramiento psicológico.

Este programa utiliza la técnica del *counselling* la cual se centra en “una orientación clínica y terapéutica breve”. Esta técnica utiliza un enfoque y un método de cambio personal a nivel individual. Se trata de una intervención situada entre una ayuda psicosocial y una terapia breve. Esta medida la pueden utilizar todas las trabajadoras y trabajadores, siempre respetando la confidencialidad. Las situaciones para las que está previsto que intervenga un EAP pueden ser desde violencia de género, violencia en el trabajo o cualquier tipo de acoso, hasta baja autoestima, problemas de conciliación entre vida profesional/personal o ayuda en pérdidas o procesos de duelo.

3. Formar a la plantilla para detectar síntomas.

Destacar que, para que una víctima de violencia de género dé el paso de utilizar este tipo de programas, es necesario que se proporcione formación en violencia de género desde la empresa. Esta debe estar preparada para hacer frente a la situación y poseer toda la información necesaria y útil para poder apoyar y ayudar a las víctimas. La organización Companies Against Gender Violence (Empresas en Lucha Contra la Violencia de Género) en su *Guía Práctica para el Abordaje de la Violencia de Género en la*

Empresa establece que “Estas sesiones formativas pueden aportar a los asesores internos especializados con [sic.] herramientas útiles que les permita ayudar a la víctima a encontrar soluciones, no solo fuera del centro laboral (alojamiento, apoyo psicológico y económico, tratamiento médico, etc.) sino también dentro de la empresa (el mantenimiento de su puesto, apoyo para su reincorporación profesional cuando regrese al trabajo, etc.)” (Companies Against Gender Violence, 2016, p. 19). Sin embargo, y como ya hemos nombrado anteriormente, a veces resulta complicado que las víctimas hagan conocedora a la empresa de su situación, por eso es interesante que dicha formación no se enfoque solamente en las trabajadoras y los trabajadores citados anteriormente, sino en toda la plantilla.

Hay que tener en cuenta que una persona que trabaja, a lo largo de su vida, pasa la mayoría de su tiempo en el trabajo. Eso implica que inevitablemente se creen lazos con compañeros y compañeras que llegan a conocerse como si realmente formasen parte de su ámbito personal y no solo del laboral. Cuando hablamos de que una víctima está sufriendo esta situación de violencia, manifiestan una serie de comportamientos que aquellas personas que más la conozcan lo van a notar. Y no solo hablamos de cambios en la actitud, sino cambios notables en la empresa como absentismo laboral, impuntualidad, baja productividad, antipatía, aislamiento, cansancio, etc., es por ello que el puesto de trabajo puede considerarse un punto fuerte para su detección.

4. Realización de reconocimientos médicos.

Las dificultades que presenta este “método de detección” es que no en todos los trabajos es obligatorio que los trabajadores y trabajadoras se sometan a dicho reconocimiento y que, en el caso de que una persona que es víctima de violencia de género se someta a un reconocimiento médico, a no ser que haya indicios de violencia física, no se va a poder detectar cualquier otro tipo de violencia. La víctima que sufra violencia física y no tenga la obligación de realizarse un reconocimiento médico, directamente va a desechar la opción de realizarlo.

5. Desarrollo de medidas en el Convenio Colectivo.

Es importante también asentar en las bases legales de las propias empresas, con la ayuda de la negociación colectiva, una serie de medidas a favor de la víctima como pueden ser: flexibilidad en los horarios de trabajo, permisos retribuidos, movilidad geográfica, etc. Además, en los Convenios Colectivos se deberán incluir diferentes cláusulas referentes a la violencia de género, entre ellas: Derechos de seguridad social y laborales, reordenación del trabajo, indemnización si se extingue el contrato de trabajo, derecho preferente de ocupar un puesto vacante, ayudas económicas proporcionadas por la empresa, respaldo jurídico y psicológico. (UGT Castilla y León, 2011, p. 9-10)

6. Prevención de la violencia de género a través de los Planes de Igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define los Planes de Igualdad como “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Puesto que estamos tratando el tema de la violencia de género en la empresa y su prevención, nos parece interesante estudiar cómo se incluye el tema de violencia de género en los Planes de Igualdad.

Laura Pavón y María Mercedes Párraga en un estudio realizado para la *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, analizaron un total de sesenta planes de igualdad desde 2015 hasta 2020. Este análisis tenía como fin analizar cuántos de ellos desarrollaban medidas relacionadas con violencia de género y cuántos no lo hacían. Se llegó a la conclusión de que trece de ellos no trataban ningún tema relacionado con violencia de género y los cuarenta y siete restantes sí lo hacían, aunque solo fuera dando pequeñas pinceladas sobre el tema (Pavón y Párraga, 2021). Esto nos muestra la creciente preocupación de las empresas por abordar este tema ya que, como otros tantos, la violencia de género supone un hecho de desigualdad entre mujeres y hombres.

En dicho estudio se observa que, en los planes de igualdad que se analizan, uno de los aspectos que más se trata o que más importancia se le otorga, es a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Así, se incluyen aspectos sobre los siguientes derechos laborales:

Ausencias o faltas de puntualidad. En lo que respecta al tiempo de trabajo, treinta y cinco de los sesenta planes de igualdad analizados hacen alusión a este tema. En cuanto a las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo derivadas de la situación de violencia, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 21.4 establece lo siguiente: “se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Así, en el estudio se observó que en algunos de los planes analizados se incluían cambios respecto a este artículo. En algunos se establece que el principal motivo de las ausencias e impuntualidades de las víctimas de violencia de género es la protección o el cuidado de la salud de sus hijos o hijas y, es por ello, que en algunos de los planes se remunera la falta o ausencia si se debe a este motivo.

Además, en otros planes también se contempla la remuneración de las ausencias o faltas de puntualidad si se deben a la realización de gestiones relacionadas con la situación de violencia, como puede ser la visita a los juzgados, servicios asistenciales, o cualquier otro trámite de esta índole, siempre que esté justificado.

Incapacidad Temporal. Algunos planes hacen alusión a las incapacidades temporales que surgen de situaciones de violencia de género y, más concretamente, a su procedimiento económico: “contemplan su abono con el 100% de su salario desde el primer día y no se computan como baja o se le complementa el 100% de su retribución fija por la empresa o aquella que resulte más beneficiosa para la trabajadora, mientras se mantenga dicha situación de incapacidad” (Pavón y Párraga, 2021, p. 133).

Permisos. Además de esto, catorce de los sesenta planes de igualdad analizados tratan el derecho a la concesión de permisos por parte de la empresa a la trabajadora víctima de violencia. En el estudio, Laura Pavón y M^a Mercedes Párraga, observaron que se incluían cuatro tipos de permisos en dichos planes de igualdad (2021, p. 134):

1. Concesión de un permiso para el “Acompañamiento de hijos/as menores a consulta psicológica como consecuencia de la situación de violencia de género, siempre que coincida con horario laboral, previo aviso y posterior justificación”.

2. “Permiso retribuido de hasta 5 días al año cuando tengan hijos/as menores de edad a su cargo o hijos/as con una discapacidad superior al 65% o de 4 días al año, no siendo acumulables”.
3. Con el fin de favorecer la asistencia psicológica de la víctima, la empresa se compromete a financiar dicha asistencia psicológica cuando sea en su jornada laboral “sin superar en ningún caso, las 20 (sesiones) en total, ni el precio de 55 € por sesión, contra factura”.
4. “Permisos retribuidos de hasta 10 días laborables, pudiendo ser fraccionados hasta un máximo de dos veces y disfrutado en un plazo máximo de tres meses desde que exista sentencia firme”.

Los planes de igualdad analizados en el estudio también tratan acerca de la reducción de jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo. Se observó que veintiséis de los sesenta analizados recogen medidas sobre este tema. Algunos de ellos solo se limitaban a desarrollar lo establecido en la ley sobre estos derechos de las trabajadoras, pero otros iban más allá profundizando en el tema e incorporando nuevos aspectos.

Reducción de jornada. Los planes recogen diferentes medidas al respecto. Hay planes que recogen una reducción sin disminuir el salario fijo de la trabajadora durante, como máximo, dos meses. Otros una percepción del cien por cien del salario de la trabajadora los tres primeros meses y, después, se aplicará una reducción según el tiempo trabajado.

Siguiendo con la reducción de jornada, algunos planes incluyen medidas para que, en los casos de disminución proporcional del salario, las víctimas de violencia de género puedan “suscribirse a un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral” (Pavón y Párraga, 2021, p. 135).

Además de esto, de manera extraordinaria se dan casos en los planes de igualdad en los que se posibilita que, cuando la víctima tenga una jornada de trabajo a tiempo parcial, pueda aumentar las horas de trabajo si lo solicita.

Flexibilidad de horarios y jornada. Algunos planes de igualdad permiten que la víctima pueda elegir el turno u horario que más le convenga según su vida personal y familiar durante el tiempo que sea necesario.

Traslados o cambios de centro de trabajo. En el estudio se observó que otro de los aspectos que más se trataban en los planes de igualdad analizados son los traslados o cambios de centro de trabajo de las víctimas de violencia de género, así treinta y uno de los sesenta planes tratan sobre este tema. En muchos de los planes se incluían novedades respecto de lo que marca la ley, algunas de ellas son las que vamos a tratar a continuación.

Por un lado, en lo que se refiere al traslado de la víctima a otro puesto de trabajo que la empresa tenga disponible en otro de sus centros de trabajo, en alguno de los planes se establece que “el traslado podría implicar, por un lado, la ocupación de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, del mismo grupo o nivel equivalente o del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente” (Pavón y Párraga, 2021, p. 138). En otro de los planes solo se menciona el traslado a un puesto “dentro de la categoría igual o equivalente o del mismo grupo profesional” (Ibíd). Por último, otro de los cambios que algunos de los planes poseen, es que no se hace referencia al grupo o categoría profesional que la

trabajadora deba ocupar, y se deja abierto a cualquier puesto que esté vacante en otro centro de trabajo. Además, sólo uno de los planes analizados considera la oportunidad de que, en caso de no ser posible la ocupación de un puesto del mismo grupo o categoría, la trabajadora pueda ocupar un puesto de menor nivel pero garantizando el mismo salario.

Por otro lado, en lo que respecta a la movilidad geográfica, la mayoría de los planes que tratan este derecho lo hacen estableciendo que la víctima se podrá trasladar a otro puesto de trabajo en cualquier otro centro de trabajo, ya sea en la misma localidad o diferente. Sin embargo, hay planes que hacen hincapié en que el centro de trabajo no se encuentre en la localidad donde resida la víctima habitualmente, subrayando de esta manera la necesidad de alejar a la víctima de su agresor. En uno de los planes se trata el hecho de que la víctima y su agresor presten servicios en el mismo centro de trabajo. Se establece que se tomarán las medidas oportunas para que no coincidan al mismo tiempo en la empresa, bien sea reduciendo el tiempo de trabajo o propiciando la movilidad del trabajador, entre otras.

Ayudas económicas para el traslado de las víctimas de violencia de género. Algunos planes de igualdad establecen ayudas económicas para el traslado de las víctimas de violencia de género. Es interesante porque es una medida que se adopta desde la empresa sin que sea una obligación, es decir, la empresa pone a disposición de la trabajadora esta ayuda económica aunque no se trate de una responsabilidad impuesta. Algunas de estas ayudas de las que hablamos son por ejemplo ayudas para el coste de la mudanza, que van desde los quinientos euros al mes durante seis meses, hasta los mil quinientos euros.

Suspensión del contrato de trabajo. Otro de los derechos que poseen las trabajadoras víctimas de violencia de género es la suspensión del contrato de trabajo. En el caso del estudio realizado diecinueve de los sesenta planes analizados contemplan este derecho. Algunos solo se ciñen a lo establecido en la ley, pero otros van más allá e incorporan nuevas medidas, algunas de ellas son las que desarrollamos a continuación. La mayor parte de los planes establecen un tiempo de reserva del puesto de seis meses, ampliable a dieciocho si el juez así lo cree conveniente y, en otros de doce meses prorrogables hasta dieciocho o veinticuatro. En algunos planes se plantea que no es necesario que la víctima avise a la empresa si acredita la situación de violencia en el plazo de 10 días hábiles como máximo. En este tiempo de suspensión las víctimas tienen derecho a percibir prestación por desempleo, así lo establece la Ley General de la Seguridad Social y, así lo recogen los planes de igualdad.

Renuncia al puesto de trabajo. Si se produce la necesidad de que la víctima tenga que renunciar finalmente a su puesto de trabajo, quince de los sesenta planes incluidos en el estudio atienden a este derecho. Algunos de ellos recogen el derecho de reincorporarse a su puesto de trabajo si han pasado más de veinticuatro meses desde que se extinguió el contrato. En otros planes se establece que las empresas deberán utilizar los medios necesarios para posibilitar la recolocación de la víctima en un puesto de trabajo, siempre que no sea posible su reubicación en sus propios centros de trabajo.

Acciones formativas. Nos parece interesante incluir también en este apartado los diferentes instrumentos que se incluyen en los planes de igualdad utilizados en el estudio en lo que se refiere a la información, concienciación y formación de violencia de género en la empresa. Los planes analizados recogen acciones formativas para la información de los derechos que, por ley, se le otorga a las víctimas de violencia de género, además, se informa a toda la plantilla de estos derechos haciendo uso de las herramientas de comunicación interna de la empresa. También se daban casos en los que los planes de igualdad

desarrollaban acciones formativas muy variadas, que iban desde la inserción laboral utilizando bolsas de empleo, hasta la promoción profesional de las víctimas.

La violencia de género y teletrabajo

La palabra teletrabajo ha cobrado gran importancia desde el inicio de la pandemia. Muchas empresas han encontrado en él un método para poder continuar con su actividad aunque han tenido que trabajar y reinventarse para poder conseguirlo. Muchas de ellas ven la opción del teletrabajo como una situación que ha venido para quedarse porque aporta muchos aspectos positivos en la vida de los trabajadores, trabajadoras y empresarios como, por ejemplo: facilita la conciliación, promueve la gestión personal del tiempo, disminuye la contaminación y los costes empresariales.

Gracias a la pandemia se ha asentado este término laboral que, hasta entonces, era poco común y atípico. Este término necesita una regulación propia de condiciones laborales en general y, en concreto, sobre condiciones laborales en perspectiva de género. Esta forma de trabajar es una oportunidad para avanzar en cuanto a la conciliación laboral y familiar, pero pone en riesgo los avances conseguidos durante las últimas décadas en materia de igualdad de género, puesto que la pandemia ha supuesto un incremento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Ana de la Puebla afirma que el resultado del teletrabajo “no es positivo ni para las mujeres trabajadoras ni para la igualdad de géneros” (De La Puebla, 2020, p.8). Del mismo modo, Gloria Poyatos establece que “El confinamiento es una medida de protección de la salud pública, pero su impacto en las personas no es neutro desde la perspectiva de género”(Poyatos,2020, s.p.)

El Real Decreto Legislativo 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención insistía en que aquellas actividades donde fuera posible, se debía impulsar el teletrabajo. Así, esta modalidad de trabajo se convirtió en una imposición para los trabajadores y trabajadoras, que se vieron obligados a aceptar esta forma de trabajo si no querían perder su puesto. Esta medida afecta de forma desigual a mujeres y hombres puesto que, en general, las mujeres ocupan puestos de trabajo en sectores en los que es posible trabajar de este modo (puestos financieros, educación o actividades administrativas entre otras) y los hombres, normalmente, ocupan puestos en los que no es posible el teletrabajo (construcción, procesos productivos industriales, etc.) (De la Puebla, 2020, p. 7).

A esto hay que unirle el hecho de que las mujeres tienen o han tenido la “obligación de cubrir con dos trabajos en el hogar durante el confinamiento: los remunerados y los no remunerados. De ahí, que las horas laborales de las mujeres durante la pandemia del COVID-19 se han visto incrementadas en demasía” (Caminos, 2020, p. 65). Según el estudio *“Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres”* elaborado para el Observatorio Social de “La Caixa”, “durante el confinamiento, las mujeres han continuado asumiendo la mayoría de las labores domésticas, a pesar de un ligero aumento de la participación masculina en estas tareas” (Ferré y González, 2020).

La pandemia no solo ha supuesto un incremento de las desigualdades, también un aumento de los casos de violencia de género. El resultado de que la víctima teletrabaje y, por tanto, no tenga que acudir a su centro de trabajo, supone perder la salida obligatoria de su “hogar”. Esto hace que deba permanecer encerrada con su agresor, lo que supone una “debilitación de las redes de apoyo, y un aumento en las barreras de acceso a los servicios de denuncia y protección” (Valenzuela, Vengas, Sandoval y Soto, 2021, p. 21).

Como resultado de esto, es casi imposible llevar a cabo la detección de este problema desde la empresa, ya que no se produce un contacto real con la persona y, por lo tanto, se hace difícil notar cambios de comportamiento, de carácter o cambios físicos. Pero sí se puede llevar a cabo la concienciación e información, vía telemática, de todos los servicios disponibles a los que puede optar la víctima, así como un seguimiento de la persona si fuese necesario.

Como decimos, debido al confinamiento sufrido, a raíz de la pandemia, “se produce un incremento de las agresiones en contextos de violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja” (Ayuntamiento de Sevilla, 2020, p.26). Clara Urbano en su artículo de opinión *“El impacto de la COVID-19 en la violencia de género”* nos cita cuatro factores importantes en los que se basa la violencia de género vinculados a la cuarentena por la COVID- 19:

1. El aumento del tiempo de convivencia entre agresor y víctima.
2. El crecimiento de conflictos cotidianos por cuestiones familiares y domésticas.
3. Violencia prolongada sin que se vea interrumpida por las circunstancias de la rutina diaria como compras, escuela, visita familiar, trabajo, etc.
4. La percepción de seguridad e impunidad en el agresor.

Esto es debido a la falta de supervisión o limitaciones por parte de agentes directos o indirectos y supone, no sólo un incremento de la duración de la violencia, sino también su gravedad y la vulnerabilidad de la víctima. Es esta situación la que obligaría a las empresas a enfrentar otro tipo de protocolo respecto a ello.

A su vez, la creciente conversión de los hogares en centros de trabajo va a exigir “cambios en las políticas de prevención de riesgos de las empresas que implanten el teletrabajo, pero, sobre todo, va a exigir una nueva mirada de género en el diseño, implementación y control de la acción preventiva.”(Poyatos, 2020, s.p.) Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14 en el cual se establece el “Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”, hace referencia a que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, además, deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo con su deber de protección. (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Por tanto, si tenemos en cuenta lo establecido en este artículo, los empresarios podrían estar obligados por ley a tomar medidas sobre la violencia de género, ya que puede atentar contra la seguridad y salud de sus empleados.

Esta pandemia deja al descubierto antiguos y nuevos retos respecto a la regulación de la violencia y el acoso en el mundo laboral. Es en este momento cuando se crea la necesidad de desarrollar distintas leyes o normas que regulen esta nueva forma de trabajar y protejan a la víctima del abuso y violencia que pueda estar recibiendo. Algunas de las leyes que han surgido a raíz de la pandemia por la COVID-19 son las siguientes:

Real Decreto - Ley 12/2020, del 31 de marzo

En marzo del 2020 se aprueba el Real Decreto – Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. Este Real Decreto Ley se divide en dos capítulos destinados a garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios ya existentes

destinados a la protección de las víctimas, así como la adaptación de los mismos a las circunstancias excepcionales que supone el confinamiento y a habilitar la financiación correspondiente de los servicios para hacer frente a las necesidades derivadas de la declaración del estado de alarma.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

El convenio 190 fue aprobado en la 8^a Conferencia de la OIT en junio de 2020 y está creado para proteger a las víctimas que sufren violencia y acoso en el mundo laboral. En esta violencia está incluida la violencia de género. Surge la necesidad de crear esta herramienta ya que "...la violencia y el acoso no se han terminado sino que se han movido de escenario" (Página web oficial de UGT, 2020), ya que gracias a las nuevas tecnologías surgen nuevas herramientas para ejercer acoso, intimidación, abuso, etc. contra las trabajadoras y para una víctima de violencia de género quedarse en casa tampoco es seguro. Este convenio entra en vigor en España el próximo 25 de junio de 2021.

Recomendación sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (núm. 206).

Esta Recomendación 206, tiene como objetivo la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las disposiciones de las que se compone dicho documento "...complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas." (Recomendación 206, 2019). Ambos documentos nacen de la necesidad de un enfoque inclusivo que tenga en cuenta la perspectiva de género en el mundo laboral, además de fomentar legislativamente la prevención de la violencia y el acoso.

Real Decreto - Ley 28/2020, del 22 de septiembre de 2020

Debido al protagonismo que ha adquirido el teletrabajo este último año, se ha hecho necesario delimitar su regulación normativa, así como, concretar varios conceptos sobre el mismo. Este Real Decreto no es una norma específica sobre el teletrabajo pero ayuda a empezar a completar la escasa normativa sobre el mismo que hasta el momento solo recogía el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y un reducido número de convenios colectivos.

Por último, queremos finalizar este apartado mostrando algunas cifras sobre la violencia de género en el periodo de pandemia y enumerando algunas de las medidas interesantes que se han implementado desde el gobierno para atender a las víctimas de violencia de género:

Según los datos recogidos a nivel estatal y después del estado de confinamiento sufrido, se ha realizado un llamamiento mundial para actuar frente a la violencia de género. Esta información nos permite observar el aumento de las peticiones de ayuda, por parte de las víctimas, que se realizaron en este período.

Hasta el inicio de la pandemia los servicios más rápidos a los que las víctimas tenían acceso eran las llamadas y las consultas online al 016. El incremento de la utilización de estos dos servicios, comparando los años 2019 y 2020 en las mismas fechas (desde el 14 de marzo al 20 de junio), nos da una percepción de preocupación ya que la diferencia es significativa. Si nos centramos en las llamadas al 016 nos encontramos con un incremento de un 41,4% de un año para otro en el mismo período. Lo que se traduce en una diferencia de 7.735 llamadas. (Ministerio de Igualdad, 2020) Y, en cuanto a las consultas online 016, nos

encontramos con un incremento del 457,9% que en datos numéricos supone 577 consultas online realizadas. (Ministerio de Igualdad, 2020)

Viendo la necesidad de estar más cerca de las víctimas, fue implantado un tercer servicio al inicio de la pandemia. Se trata de dar soporte vía “*Whatsapp*” brindándoles atención psicológica y emocional. Este servicio inició su funcionamiento la última quincena de marzo del 2020 y, a medida que avanzaba el confinamiento, incrementaba su uso. Si comparamos los datos recogidos en la última quincena de marzo con la primera quincena de abril, vemos que el número de consultas aumenta en 287. (Instituto de la Mujer, 2020, p.14) En total se han producido 18.700 peticiones de ayuda a los servicios disponibles para ayudar a las víctimas durante el estado de alarma, lo cual supone el incremento del 61,5% respecto al mismo período del año anterior. (López, 2020).

Conclusiones

Con la realización de este trabajo hemos podido acercarnos más a la situación por la que pasan miles de mujeres en todo el mundo y de la que ya teníamos información, pero gracias a la elaboración de este trabajo tenemos muchos más conocimientos.

Tras haber analizado las leyes que regulan la violencia de género creemos que existe gran preocupación por el tema, ya que se trata a todos los niveles (autonómico, estatal, europeo e internacional) pero, por desgracia, las cifras muestran que hace falta trabajar otros mecanismos de prevención. Creemos que es necesario abordar nuevas estrategias contra la violencia de género para poder acabar con esta lacra social.

En nuestro trabajo hemos tratado de comprender cómo se aborda la violencia de género en los planes de igualdad. Hemos podido llegar a la conclusión de que la violencia de género supone cada vez más una preocupación para las empresas que, además de recoger lo establecido por ley, añaden otras medidas que no tienen la obligación de regular. Es por ello que creemos que los planes de igualdad pueden suponer una herramienta muy positiva para la lucha contra la violencia de género y otras muchas desigualdades.

Creemos que se debería de ampliar el ámbito de actuación para la vigilancia, detección y tratamiento de la violencia de género e incorporar también el ámbito empresarial o laboral, ya que como hemos podido observar a lo largo del trabajo, supone un medio muy valioso para detectar situaciones de violencia de género. Como ya señalamos al comienzo del trabajo uno de los fines que perseguíamos era estudiar si las empresas son una herramienta útil para la lucha contra la violencia de género y, llegados a este punto, creemos que es un sector viable para su prevención y detección. Las empresas tienen la capacidad de ayudar a la víctima aportando desde medidas flexibles (traslado de centro de trabajo, reducción de jornada, etc.) hasta apoyo psicológico y social.

Además de esto, es interesante la puesta en marcha de ayudas para la reinserción de mujeres víctimas de violencia de género desde las distintas Administraciones Públicas. Dichas ayudas pueden ir dirigidas tanto a la víctima como a las empresas. Existen planes de inserción específicos para cada víctima en los que se les forma sociolaboralmente y por otro lado, se han creado diferentes incentivos para el sector empresarial que tienen como objetivo el fomento de la contratación de las víctimas.

Como vemos, el empleo es un sector importante que puede ayudar a las víctimas a superar la situación. Ya que además de las oportunidades anteriormente mencionadas, le permite a la víctima ser independiente económicamente, poder subsistir de forma autónoma y no depender de su agresor.

Con el paso del tiempo y la evolución de las nuevas tecnologías están proliferando otras formas de trabajar como es el teletrabajo, que supone en algunos casos una mejora para la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores pero que, si nos centramos en trabajadoras que sufren violencia de género, constituye un grave problema, ya que la víctima tiene que pasar más tiempo en su casa y, por tanto, con su agresor. Esta situación se ha desarrollado recientemente debido a la situación sanitaria que atraviesa el país y el mundo entero. Es por ello que las empresas deben plantearse nuevas medidas y renovar la forma de comunicación con sus empleados para poder detectar situaciones de violencia y poder servir a la víctima como una vía de escape y ayuda.

Por último añadir una pincelada de reivindicación sobre la falta de formación en todos los sectores de nuestra sociedad para hacer frente a la violencia de género. La violencia de género es un problema social y todos los sectores deben contribuir para erradicarlo. Como hemos expuesto anteriormente, la violencia machista está implantada en la sociedad de tal manera que, hasta hace relativamente poco, no resultaba extraño el que una mujer fuese maltratada por su marido. Esto ha llevado a una normalización del problema en la que el círculo más cercano a la víctima no sabía cómo ayudarla. Hoy en día existen una serie de servicios en los que la víctima puede acudir, pero la mayoría de las víctimas no están de acuerdo en pedir ayuda. Por lo que cualquier persona de su alrededor que detecte cualquier indicio de violencia, ya sea en el ámbito laboral y no solo el sanitario, podría ser útil para ayudar a la víctima y frenar la violencia. Y esto solo se consigue a través de la concienciación y la formación.

Bibliografía

- AYUNTAMIENTO DE SEVILLA (2020). *COVID-19 y los derechos de las mujeres víctimas/ supervivientes de violencia de género.* Recuperado de https://violenciagenero.org/sites/default/files/covid_19_derechos_mujer.pdf
- BONINO MÉNDEZ. L. (1996) Micromachismos: La violencia invisible en la pareja. Recuperado de http://pmayobre.webs.uvigo.es/pop/archi/profesorado/pablo_rama/micromachismos.pdf
- CAMARERO PÉREZ, S. (2019). *La violencia de género en los jóvenes Una visión general de la violencia de género aplicada a los jóvenes en España.* Recuperado de http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/07/estudio_violencia_web_injuve.pdf.
- CAMINOS J. I. (2020). Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia COVID-19. *Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, 2(2), pp. 59-70. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/207/180>
- COMISIÓN EUROPEA (1998). *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.* Recuperado de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es/format-PDFA1B>.
- COMPANIES AGAINST GENDER VIOLENCE (2016). Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en la empresa. Recuperado de <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideCAST.pdf>
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (1993). Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.
- DA COSTA NEWTON, P. C. (2011). *Empleo y sexismo. Medidas de protección e inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la pareja.* Valencia: Tirant lo Blanch.
- DAMONTI. P & AMIGOT LEACHE, P. (2020) Las situaciones de exclusión social como factor de vulnerabilidad a la violencia de género en la pareja: Desigualdades estructurales y relaciones de poder de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 48, pp. 205-230.
- DE ALENCAR-RODRIGUES. R. & CANTERA, L. (2012). Violencia de género en la pareja: Una revisión teórica. *Psico*, 43 (1), pp. 116-126. Recuperado de: <https://core.ac.uk/reader/132083860>.
- DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2005). La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género. *Cuaderno de trabajo social*, 18, pp. 231-248. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS0505110231A/7594>.
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2011). Macroencuesta de violencia de género 2011. Recuperado de: https://www.lamoncloa.gob.es/Documents/0ada-074d-principales_resultados_macroencuesta_2011.pdf

DEPARTAMENTO DE LA MUJER-SECRETARÍA PARA LA IGUALDAD Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN (2011). *Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral*. Recuperado de <http://www.ugtcyl.es/web/wp-content/uploads/2011/11/protocolo-de-actuacion-ante-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral.pdf>.

DEZA VILLANUEVA, S. (2012). ¿Por qué las mujeres permanecen en relaciones de violencia? *Avances en Psicología*. 20 (1), pp. 45-55. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2012/sabinadeza.pdf>.

DÍAZ MARTÍNEZ, C. (2016). La perspectiva de género en investigación social. En García Ferrando, M.; Alvira Martín F.R.; Alonso Benito L.E.; Escobar Mercado M. (Coord.), *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (pp. 176-201). Madrid: Alianza.

ESPINAR RUIZ. E, MATEO PÉREZ. M.A. (2007). Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas. Universidad de Alicante. Departamento de Sociología II, *Papers* 86, pp. 189-201. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/81392/105880>

FLOREZ-GARAY, A., ROZO SÁNCHEZ, A. & GUTIERREZ SUÁREZ, C. (2019). Beneficios de los programas de ayuda al empleado en el contexto organizacional. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, Volumen 7, número 2, pp. 73-76.

GARCÍA TESTAL. E. (2014). *Derechos de las trabajadoras víctimas de la violencia de género*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

INSTITUTO DE LA MUJER (2002). *Estudio sobre las medidas adoptadas por los estados miembros de la Unión Europea, para luchar contra la violencia hacia las mujeres*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/279176717>.

LOUSADA AROCHENA. JF. (2009) Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja. *Revista del poder judicial*, Nº88, pp. 267-299 Recuperado de: <https://www.ccoo.es/10548594a34c63309077063093752b24000001.pdf>

PAVÓN-BENÍTEZ L. y PÁRRAGA VICO M^a M. (2021). Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 2, pp. 121-1858. Recuperado de: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/15238/13332>

PINILLA, A. D. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista de derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), pp. 4-11.

RAYA ORTEGA, L.R., et al. (2004). La violencia contra la mujer en la pareja como factor asociado a una mala salud física y psíquica. *Atención Primaria*, 34(3), pp. 117-124. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656704794809>

SAU, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista*, Vol I, Madrid: Icaria.

SOLÉ, M. & BALDUQUE ALONSO, M. (2007). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

VACCA. L. & COPPOLECCCHIA. F. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de bipoder de Foucault. *Páginas de Filosofía*, 13, pp. 60-75 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5037660>.

VALENZUELA, K., VENEGAS, F., SANDOVAL, V. y SOTO, C. (2021). Violencia hacia las mujeres durante la pandemia por COVID-19: escenario de América del Sur. *Cuadernos Médico Sociales*, 61(1), pp. 19-32.

Webgrafía

FARRÉ, L.; GONZÁLEZ, L. & OBSERVATORIO SOCIAL DE LA CAIXA. (2020). *Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres*. Recuperado de: <https://observatoriosociallaicaixa.org/-/las-tareas-domesticas-y-el-cuidado-de-los-hijos-durante-el-confinamiento-una-labor-asumida-principalmente-por-las-mujeres>

LÓPEZ, N. (20 de Mayo de 2020). *Newtral*. Obtenido de <https://www.newtral.es/la-violencia-machista-durante-el-estado-de-alarma-en-cifras/20200520/>

MINISTERIO DE IGUALDAD (2020). La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Recuperado de: [https://www.inmujeres.gob.es/diseno/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/diseno/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

MINISTERIO DE IGUALDAD DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (2020). Mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas. Recuperado de: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales_04_01_2021.pdf

MINISTERIO DE IGUALDAD. (22/06/2020) Las peticiones de asistencia a víctimas de violencia de género durante el estado de alarma se elevan a 29.700, un 57,9% más que el año anterior. Obtenido de <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/paginas/datosvgestadoalarm.aspx>

POYATOS, G. (31/05/2020). Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19. *La voz de Lanzarote*. Recuperado de: https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html

UGT (24/11/2020). La ratificación del convenio 190 de la OIT protegería a miles de mujeres. Recuperado de: <https://www.ugt.es/la-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit-protegeria-miles-de-mujeres>

URBANO, C. (29/7/2020). El impacto de la COVID-19 en la violencia de género. *ElDiario.es*. Obtenido de https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/impacto-covid-19-violencia-genero_129_6132839.html

Anexo de legislación

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993. *Naciones Unidas*, de 23 de febrero de 1994. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>.

Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, *Boletín Oficial del Estado*, 137, de 6 de junio de 2014, pp. 42946-42976. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>.

Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 29 de diciembre de 2004, pp. 42166-42197. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, *Boletín Oficial del Estado*, 281, de 24 de noviembre de 1995, pp. 33987-34058. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/06/13/pdfs/A25632-25640.pdf>.

Ley orgánica 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1996, pp. 32590-32611. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, *Boletín Oficial del Estado*, 141, de 13 de junio de 2007, pp. 25632-25640. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/06/13/pdfs/A25632-25640.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, *Boletín Oficial del Estado*, 290, de 5 de diciembre de 2006, 42716 a 42721. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/12/05/pdfs/A42716-42721.pdf>.

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, *Boletín Oficial del Estado*, 297, de 10 de diciembre de 2008, 49367 a 49373. Recuperado en <https://www.boe.es/boe/dias/2008/12/10/pdfs/A49367-49373.pdf>.

Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, por el que se regulan las medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, *Boletín oficial del estado*, 91, de 1 de abril de 2020, 27973 a 27980. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4209>

Real Decreto –Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, *Boletín Oficial del Estado*, 253, de 23 de septiembre de 2020. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Anexo de jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 2^a, Sección 1^a), nº 247/2018, (recurso 10549/2017) de 24 de mayo de 2018. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 2^a, Sección 1^a), nº 420/2018, (recurso 10235/2018) de 25 de septiembre de 2018. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 2^a, Sección 1^a), nº 565/2018, (recurso 10279/2018) de 19 de noviembre de 2018. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 2^a, Sección 1^a), nº 677/2018, (recurso 1388/2018) de 20 de diciembre de 2018. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>.