

# **POLÍTICAS ACTIVAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Autora: Carmen Rodrigo Gil**

**Director: Jesús Clemente López**

**Máster en Sociología de las políticas públicas y sociales**

**Universidad de Zaragoza, Junio 2012.**



**Título:** Políticas Activas de la Violencia de Género

**Autor:** Carmen Rodrigo Gil

**Dirección:** Jesús Clemente López

**Estudios:** Máster en Sociología de las políticas públicas y sociales.

**Centro:** Universidad de Zaragoza

**Fecha:** Junio de 2012

**Abstract:** En este trabajo se aborda el estudio de la violencia de género y los organismos que prestan sus servicios para la atención de estas víctimas, así como las medidas que se establecen para su inserción laboral y ayudas económicas para su independencia económica. La investigación está planteada a través del estudio de las distintas leyes, estudios y revistas, además de entrevistas realizadas a miembros de los diferentes organismos que realizan asesoramiento o tratan con las víctimas. Esta investigación se centra en Aragón aportando datos de las diferentes prestaciones económicas concedidas para su posterior análisis. Estos datos proceden de organismos como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo General del Poder Judicial y del Instituto Nacional de Estadística.

**Keywords:** violencia de género, ley orgánica de protección integral, orden de protección, derechos laborales, programa de inserción sociolaboral, asistencia social.

---

**Abstract:** This essay deals with gender violence and the organizations that help victims as well as with different measures that can be taken in order to facilitate their labor insertion and the financial aid to achieve economics independence. The research is set up by studying and analyzing different laws, essays and magazines. Also, I have interviewed members of different institutions which advise or care for victims of gender violence. All this the data have been collected in Aragon considering different economic aids which have been given. These data come from the Ministry of Labour and Social Affairs, General Council of the Judiciary (CGPJ) and National Institute of Statistic

**Keywords:** Gender violence, act on measures of integral protection, order of protection, labour rights, labor insertion program, social assistance.

## Sumario

Prólogo .....	1
1. Introducción .....	1
1.1. Objetivos .....	2
2. Metodología .....	2
3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOIVG).....	3
3.1. Concepto de violencia de género.....	4
3.2. Orden de Protección .....	5
3.3. Violencia de Género en un contexto internacional .....	9
4. La protección laboral de la mujer víctima de violencia de género .....	13
4.1. El derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo .....	13
4.2. El derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo .....	14
4.3. El derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo .....	15
4.4. El derecho a la extinción del contrato de trabajo .....	16
4.5. La justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género .....	17
5. Los derechos de las funcionarias públicas .....	17
5.1. El derecho a la reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo .....	18
5.2. Justificación de las ausencias derivadas de la situación de violencia de género .....	18
5.3. El derecho a la excedencia .....	19
5.4. Movilidad por razón de violencia de género.....	19
6. La protección laboral de las trabajadoras autónomas víctimas de la violencia de género ....	20
7. Políticas de inserción sociolaboral y ayudas económicas para las mujeres víctimas de violencia de género .....	21
7.1. Medidas para fomentar el acceso al mercado laboral.....	26
7.1.1. Contrato para el fomento de la contratación indefinida .....	26
7.1.2. Contrato de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género .....	26
7.1.3. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.....	27
7.1.4. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia .....	27
7.1.5. Incentivos para compensar diferencias salariales.....	28
7.2. Ayudas Económicas .....	28

7.2.1. La Renta Activa de Inserción .....	28
7.2.2. Ayudas económicas concedidas mediante el art. 27 LOIVG .....	30
7.3. Ley 4/2007 de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón .....	31
8. Instituto Aragonés de la Mujer y Casa de la mujer de Zaragoza.....	32
8.1. El Instituto Aragonés de la mujer (IAM).....	32
8.2. El Observatorio Aragonés sobre la violencia de Género.....	36
8.3. La Casa de la Mujer .....	37
9. Entrevistas.....	38
10. Conclusiones.....	43
11. Referencias Bibliográficas .....	45
Legislación .....	48
Páginas web.....	49
Anexo I: Entrevistas Realizadas.....	50

## **Prólogo**

Antes de empezar a introducir el tema del presente estudio, quiero aprovechar la oportunidad para dar las gracias a varias personas que me han apoyado durante este trabajo.

Quiero agradecer a mi Tutor, Jesús Clemente López, su paciencia y dedicación para la orientación de este trabajo, así como sus indicaciones e interés que me han permitido realizar la investigación de una manera más efectiva. También agradezco a las personas que de forma desinteresada se entrevistaron conmigo para completar mi trabajo aportando información e ideas personales, en concreto, a M<sup>a</sup> Jose Marco (Casa de la mujer), Begoña (Fundación Federico Ozanam), Arancha (INAEM) y Santiago Boira (coordinador del servicio “espacio hombre” hasta 2007). A todos ellos gracias.

## **1. Introducción**

La violencia de género, en España y en todos los países es un fenómeno que se da independientemente del grado de desarrollo, y que afecta a muchas mujeres de distintas clases sociales. El problema de la violencia de género es complejo y por tanto difícil de erradicar. Esta violencia se vincula al desequilibrio en las relaciones de poder en diferentes ámbitos, ya sea el social o el económico y constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica de la víctima. A pesar de generar esta violencia un rechazo social, las víctimas por violencia de género se siguen produciendo.

Con el objetivo de combatir estos hechos, se ha aprobado en España la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOIVG), con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres y prestar asistencia a las víctimas. Además en Aragón, también existe una normativa autonómica, la Ley 4/2007, de 22 de Marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, un Instituto Aragonés de la mujer como organismo autónomo del gobierno de Aragón y la Casa de la Mujer que depende del ayuntamiento de Zaragoza.

En este trabajo se ha recogido en términos generales, lo que ha supuesto la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en

cuanto a los derechos laborales y las ayudas económicas a las que pueden acceder, además de otras medidas. Se ha denominado políticas activas puesto que son programas o medidas orientadas a su inserción o a la formación mejorando así, sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo ya que están consideradas como un colectivo con especiales dificultades. Este trabajo también recoge los servicios que prestan el Instituto Aragonés de la Mujer y la Casa de la Mujer de Zaragoza.

### **1.1. Objetivos**

Los principales objetivos del trabajo han sido:

1. Estudiar el desarrollo legislativo de los derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género en España, además de las ayudas económicas y medidas laborales.
2. Enunciar las carencias detectadas por los agentes sociales en relación a estos derechos.
3. Realizar propuestas para mejorar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género desde el ámbito laboral.
4. Averiguar el funcionamiento y qué servicios ofrecen organismos como el Instituto Aragonés de la Mujer y la casa de la Mujer de Zaragoza.

## **2. Metodología**

Para realizar este trabajo, se han analizado las diversas leyes, estatales y autonómicas de Aragón, junto con el papel del IAM (Instituto Aragonés de la Mujer) y la casa de la Mujer de Zaragoza, orientados a los derechos laborales y ayudas económicas relacionados con las mujeres víctimas de violencia de género. También, se han utilizado diferentes informaciones obtenidas de las entrevistas. Las preguntas realizadas se han elaborado en función de la persona entrevistada y su actividad laboral, con la finalidad de que la información fuera la más diversa posible ya que los entrevistados pertenecen a diferentes instituciones o centros de atención a estas víctimas.

Además, se han analizado diferentes estudios e informes sobre la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, realizados por diversos organismos implicados en la lucha contra la violencia de género, como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el Consejo General del Poder Judicial, donde se contienen datos sobre los resultados de su puesta en marcha. También, se han manejado datos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

para el desarrollo del trabajo, combinando así las técnicas cualitativa y cuantitativa ya que, si bien, la base metodológica es cualitativa y exploratoria, se emplean también de forma complementaria, especialmente con relación a temas que de otra manera no se podrían analizar (como es la cuantificación del problema), técnicas cuantitativas de recogida y análisis de datos.

En definitiva, se puede decir que los instrumentos que se han utilizado para realizar mi trabajo se han basado en fuentes primarias que comprenden la normativa jurídica aprobada tanto a nivel nacional como autonómico y fuentes secundarias como son los diferentes trabajos de análisis y estudios elaborados al respecto, tanto de carácter bibliográfico como artículos publicados en diferentes revistas.

### **3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOIVG)**

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se aprobó por unanimidad en el Parlamento Español el día 28 de diciembre de 2004<sup>1</sup>. El texto legislativo se compone de cinco Títulos, de todos ellos, el Título II establece los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género. Se recoge por primera vez en España una serie de derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social para estas mujeres, (artículos 21 a 26) protegiendo así la situación laboral de las víctimas, facilitando la conciliación de las necesidades personales con la conciliación laboral. Además, se recoge en el art.22 un programa específico para fomentar el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Para el reconocimiento de los derechos laborales mencionados anteriormente y el programa específico de empleo es necesaria la acreditación de víctima de violencia de género con la orden de protección<sup>2</sup> a favor de la víctima que se explica en este trabajo más adelante.

---

<sup>1</sup> La ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género entró en vigor en su totalidad el 29 de Junio de 2005

<sup>2</sup> La orden judicial de protección surgió para que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos, conforme precisaba la Ley 27/2003, que la regula; ahora se añade una nueva funcionalidad, al hacer que despliegue también sus efectos en el ámbito de una relación de Derecho

Además, acreditada la situación de violencia de género, se establecen unas ayudas económicas en esta ley, cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional (art. 27) y las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas (art. 28).

Podemos decir, en términos generales, que esta ley recoge todo el proceso de socialización y educación dentro del marco de prevención de la violencia. La ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo con el objeto de alcanzar la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas. Se establecen también medidas de apoyo a las víctimas de violencia a través del reconocimiento del derecho a la información, la asistencia jurídica gratuita y a una asistencia social integral. De tal forma que los principios que se pretenden conseguir son 10 y vienen recogidos en el art.2 de la presente ley.

Sin embargo, en esta ley, solo se hace referencia a manifestaciones de la violencia de género. Quedan fuera otras formas de violencia como son: la explotación sexual, la agresión sexual incluido el acoso sexual en el trabajo o la violencia en las parejas homosexuales, etc...También la violencia de género sobre el hombre puede existir, aunque es algo minoritario, atenta de igual manera y contra los mismos derechos protegidos por la presente ley y no queda recogido.

### ***3.1. Concepto de violencia de género***

La violencia de género se define como: «Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada»<sup>3</sup>.

Ha sido necesario un proceso de concienciación y sensibilización pública en la sociedad para hacer visible este problema e impulsar la denuncia de estos hechos. De tal forma,

---

Privado y, salvo excepciones, ajena al ámbito en que se produce la situación de violencia” Sánchez Trigueros, C, y Conde Colmenero, P,(2006), Págs. 93-118, pág.99.

<sup>3</sup> Art.1 de la «Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer». Naciones Unidas, Conferencia de Viena, 1993.



que gracias a ese proceso de concienciación y sensibilización, bien a través de campañas publicitarias, planes de igualdad o los medios de comunicación, han dado lugar a que hoy en día, este tipo de violencia genere rechazo social.

Por otra parte, el término violencia de género es un término que puede dar lugar a una confusión y suele ser utilizado como sinónimo de violencia doméstica. La violencia de género es aquella que se ejerce sobre la mujer por el hecho de serlo; frente a esto, la violencia doméstica alude al ejercicio de violencia en el entorno familiar o doméstico. Es decir, la violencia de género tiene que ver con la sumisión y el control de la vida de las mujeres, que puede tener lugar en el ámbito público o privado mientras que la violencia doméstica persigue el control en el ámbito de las relaciones familiares y pueden ser víctimas tanto la mujer como el hombre, ancianos... Sin embargo, aunque muchos textos y artículos diferencien estos dos conceptos, en las normas legales quedan contempladas tanto la violencia de género como la violencia doméstica.

No se puede olvidar que el objetivo fundamental de la ley es la protección de la mujer y la concepción de la violencia como un acto más de discriminación ejercida por el hombre y es aquí donde tiene sentido el concepto de violencia de género. En definitiva, el art.1.3 LOIVG establece que “la violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”. Otra medida muy importante que a continuación explicaré brevemente para las víctimas de la violencia de género es la orden de protección.

### ***3.2. Orden de Protección***

El art. 62 LOIVG establece que el Juez de Violencia sobre la Mujer y en su caso, el Juez de Guardia, actuarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 544 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley 27/2003, de 31 de julio reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica.

Mediante esta orden quedan amparadas las víctimas por un estatuto integral de protección acordado tras un rápido procedimiento judicial, accesible a todas las víctimas de violencia de género. Por tanto la finalidad de esta orden, es la protección integral e inmediata de la víctima. Pueden solicitarla la misma víctima, descendientes de ésta, el

ministerio fiscal y el órgano judicial puede acordarla de oficio, así como las entidades y organismos asistenciales tanto públicos como privados que tuviesen conocimiento de la existencia de estas situaciones de violencia de género. Es importante destacar que el informe del Ministerio Fiscal sobre la condición de víctima de violencia de género, tendrá validez “hasta tanto se dicte la orden de protección” según indica el art. 23 LOIVG. Es decir, estará en vigor hasta que se adopte una resolución de concesión o denegación de la orden de protección<sup>4</sup>. Una vez recibida la solicitud se convocará en audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante de la orden de protección si es distinto de la víctima, al agresor asistido de su abogado y al Ministerio Fiscal en un plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud.

Dentro de las medidas que ofrece, además de “apoyos sociales encaminados a la defensa y protección efectiva de las víctimas de la violencia familiar y de género”<sup>5</sup>, hay que hacer una distinción entre medidas cautelares penales y medidas cautelares civiles. En las medidas cautelares penales se encuentran: orden de alejamiento, libertad provisional, prisión provisional, suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas. En las medidas cautelares civiles se encuentran: la atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinación del régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con los hijos, determinación del régimen de prestación de alimentos, cualquier otra disposición que considere oportunas a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios.

Para conocer hasta qué punto es importante este problema, se han analizado diferentes indicadores. Si estudiamos el número de mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex pareja en términos absolutos en España y Aragón, observamos su evolución:

---

<sup>4</sup> “La orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal es un instrumento que simplifica la acreditación de la situación de violencia padecida y ..... facilita el ejercicio de los derechos reconocidos”. López-Quñones A. (2009). Pág.187.

<sup>5</sup> Calvo García, M. (2005).Pág.70.

Tabla 1

**Tabla nº1, Víctimas de violencia de género.**

<b>Víctimas de Violencia de Género</b>		
	<b>España</b>	<b>Aragón</b>
<b>1999</b>	54	0
<b>2000</b>	63	0
<b>2001</b>	50	1
<b>2002</b>	54	3
<b>2003</b>	71	2
<b>2004</b>	72	2
<b>2005</b>	57	4
<b>2006</b>	68	1
<b>2007</b>	71	2
<b>2008</b>	76	1
<b>2009</b>	56	0
<b>2010</b>	73	2
<b>2011</b>	61	2

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Instituto de la mujer.

En España en trece años han muerto 826 mujeres víctimas de violencia de género y en Aragón en esos trece años han muerto 20 mujeres. La LOIVG como se ha comentado entró en vigor en el año 2005, en la tabla nº1 se observa que las muertes no disminuyen e incluso en algunos años como 2006-2008 aumentan, llegando a plantearse la influencia de esta ley en la erradicación de este problema. La muerte de una mujer víctima de esta violencia es el resultado final de un largo proceso.

Para contextualizar este problema y conocer el alcance, se han analizado también datos de órdenes de protección solicitadas y órdenes de protección acordadas en España y Aragón, según datos recogidos por el Consejo General del Poder Judicial. Se observa como en 2006 el número de órdenes de protección solicitadas en Aragón son de 911, y en 2008 aumenta hasta 981 a pesar de una única mujer muerta en ese mismo año. Por eso, viendo estos datos se ha querido plasmar el alcance de este problema ya que en todo caso, no se vislumbra una disminución significativa del número de las órdenes de protección.

Tabla 2

**Tabla nº2, Órdenes de protección en España y Aragón.**

	Órdenes de protección									
	2006		2007		2008		2009		2010	
	España	Aragón	España	Aragón	España	Aragón	España	Aragón	España	Aragón
<b>Solicitadas</b>	<b>36.163</b>	<b>911</b>	<b>37.826</b>	<b>806</b>	<b>41.420</b>	<b>981</b>	<b>41.083</b>	<b>707</b>	<b>37.908</b>	<b>603</b>
Resueltas	35.419	901	37.401	804	40.727	984	41.212	708	37.884	604
<b>Adoptadas</b>	<b>27.078</b>	<b>752</b>	<b>27.967</b>	<b>719</b>	<b>30.405</b>	<b>884</b>	<b>28.782</b>	<b>593</b>	<b>25.531</b>	<b>512</b>
Denegadas	8.341	149	9.434	85	10.322	100	12.430	115	12.353	92
Pendientes final trimestre	737	10	2.354	29	649	2	8	1	3	0

Nota: Además de las tramitadas en JVM, se han solicitado ante los Juzgados de Guardia, fuera del horario de audiencia de aquellos, órdenes de protección relacionadas con la violencia de género.

Nota: El número de órdenes no tiene que coincidir ni con la suma de víctimas ni con la de denunciados. Puede haber varios denunciados en una orden y varias víctimas.

Fuente: Elaboración propia a través del Consejo General del Poder Judicial.

La Orden de protección en un principio, tiene una vigencia temporal dentro de cuyos límites puede la víctima trabajadora acogerse a las medidas laborales y de Seguridad Social que la misma posibilita. Considero que la LOIVG ha mejorado la protección de las víctimas, puesto que las protege sin que tengan que esperar a que se dicte la sentencia condenatoria. Además, las órdenes de protección quedan inscritas en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y de Género que depende del Ministerio de Justicia. Este registro permitirá conocer desde la primera agresión, hasta garantizar el cumplimiento de las medidas para proteger a las víctimas. El acceso a este registro queda limitado a los órganos judiciales del orden penal, el Ministerio Fiscal, la policía judicial y las comunidades autónomas. (Decreto 355/2004, de 5 de marzo, reguló el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica)

Siguiendo la LOIVG, como ya se ha dicho, para tener acceso a los derechos laborales y las prestaciones de la seguridad social, es requisito obligatorio tener la acreditación de situación de violencia de género, como indica el art. 23. La condición de víctima de la violencia de género “no puede acreditarse mediante informes de los servicios de salud, ni de los servicios sociales, ni mediante las medidas cautelares impuestas al agresor (como las de alejamiento y prohibición de residencia en determinado lugar), ni por las

sentencias penales condenatorias (sean con conformidad o sin ella) derivada de procedimientos orales y juicios rápidos, las cuales pueden tener lugar sin llegar a acordarse dicha Orden”<sup>6</sup>.

### ***3.3. Violencia de Género en un contexto internacional***

Para conocer si este problema es genérico o específico en términos geográficos, el III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja (2010) recoge un ranking a nivel europeo y mundial de aquellos países que les han proporcionado datos para realizar un análisis de, entre otros, de la violencia de género. En este informe, llamado “feminicidios de pareja”, también se hace alusión a los “feminicidios domésticos” que no se ha integrado en este trabajo ya que como explica el autor serían llevados a cabo por cualquier miembro de la familia.

Analizando el gráfico con los datos obtenidos (año 2006), de casi todos los países europeos que les han proporcionado información, España ocupa uno de los lugares más bajos sobre violencia contra la mujer. Con relación al resto de países ocupa el decimocuarto puesto en cuanto a los feminicidios de pareja en el año 2006. En concreto, con una prevalencia<sup>7</sup> de 2,81 mujeres asesinadas, cuatro puestos por debajo de la media (3,94). Es destacable que países del norte de Europa, con un mayor desarrollo económico, como Finlandia (9,35) o Noruega (3,67) estén por encima de España.

---

<sup>6</sup> Sánchez Trigueros, C y Conde, P, (2006). Pág. 96.

<sup>7</sup> La prevalencia es el resultado de poner en relación el número de casos (incidencia) con la población correspondiente. Cuando se dan prevalencias de homicidios y asesinatos se calculan por millón de habitantes (en este caso, por millón de mujeres). III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja (2010). Pág. 68

Tabla 3

Tabla n°3, Ranking de tasas de feminicidios de pareja por millón de mujeres mayores de 14 años en 2006.

Ranking de tasas de feminicidios de pareja por millón de mujeres mayores de 14 años en 2006		
	<b>Incidencia</b>	<b>Prevalencia por millón</b>
<b>Chipre</b>	4	12,37
<b>Austria</b>	34	9,4
<b>Finlandia</b>	21	9,35
<b>Republica Checa</b>	37	8,15
<b>Croacia</b>	14	7,14
<b>Estonia</b>	4	6,38
<b>Hungría</b>	27	5,95
<b>Francia</b>	135	5,22
<b>Luxemburgo</b>	1	5,09
<b>Inglaterra y Gales</b>	87	4,2
<b>Noruega</b>	7	3,67
<b>Italia</b>	95	3,66
<b>Eslovenia</b>	3	3,39
<b>España</b>	54	2,81
<b>Escocia</b>	6	2,69
<b>Eslovaquia</b>	6	2,56
<b>Holanda</b>	11	1,62
<b>Irlanda</b>	1	0,59
<b>Bulgaria</b>	1	0,29
<b>Andorra</b>	0	0
<b>Islandia</b>	0	0
<b>Liechtenstein</b>	0	0
<b>Malta</b>	0	0
<b>Mónaco</b>	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja.

Gráfica 1

**Gráfico n°1, Ranking de tasas de feminicidios de pareja por millón de mujeres mayores de 14 años en 2006.**

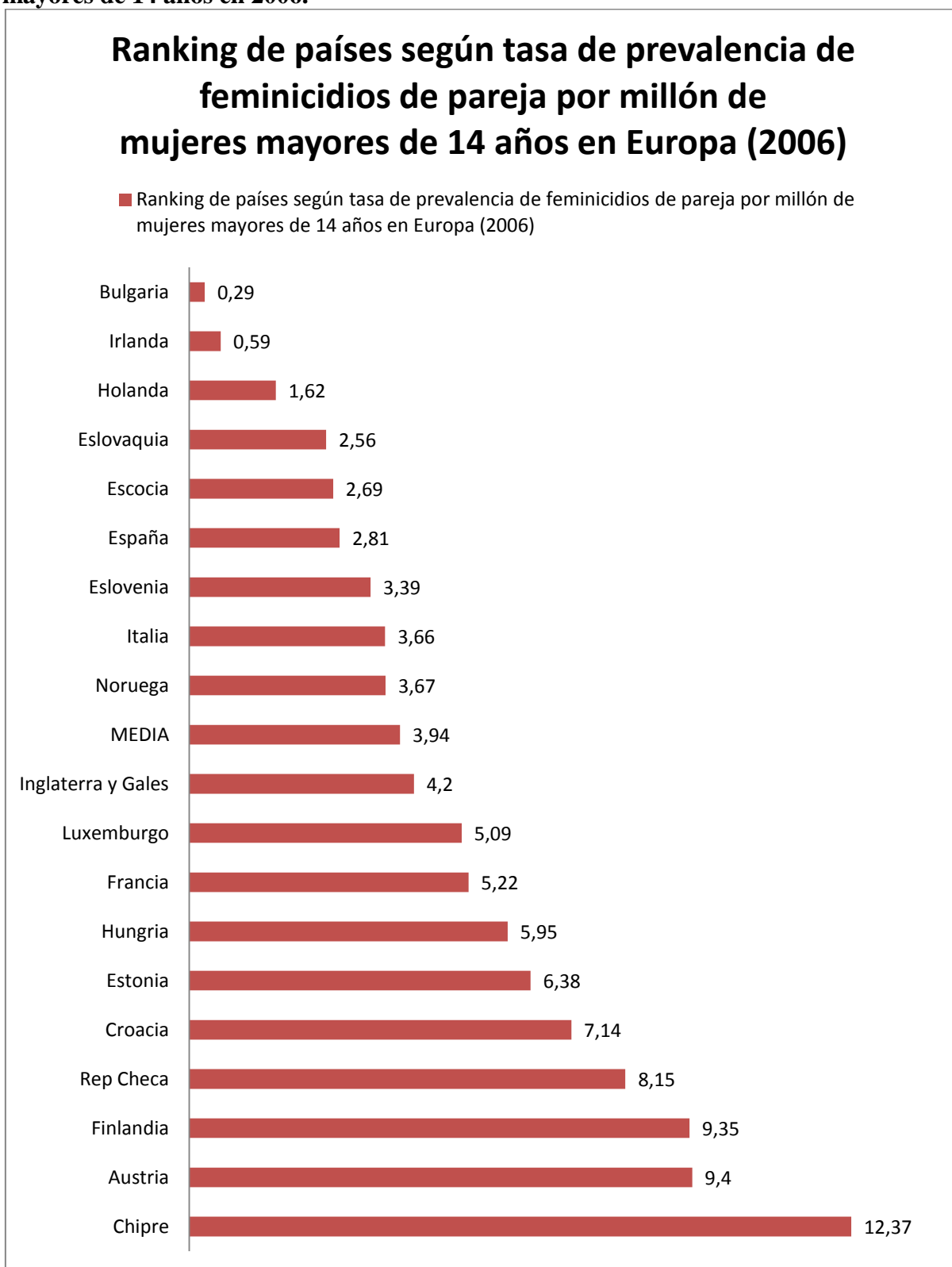


Gráfico: Elaboración propia a partir de datos de III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja.

Por tanto, conviene preguntarnos, si al estar España por debajo de la media en el año 2006 en cuanto a la violencia de género, porque se tiene esa percepción social de que la violencia de género supone uno de los principales problemas de la sociedad. El autor, sostiene que unas de las razones sería el tratamiento de este tipo de sucesos por los medios de comunicación. Los medios de comunicación harían una labor positiva ya que aumentarían la sensibilización de la sociedad en cuanto a este tipo de sucesos, pero también podrían crear una situación de alarma donde se exijan más recursos o más medidas.

En mi opinión, los medios de comunicación realizan una labor muy importante para el tratamiento de este tipo de situaciones porque muestran el problema. En este sentido, el suceso más destacado sería el caso de Ana Orantes (1997), quien acudió a un medio de comunicación para denunciar su situación de malos tratos y apareció trece días más tarde asesinada por su pareja. Este suceso supuso un cambio, puesto que al aparecer en los medios de comunicación, se puso “cara” a un problema que no transcendía del ámbito privado.

Si tomamos una visión más global tomando como referencia el III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja (2010), España se sitúa con los datos obtenidos de diferentes países (2006), el vigésimo cuarto puesto con 2,81(feminicidios de pareja por millón de mujeres mayores de 14 años). Los 5 primeros países son:

- 1.-Puerto Rico (14,10)
- 2.-Chipre (12,37).
- 3.-Austria (9,40).
- 4.-Finlandia (9,35).
- 5.-Honduras (9,14).

A partir de estos datos considero que se puede obtener como conclusión, la existencia de diferentes factores socioculturales, económicos... entre los diferentes países que afectan a la violencia contra la mujer. Destaca que países tan distintos, en términos de desarrollo económico y presencia institucional de la mujer, como Finlandia y Puerto Rico, presenten unos indicadores tan elevados, lo que muestra la relevancia del tema



objeto de este trabajo, ya que no parece obedecer a cuestiones puramente de desarrollo económico. Por tanto, se puede afirmar que el problema de la violencia de género y sus causas son complejas y diversas en función de cada país.

#### **4. La protección laboral de la mujer víctima de violencia de género**

La LOIVG establece unas condiciones favorables para las trabajadoras víctimas de violencia de género y evita su discriminación, estableciendo medidas de protección con respecto a su relación laboral. Estas medidas mantienen o facilitan la independencia económica de la mujer víctima de violencia de género.

El artículo 21.1 LOIVG establece, con carácter general, que “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho...., a la reducción de jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo”. Además el art 2.d LOIVG contempla, como uno de los fines de la ley, el de “garantizar derechos en el ámbito laboral... que concilien los requerimientos de la relación laboral... con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género”.

En definitiva, se puede decir que esta ley establece dos líneas de actuación relacionadas con los derechos sociolaborales: “La primera está dirigida a facilitar el acceso a una actividad profesional a las víctimas de violencia y la segunda viene a responder al objetivo de facilitar la continuidad de la actividad profesional de las trabajadores víctimas de violencia así como paliar los efectos que en el desarrollo de la misma pudieran ocasionarse por dicha circunstancia<sup>8</sup>”.

##### ***4.1. El derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo***

La disposición adicional séptima de la LOIVG, apartado uno, modifica el artículo 37.7, del ET. Se establecen, a favor de “la trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”, dos derechos:

---

<sup>8</sup> Quintanilla Navarro, B. (2005). Pág. 31.

uno, “la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario”, y otro “la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. Si no se llegara a un acuerdo corresponderá a la trabajadora la concreción de estos derechos.

No se recoge ningún límite de duración de la situación de reducción, con lo que cabe entender que puede prolongarse de forma indefinida, siempre que concurren los presupuestos que la justifican, es decir, que se trata de una medida necesaria para hacer efectiva la protección o la asistencia social integral de la víctima.

El ejercicio de estos derechos favorece la situación de la trabajadora víctima de violencia de género ya que garantiza su protección al reducirse la jornada, o reordenar su tiempo de trabajo, por lo que dificulta su localización por el agresor. En cuanto a la reducción de la jornada de trabajo, conlleva una disminución proporcional del salario, como se ha comentado, por tanto, considero que si la trabajadora víctima de violencia de género no tiene un alto poder adquisitivo para mantener su independencia, esta medida no será solicitada por muchas trabajadoras ya que perjudicaría todavía más su situación.

#### ***4.2. El derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo***

El artículo 40.3 bis ET y el artículo 21.1 LOIVG establecen que es un derecho a favor de “la trabajadora víctima de violencia de género... para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”, aunque añadiendo ahora la especificación de “que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios”. Esta medida considero que es eficaz para proteger a las mujeres frente a sus agresores, al posibilitar que cambien el lugar de trabajo conocido por estos, y no puedan localizarlas. Sin embargo, si la trabajadora presta sus servicios en

una pequeña o mediana empresa que no cuenta con otro centro de trabajo, la trabajadora no podrá disfrutar de este derecho.

Siguiendo el art. 40.3 bis, la trabajadora tiene preferencia a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Sin embargo, no se recoge qué ocurre cuando existan dos mujeres víctimas de violencia de género en la empresa con idénticas necesidades de movilidad geográfica<sup>9</sup>.

Además la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, pero no basta utilizar un tablón de anuncios, sino que se establece una información individualizada para las trabajadoras víctimas de la violencia de género, en caso de que no sea así, la trabajadora podrá reclamar en vía judicial la asignación de la plaza, art. 175 a 182 LPL (Ley de Procedimiento Laboral).

Respecto a la duración de la medida de protección se distingue una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo y una vez que termina este periodo podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

Este derecho reconocido a la mujer víctima de género tiene para ella un gran gasto económico puesto que todos los gastos son por parte exclusiva de la trabajadora ya que “no puede imputarse gastos al empresario debido a la variación geográfica cuando éstos no han sido ordenados por él”<sup>10</sup>.

#### ***4.3. El derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo***

El art 45.1n. ET y el art. 21 LOIVG incluyen como causa de extinción del contrato de trabajo, la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Esta posibilidad

---

<sup>9</sup> “lo más razonable sería entender que tiene prioridad quien con más antigüedad ha solicitado la movilidad, incluso cuando ya ha sido acreedora de otro tipo de medidas de protección”. Arias Domínguez (2008). Pág.106.

<sup>10</sup> A. Arias (2008). pág.108.

puede ser de gran utilidad para muchas mujeres que no se ven plenamente capacitadas para afrontar su trabajo y que necesitan un tiempo para poder reorganizar su vida y su situación.

La duración de la suspensión inicialmente, según el art. 48.6 ET, “no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección a la víctima requiriese la continuidad de la suspensión (y) en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Durante la totalidad del periodo de suspensión del contrato de trabajo, la empresa puede contratar a un trabajador interino que sustituya a la trabajadora que ha suspendido su contrato de trabajo, con la activación de los consiguientes beneficios en la cotización de la seguridad social. Es decir, la bonificación del 100% en las cuotas de la Seguridad Social, art 21.3 LOIVG.

La ley dispone que la suspensión contractual por esta circunstancia dará “lugar a situación legal de desempleo” (art. 21.1) y el tiempo de suspensión se considerará como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la seguridad Social y de desempleo.

#### ***4.4. El derecho a la extinción del contrato de trabajo***

Al igual que en el anterior caso, se añade un punto en el artículo 49.1m ET y es la extinción de contrato de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El objetivo integral de la ley, es regular “un supuesto de dimisión del trabajo causal con protección por desempleo”<sup>11</sup>. Con relación a la prescripción de estos derechos, la ausencia de una norma especial da lugar al plazo de un año desde la posibilidad de su ejercicio (artículo 59.1 ET y art 1969 del Código Civil), a concretar en la fecha de la orden de protección (art 23 LOIVG). Sin embargo, al estar vinculados estos derechos a

---

<sup>11</sup> Miranzo Díez, JJ, pág. 10.

“Lo singular de esta causa de extinción y su auténtica razón de ser no es otra que permitir que a pesar de que se trata de una extinción voluntaria, la víctima se coloque en situación legal de desempleo, y pueda así percibir la prestación que legalmente le corresponda”. A. Arias, (2008) pág. 124

una situación de violencia de género, si la situación de violencia desaparece, por ejemplo, por fallecimiento del marido agresor, no tendría sentido su ejercicio aunque no hubiera transcurrido un año, y al contrario, si la situación de violencia se mantiene, sí tendría sentido su ejercicio aunque hubiera transcurrido un año. Por lo que creo que esta medida debería ser modificada debido a los supuestos que pudieran aparecer.

#### **4.5. La justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género**

Las mujeres víctimas de violencia de género necesitan en muchos casos ausentarse del trabajo por diversas circunstancias. Para tratar de evitar que dichas ausencias o retrasos puedan ser causa de despido, la ley establece que no se computen como faltas de asistencia a efectos de despido las ausencias de trabajadoras motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia de género como se recoge en el art 21.4 LOIVG.

Sin embargo, esta norma no encuentra un desarrollo en la Disposición Adicional Séptima de la LOIVG, que al reformar el ET, se limita a excluir “las faltas de asistencia... motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda del cómputo de las faltas de asistencia a los efectos de un despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo” (según artículo 52.d ET).

#### **5. Los derechos de las funcionarias públicas**

La disposición adicional novena de la LOIVG modificó diversos artículos de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984) para reconocer derechos en su actividad profesional a las funcionarias víctimas de violencia de género. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ha derogado los artículos de la Ley 30/84 modificados por la LOIVG e incorpora en su texto los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género. También destaca el Plan de Igualdad de género, regulado por Orden APU/526/2005, de 7 marzo, y el Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo.

Además se hace referencia a la protección de la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia, art. 82 EBEP.

### ***5.1. El derecho a la reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo***

En el art. 49.d EBEP recoge el derecho a la reducción de la jornada estableciendo que “las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible”.

Aquí se puede recoger una limitación para el ejercicio de este derecho ya que la posibilidad de reducir la jornada de trabajo viene acompañada de una disminución proporcional del salario como en las trabajadoras por cuenta ajena. Además, si es prolongada en el tiempo puede dar lugar a una disminución de las bases de cotización.

Las posibilidades para llevar a cabo la reordenación son tres, la adaptación del horario, se puede optar por la aplicación del horario flexible, y se puede establecer una categoría abierta de formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan ser aplicadas en función de las diferentes circunstancias. Todo esto según el art. 49 EBEP “en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”. Esto supone “que la necesidad de reordenación del tiempo de trabajo viene determinada también por la propia Administración Pública, y no sólo por la funcionaria pública que tendrá que adaptar sus necesidades a lo que en esta materia tenga previsto la Administración pública correspondiente”<sup>12</sup>.

### **5.2. Justificación de las ausencias derivadas de la situación de violencia de género**

El art.49.d EBEP, además de las previsiones anteriormente descritas en torno a las adaptaciones del tiempo de trabajo, contiene un permiso específico por razón de violencia de género que faculta a la funcionaria a ausentarse de su puesto de trabajo.

El art. 25 LOIVG establece que las ausencias totales o parciales serán justificadas en los términos en los que se determine en su legislación específica. Por tanto son faltas

---

<sup>12</sup> Martín Rivera, L (2009), Pág. 286.

justificadas las relacionadas con la seguridad y protección de la mujer víctima de violencia de género. Incluso, L. Martín Rivera considera que “deberían ser faltas justificadas las que están relacionadas con los menores que estén bajo la patria potestad o guarda y custodia de la funcionaria víctima de violencia de género”<sup>13</sup>.

### ***5.3. El derecho a la excedencia***

En el artículo 89.d EBEP establece que “Las funcionarias víctimas de violencia de género, (...) tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma”.

Hay que destacar la mejora que en el ejercicio de este derecho se ha introducido por la LO 3/2007<sup>14</sup>, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que la dota de un importante grado de protección al reconocer el derecho de la mujer a percibir sus retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de disfrute de la excedencia. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran según establece el art. 89.5 EBEP. Además se recoge mediante actuaciones judiciales una prórroga por 3 meses, con un máximo de dieciocho, para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

### ***5.4. Movilidad por razón de violencia de género***

El artículo 24 de la LOIVG reconoce el derecho a las mujeres víctimas de violencia de género a la movilidad geográfica de centro de trabajo, estableciendo la disposición adicional novena, dos, una modificación del artículo 17 de la LMRFP (Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública), que regula la movilidad de funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, añadiendo un nuevo apartado 3, por el que dispone que se tendrá una especial consideración en los supuestos de movilidad entre las funcionarias de las Administraciones Públicas víctimas de violencia de género.

---

<sup>13</sup> Martín Rivera, L (2009). Pág. 287.

<sup>14</sup> Operada a través de la Disposición Adicional Novena, cinco, que modifica el artículo 89. d EBEP y que consolida legalmente las medidas retributivas para la mejora de las condiciones de trabajo.

El artículo 82 EBEP regula la movilidad o traslado forzoso por razón de violencia de género. El ejercicio de este derecho dependerá de las vacantes que existan y por eso la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Los efectos del traslado forzoso serán: la conservación de las retribuciones y las condiciones esenciales del trabajo de la funcionaria de su trabajo de origen (art.81 EBEP) y si el nuevo destino implicase cambio de residencia, la funcionaria pública tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes, al ser un traslado forzoso.

## **6. La protección laboral de las trabajadoras autónomas víctimas de la violencia de género**

El régimen de protección profesional de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género es el siguiente:

El art.14.5 Estatuto del Trabajador Autónomo, en adelante LETA, establece que “la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”. Por su parte, el art. 14.2 LETA establece que será el contrato individual, o los acuerdos de interés profesional lo que determinen con carácter general la concreción horaria entre esta trabajadora y su cliente.

Siguiendo el LETA, el art.16.e establece como justificadas las interrupciones de la actividad profesional por parte de la trabajadora económicamente dependiente.

Por último, el art.15.1.g LETA, considerará causa justificativa de la extinción contractual el cese unilateral de la relación contractual por parte de estas trabajadoras, siempre y cuando este cese no esté motivado por su situación de víctima de violencia de género.

Por tanto, se recogen los derechos de adaptación del horario de trabajo, causas justificadas de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora y derecho a la extinción de su relación contractual. No tendrían una reducción de jornada a diferencia



de las trabajadoras por cuenta ajena y las funcionarias públicas, por lo que su protección queda más limitada.

## 7. Políticas de inserción sociolaboral y ayudas económicas para las mujeres víctimas de violencia de género

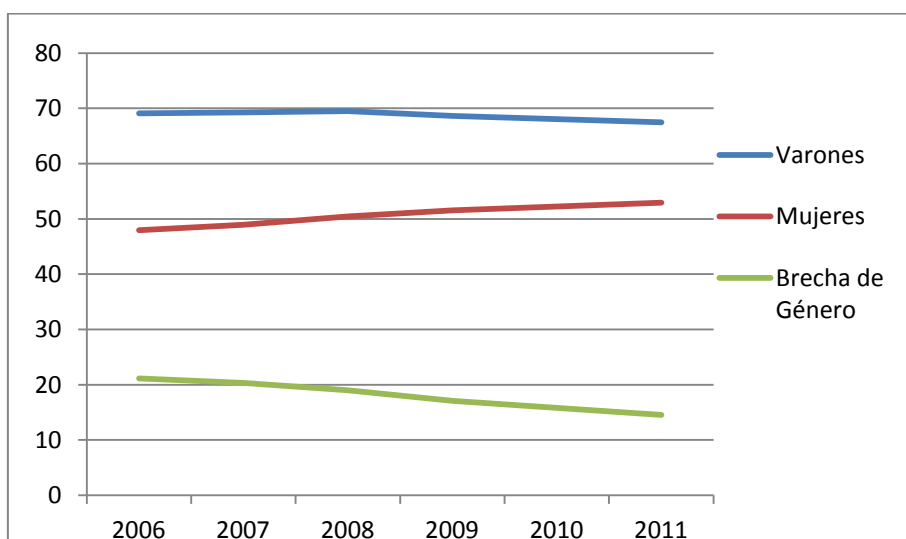
Una vez comentados los derechos laborales de estas mujeres, en este trabajo se ha querido recoger también las políticas de inserción sociolaboral y las ayudas económicas que se han establecido. Para ello se han analizado diferentes indicadores significativos en cuanto a la situación del mercado de trabajo para justificar así el establecimiento de estas medidas de protección.

La situación del mercado de trabajo y sus estadísticas correspondientes, representan la información sobre la que se han desarrollado las políticas sociales de los últimos años. Es por eso que conocer la población por razones de edad, género, las tasas de actividad, paro....constituyen una información muy importante para el desarrollo de las políticas sociales que se desarrollen.

Para conocer la situación laboral en la que se encuentran las mujeres víctimas de la violencia de género, hay que analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral a nivel general. En cuanto a la tasa de actividad se han elaborado los siguientes cuadros:

Gráfica 2

Gráfico nº2, Tasa de actividad por sexo y brecha de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

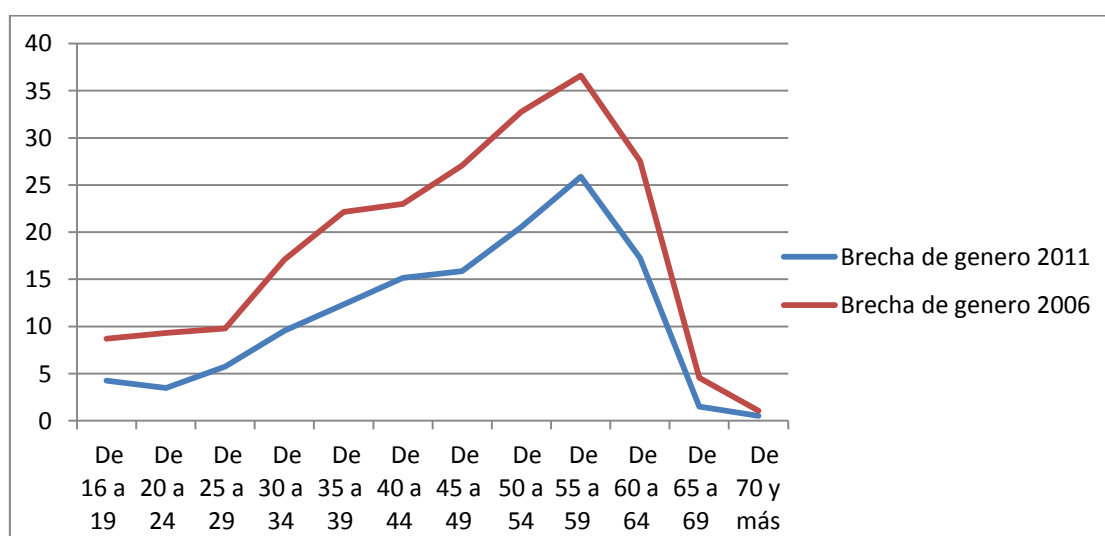
A nivel general (2006- 2011), observando el gráfico se aprecia que la brecha de género ha disminuido. Esta disminución se podría explicar por la situación de crisis económica que se ha producido, ya que ha afectado de manera más intensa a algunos sectores, como por ejemplo, el sector de la construcción, donde había una mayoría de empleo masculino. Por tanto, al cerrar muchas empresas donde había mayor proporción de trabajadores varones, la brecha de género ha disminuido. También se podría explicar “por la incorporación de la mujer al mercado laboral en búsqueda de ingresos que compensen la renta asociada a un mayor nivel de desempleo masculino”<sup>15</sup>.

También se ve claramente como la tasa de actividad de las mujeres está por debajo de los hombres, de tal forma que la tasa de actividad femenina no llega a alcanzar el 60% en ningún año, a diferencia de los hombres que incluso se aproxima al 70%.

Si nos centramos concretamente en la brecha de género por grupos de edades, siguiendo en la tasa de actividad, en el año 2006 y en el año 2011, se observa que aumenta en las mujeres de mayor edad. El punto más alto en ambos años, lo encontraríamos en las edades de 55 a 59 años, 36.62% (2006) y 25.89 % (2011), para después disminuir debido a la situación de jubilación de ambos sexos. También se puede apreciar como esta brecha de género ha ido disminuyendo con el paso de los años.

Gráfica 3

Gráfico n°3, Tasa de Actividad. Brecha de género.



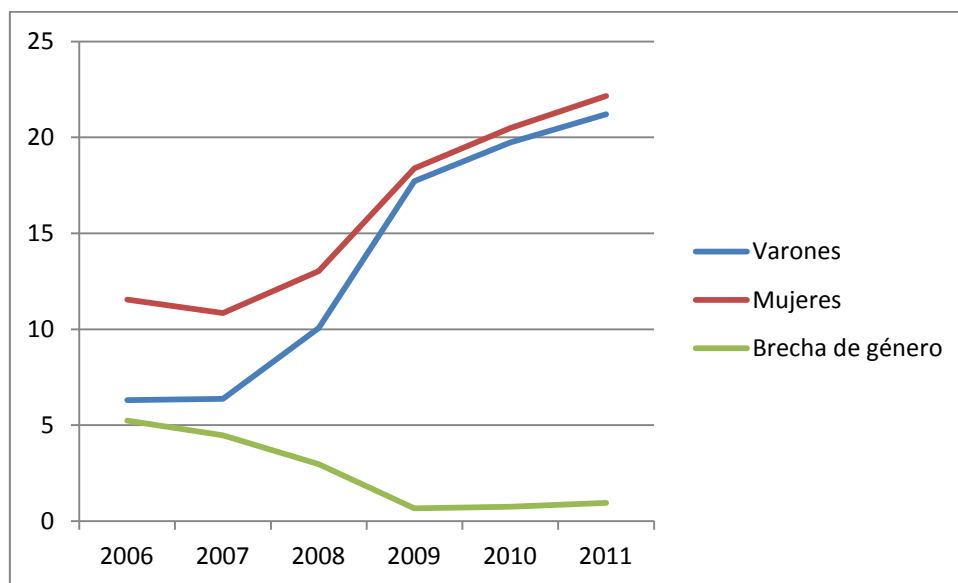
<sup>15</sup> Clemente López J. (2011). pág.65

Fuente: Elaboración propia a través del INE.

Si además, analizamos la tasa de paro para ver cuál es la situación de las mujeres, se observa que a partir del año 2008 la tasa de paro aumenta en los dos sexos debido no cabe duda, a la crisis económica puesto que se destruye empleo en ambos sexos, de tal forma que casi llegan a equipararse (año 2011, hombres 21,21%, mujeres 22,16%) y como consecuencia la brecha de género ha ido disminuyendo.

Gráfica 4

Gráfico n°4, Tasa de paro por sexos y brecha de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Si por último, nos centramos en el salario medio bruto anual según el sexo y tipo de contrato:

Tabla 4

Tabla n° 4, Salario bruto anual según sexo y tipo de contrato

Salario Mujeres	Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Duración Indefinida	16.735,61	17.043,85	17.414,43	17.867,41	20.008,48	20.382,95
	Duración Determinada	11.784,04	12.355,97	13.001,98	13.224,15	15.069,12	15.996,67
Salario Hombres							
	Duración Indefinida	24.006,53	24.773,82	24.777,66	24.953,34	26.329,00	26.960,97
	Duración Determinada	14.929,92	15.333,82	15.620,90	16.083,61	17.062,62	17.278,93
% Mujer Hombre	Total	72,46	72,51	73,67	74,38	78,13	78,00
	Duración Indefinida	69,71	68,8	70,28	71,6	75,99	75,60
	Duración Determinada	78,93	80,58	83,23	82,22	88,32	92,58

Nota: La información a partir del año 2008, se publica de acuerdo a la nueva CNAE 2009 e incluye a los trabajadores/as del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O: Admon. Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria. Por lo tanto los datos de a partir de ese año no son comparables a los de años anteriores.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Se observa que las mujeres reciben un salario medio bruto anual menor que los hombres, en concreto, en el año 2009, en los contratos de duración indefinida había una diferencia 6578,02 euros, y en los contratos de duración determinada una diferencia de 1282.26 euros. Si nos fijamos en la proporción que ganaba la mujer respecto del hombre, en el año 2009, la mujer ganaba un 75,6% de la cantidad que ganaba un hombre y en contratos de duración determinada un 92,58%. Es significativo que la mujer gana menos que el hombre en los contratos de duración indefinida. Destaca también la disminución de la desigualdad salarial en los contratos de duración determinada como consecuencia del crecimiento salarial en las mujeres con este tipo de contrato.

Una vez analizados todos estos datos, a pesar de la destrucción de empleo masculino en algunos sectores, como he comentado anteriormente, las mujeres siguen teniendo una menor tasa de actividad, una mayor tasa de paro y un salario menor como hemos podido observar. Relacionándolo con una situación de violencia de género, agrava más el problema económico de muchas mujeres víctimas de esta violencia, ya que tendrán mayor propensión a sufrir una dependencia económica entre agresor y víctima, o puede llegar a producirse una mayor inmersión de la víctima en la situación de violencia. Al encontrarse en esta situación, es más difícil que las mujeres denuncien y por tanto, se incrementa la relación de poder del hombre sobre la mujer. No solo se ejerce la violencia, sino que el hombre controla los recursos económicos y monopoliza su administración, de esta forma se controla a la mujer y genera la dependencia económica.

Para estas mujeres que son económicamente dependientes de su agresor, una intervención de los poderes públicos que posibilite su acceso a una actividad económica, ya sea asalariada o autónoma, resulta imprescindible. Es aquí donde entran en juego las diferentes políticas laborales y ayudas económicas para estas mujeres. En concreto, la LOIVG establece en su capítulo IV los derechos económicos, ayudas

sociales (art. 27) y acceso a la vivienda (art. 28) y un programa específico de empleo (art.22).

Además, siguiendo otras normas legales, como la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre y la Disposición final primera del R.D. 1.917/2008 de 21 de noviembre, se recoge los contratos bonificados para estas mujeres, incentivos para facilitar la movilidad geográfica e incentivos para compensar las diferencias salariales. También, siguiendo la Orden TAS/1622/2007 se establecen los incentivos para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia, y por último, la Renta Activa de Inserción (RAI) regulada en el RD 1369/2006 de 25 de Febrero. Centrándonos en Aragón, se aprobó la ley 4/2007 de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, donde se incluye el Ingreso Aragonés de Inserción (art. 32) y ayudas de urgente necesidad (art. 33).

Todas estas medidas legales las podemos clasificar según su objetivo, es decir, unas medidas para fomentar el acceso al mercado laboral de las víctimas de violencia de género y otras como ayudas económicas para favorecer la autonomía de algunas mujeres como aquellas que se han visto obligadas a rehacer su vida en pisos tutelados o casas de acogida o aquellas que no cuentan con un mínimo de recursos económicos.

El RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género<sup>16</sup> recoge un programa para mujeres víctimas de violencia de género que cumple así, con lo establecido en el art 22 LOIVG. Podrán ser beneficiarias las mujeres víctimas de la violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo y tengan acreditada su situación de violencia de género. Las medidas para fomentar el acceso al mercado laboral son las siguientes:

---

<sup>16</sup> Resulta sorprendente que este programa no haga referencia a otras posibilidades que el legislador ha tenido en cuenta par a otros colectivos, por ejemplo, no se le incluye entre los sujetos de los contratos para la formación previstos en el art. 12 ET, sin límite de edad, ni se les da preferencia en los programas de las casas taller o casa de oficio. Resulta también sorprendente la ausencia de remisión a la negociación colectiva, en donde se podrían establecer diferentes medidas de apoyo”. Quesada Segura R. (2009) pág.34.

## ***7.1. Medidas para fomentar el acceso al mercado laboral***

### **7.1.1. Contrato para el fomento de la contratación indefinida**

Este tipo de contrato se recoge en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo como he mencionado anteriormente. Para acceder a este contrato, las mujeres deben tener la acreditación de víctima de violencia de género y no será necesaria la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo.

La cuantía para este contrato aparece modificada en el RD 1917/2008 en su disposición final primera. Se establece una cuantía 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante 4 años desde la contratación si la contratación es indefinida y a tiempo completo. Si por el contrario el contrato es temporal la cuantía es de 50 euros/mes (600 euros/año) por trabajadora contratada.

### **7.1.2. Contrato de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género**

El art. 21.3 LOIVG recoge que las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

En el caso de suspensión de la trabajadora, sería durante todo el periodo o seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Por lo que sería más económico para el empresario sustituir a la mujer víctima de violencia de género que contratarla, ya que como he comentado, la sustitución supone una bonificación de un 100% por contingencias comunes a las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Según el IV Informe Anual del Observatorio Estatal Violencia sobre la Mujer, en Aragón del año 2003 a diciembre de 2010 hubo 54 contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia, de los cuales 36 han sido en Zaragoza, 12 en Huesca y 6 en Teruel. En España hubo 2764 contratos, por tanto el porcentaje de Aragón sobre el total supone un 2%. En cuanto a los contratos de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género, del año 2005 a junio de 2010 hubo 7 contratos, todos ellos realizados en Zaragoza. Respecto al total sobre España representa un 1.4% (490 en España).

Si analizamos estos datos, en 7 años solo se han realizado 54 contratos bonificados o en 5 años solo 7 contratos de sustitución, por tanto podríamos pensar que estos contratos son pocos o que no hay suficientes medios para este tipo de contratación. Para poder explicar si es una medida efectiva o si se debe mejorar, se ha realizado una entrevista en el INAEM que se comenta más adelante en el trabajo.

### **7.1.3. Incentivos para facilitar la movilidad geográfica**

El art. 10 RD 1917/2008 recoge esta medida, si bien, es una ayuda económica, su finalidad es ayudar a la trabajadora a mantener su empleo como consecuencia del traslado de su residencia por motivo de su contratación. Se considera que existe movilidad geográfica cuando se produce un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen. En Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, la distancia podrá ser inferior. Se financian:

1. Los gastos de desplazamiento
2. Los gasto de transporte de mobiliario y enseres
3. Los gastos de alojamiento
4. Los gastos de guardería y de atención a personas dependientes.

Según el IV Informe Anual del Observatorio Estatal Violencia sobre la Mujer, de enero de 2005 a diciembre de 2010 en Aragón ha habido 226 ayudas concedidas, 126 en Zaragoza, 34 en Huesca y 66 en Teruel. En España se concedieron 7864 de tal forma que las ayudas en Aragón representan 2.9% sobre el total.

### **7.1.4. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia**

Se regula mediante la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo. Estas mujeres al ser al uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, se incrementan hasta un 10% respecto a las establecidas para las demás trabajadoras.

### **7.1.5. Incentivos para compensar diferencias salariales**

Siguiendo RD 1917/2008 tendrán derecho a estos incentivos las mujeres cuyo contrato laboral se haya extinguido por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Si el contrato siguiente que formalicen, ya sea indefinido o temporal, tiene una duración efectiva igual o superior a seis meses, e implica una disminución salarial en concreto, la trabajadora tendrá derecho a percibir por meses, una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 euros/mes y durante un tiempo máximo de doce meses.

En el supuesto de que el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos sean a tiempo parcial, el cálculo se efectuará de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

Por último, este RD 1917/2008 que establece estas medidas para facilitar la inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género, recoge una última medida en su art.12 que es la suscripción por parte del Gobierno central de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Una vez explicadas las medidas que fomentan el empleo en las mujeres víctimas de violencia de género, se establecen unas prestaciones o ayudas económicas a nivel nacional.

## **7.2. Ayudas Económicas**

### **7.2.1. La Renta Activa de Inserción**

Regulada en el RD 1369/2006 es una ayuda específica denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, por lo que las víctimas de violencia de género entrarían dentro de este colectivo.

La incorporación al programa da derecho durante todo el tiempo de permanencia en el mismo a: tutoría individualizada, entrevista profesional para definir el perfil profesional, elaboración de un plan personal de inserción laboral.... La víctima de violencia de



género tiene que tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo (no se les exige llevar 12 meses inscritas como demandantes) y no tener derecho a la prestación por desempleo ni al subsidio y que carezcan de rentas superiores en computo mensual al 75% del SMI sin pagas extraordinarias.

Para su incorporación y mantenimiento en el programa, deberán cumplir las obligaciones que implique el compromiso de actividad y aquellas que se concretan en el plan personal de inserción laboral, que quedan recogidas en el art. 3.3 del presente RD 1369/2006.

El pago es mensual (cuantía para 2011, 426 euros), el ingreso se realiza el día 10 de cada mes, se concede por un periodo de 11 meses aunque si se siguen reuniendo requisitos de acceso se puede renovar por tres periodos. Se recoge la concesión de la ayuda suplementaria de pago único y extraordinario del equivalente a tres mensualidades, cuando se acredite el cambio de residencia como consecuencia de esta situación durante la permanencia en el programa o en los 12 meses anteriores a la solicitud de incorporación al programa, además será necesario disponer de los dos empadronamientos que justifiquen ese cambio o bien un informe del servicio social.

Según el IV informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, las mujeres que han recibido la RAI son las siguientes:

**Tabla 5**

**Tabla nº5, Perceptoras de la RAI.**

<b>Mujeres víctimas de Violencia de género perceptoras de la Renta Activa de Inserción</b>						
	<b>España</b>	<b>Aragón</b>	Zaragoza	Huesca	Teruel	% Aragón s/ Total
2006	10924	173	124	22	27	1,6
2007	13291	222	163	24	35	1,7
2008	16883	251	201	22	28	1,5
2009	22010	382	313	35	34	1,7
2010	25512	481	378	52	51	1,9

Fuente: Elaboración propia a partir del IV Informe Anual del Observatorio estatal de VG.

Las perceptoras por la RAI han ido aumentando a lo largo de los años, en 2006 en Aragón había 173 mujeres percibiéndola para pasar en 2010 a 481. Una de las razones podría ser que cada vez hay más mujeres con menos recursos, puesto que unos de los requisitos consisten en carecer de rentas superiores en cómputo anual al 75% del SMI.

La percepción de esta renta es compatible con todo tipo de becas vinculadas al Plan Nacional de Formación y con el trabajo a tiempo parcial, cuando empiecen a trabajar después de que se les haya reconocido el derecho a percibir ayuda.

### **7.2.2. Ayudas económicas concedidas mediante el art. 27 LOIVG**

Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación o circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Si la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33%, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

Según los datos del IV Informe de Violencia sobre la mujer, fueron concedidas en Aragón 52 solicitudes, y en España 1044, por tanto el porcentaje de Aragón sobre el total es de un 5%.

Esta ayuda es compatible con la prestación por desempleo, cuando cumpla el requisito de nivel de ingresos y con el subsidio de desempleo, con el Ingreso Aragonés de Inserción, siempre que no se haya concedido por motivos de violencia de género y con la pensión de invalidez y de jubilación. Por el contrario es incompatible con la Renta Activa de Inserción.

Además, existen tres medidas a las que pueden acogerse también las víctimas de la violencia de género que son las ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, art.3 ley 35/1995 de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, la pensión de viudedad, art.

174. 2 RD 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y anticipos del fondo de garantía del pago de alimentos recogida en el RD1618/2007 de 7 de diciembre sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de alimentos. No se ha explicado detalladamente en este trabajo debido al límite de extensión planteado para su elaboración por lo que se han recogido aquellas ayudas más significativas para este colectivo.

### ***7.3. Ley 4/2007 de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón***

Esta ley aragonesa amplía la protección otorgada por la LOIVG, estableciendo en su capítulo V las prestaciones económicas que pueden facilitar su inserción y otorgar una ayuda económica para estas mujeres. Esta ley incluye entre otras, las situaciones derivadas de la violencia laboral o docente. Siguiendo esta ley se establecen las siguientes ayudas:

Se otorgará el Ingreso Aragonés de Inserción (art. 32), a través de un procedimiento abreviado, a las mujeres víctimas de violencia que cumplan los requisitos socioeconómicos para su percepción establecidos la Ley 1/1993, de 19 de febrero, de Medidas básicas de inserción y normalización social. Tiene como finalidad lograr la plena integración social y laboral de personas que se encuentran en estado de necesidad o padecen situación de marginación, por lo que las mujeres víctimas de violencia de género formarían parte de esta ayuda. La cuantía del IAI, en computo mensual, es de 441 euros con efectos desde el 1 de enero de 2012<sup>17</sup> (Disposición adicional undécima, ley 1/2012 de 20 de febrero, de presupuesto de la CCAA de Aragón para el ejercicio de 2012).

En situación de violencia de género se recibirá esta prestación a través de un procedimiento abreviado, de tal manera que el abono efectivo se efectuará en un plazo máximo de 45 días naturales desde la solicitud ante los servicios sociales correspondientes.

Otra ayuda que se recoge, siguiendo la Ley 4/2007 de 22 de marzo, son las ayudas de urgente necesidad (art.33) donde se establece que las comarcas aragonesas destinarán,

---

<sup>17</sup> En la Ley 1/1993 de 19 de Febrero de medidas básicas de inserción y normalización social, la cuantía mensual que se estableció por primera vez era de 30.000 pesetas. (Disposición Adicional Primera).

dentro de las ayudas de urgente necesidad, una partida económica específica cuya finalidad será la de atender de manera inmediata a las mujeres víctimas de violencia que carezcan de medios económicos, también recogida esta competencia en la ley 5/2009 de 30 de junio de servicios sociales de Aragón, (art. 47.2g). Son prestaciones económicas de pago único y de carácter extraordinario para proporcionar atención y apoyo a estas víctimas. Los baremos para acceder a las ayudas económicas quedan establecidos en el Capítulo VI Decreto 48/1993 de 19 de mayo de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las modificaciones de prestaciones económicas de acción social reguladas por la ley 4/1987 de 25 de marzo.

## **8. Instituto Aragonés de la Mujer y Casa de la mujer de Zaragoza**

### ***8.1. El Instituto Aragonés de la mujer (IAM)***

El art. 6 del Estatuto de Autonomía de Aragón establece que “corresponde a los poderes públicos aragoneses, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, el promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.”

El Instituto Aragonés de la Mujer, en adelante IAM, se regula en la ley 2/1993 de 19 de Febrero. Es un organismo autónomo, se financia principalmente a través de las dotaciones presupuestarias que les conceda la Comunidad Autónoma. Para el cumplimiento de sus fines, realiza entre otras funciones, la elaboración y coordinación de la política para la mujer en la Comunidad Autónoma de Aragón, realiza estudios sobre la mujer, fomenta la prestación de servicios a la mujer... etc. El Instituto Aragonés de la mujer está formado por la sede del IAM en Zaragoza, Delegaciones en Huesca y Teruel, y los centros comarcales de Información y Servicios a las mujeres en distintos municipios de Aragón.

Este trabajo se ha centrado en una de sus funciones, que es la erradicación de la violencia contra las mujeres. Para ello, el IAM presta diferentes servicios como el teléfono 24 horas, diferentes asesorías (atención social, asistencia y atención psicológica a las víctimas y a los menores que le acompañan, asesoría jurídica, asesoría laboral,

asesoría empresarial, y asesoría y atención psicológica a hombres con problemas de control) y también proporciona recursos de alojamiento.

El teléfono 24 horas es gratuito, funciona los 365 días al año y no identifica el número de llamada. Actúa en toda la Comunidad Autónoma de Aragón, es atendido por personal específico, como son las trabajadoras sociales con formación en este ámbito. Las trabajadoras sociales realizan una labor de “escucha activa” y derivan si es necesario, las llamadas a asesores jurídicos y trabajadoras sociales de guardia.

Gráfica 5

**Gráfico 5, Teléfono 24 horas.**

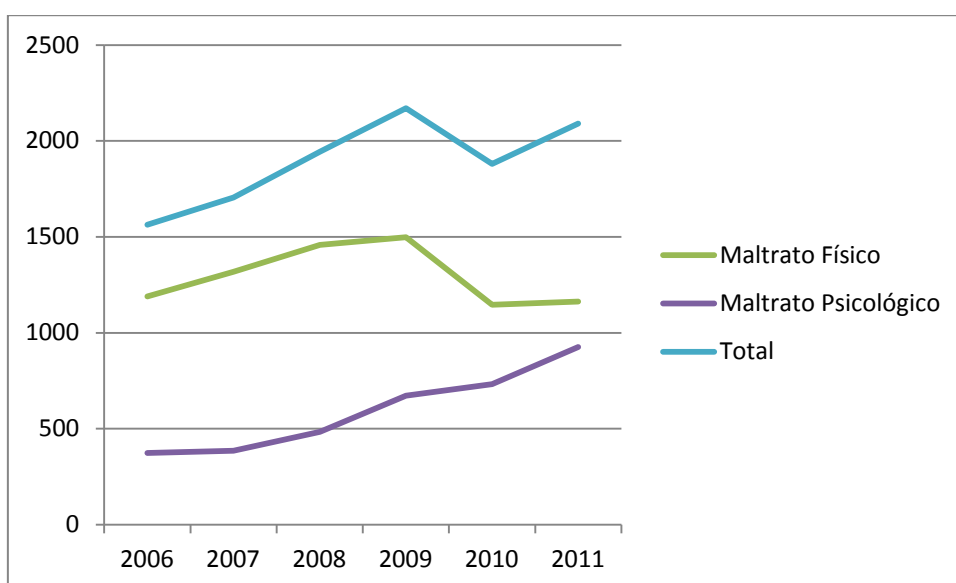


Gráfico: Elaboración propia a partir de las memorias del Instituto Aragonés de la mujer.

Analizando el gráfico se observa como las llamadas por maltrato físico son mayores que las llamadas por maltrato psicológico. Además, en el año 2009 hubo más llamadas por maltrato físico que en el resto de años. En cuanto al maltrato psicológico es significativo que han aumentado las llamadas desde el año 2006 con 374 llamadas, hasta 927 llamadas en el año 2011. Por lo tanto, se aprecia que está creciendo de una manera alarmante y además, este tipo de maltrato es más difícil de demostrar, puesto que conlleva agresiones verbales, humillaciones tanto en el ámbito público como privado y persiste a lo largo del tiempo sobre la propia mujer maltratada, es decir, en este tipo de maltrato se ejerce una violencia invisible tan importante como la violencia física.

Como he comentado anteriormente, el IAM cuenta con diferentes Asesorías:

Asesoría Social: Es un servicio que proporciona atención directa o telefónica a través del cual se orienta y asesora sobre los derechos y recursos existente en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asistencia y atención psicológica a las víctimas: Se proporciona de forma individualizada, ofreciéndole información y apoyo psicológico. En 2011, en total se han atendido a 569 mujeres, de las cuales 198 eran víctimas de violencia de género.

Tabla 6

**Tabla nº6, Mujeres atendidas en las asesorías psicológicas del IAM, 2011**

Mujeres atendidas en las asesorías psicológicas de las delegaciones del IAM en 2011			
	Total mujeres atendidas	Víctimas de VG	%
Zaragoza	398	128	33
Huesca	98	41	42
Teruel	73	29	40
Aragón	569	198	35

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Aragonés de la mujer

Asesoría jurídica: Es un servicio que se presta a las mujeres víctimas de violencia de género, además de temas de familias y herencias. Se informa sobre los trámites para obtener la asistencia jurídica gratuita o un abogado. Se han atendido un total 137 mujeres víctimas de violencia de género en el año 2011.

Tabla 7

**Tabla nº7, Mujeres atendidas en las asesorías jurídicas del IAM, 2011**

Mujeres atendidas en las asesorías jurídicas de las delegaciones del IAM en 2011			
	Total mujeres atendidas	Victimas de VG	%
Zaragoza	798	114	15
Huesca	183	17	10
Teruel	76	6	8
Aragón	1057	137	13

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Aragonés de la mujer

Asesoría laboral: Ofrece asesoramiento gratuito a las mujeres aragonesas, y especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género, presencialmente o por

teléfono. Asesoran en el mercado de trabajo, en cursos de formación.. etc. Destaca el año 2010 con 324 mujeres atendidas.

Tabla 8

**Tabla nº8, Mujeres atendidas en las asesorías laborales en el IAM.**

	Mujeres atendidas en la Asesoría laboral en el IAM			
	2008	2009	2010	2011
<b>Zaragoza</b>	88	133	291	84
<b>Huesca</b>	10	20	25	16
<b>Teruel</b>	4	15	8	13
<b>Aragón</b>	102	168	324	113

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Aragonés de la mujer

Asesoría empresarial: Ofrece asesoramiento para la puesta en marcha de un negocio y también se ofrece presencialmente, por teléfono o carta.

Atención psicología a hombres con problemas de control: Con este servicio lo que se pretende es que los hombres maltratadores reciban un tratamiento psicológico para prevenir futuras situaciones violentas tanto en casos de separación como de mantenimiento de la relación. Para conocer mejor este servicio se ha entrevistado a Santiago Boira, que fue coordinador del servicio “espacio de atención a maltratadores”, puesto que conocer como se actúa con los agresores es importante para analizar este problema, así se ha querido abordar en este trabajo diferentes perspectivas. Su entrevista queda reflejada en el apartado correspondiente a entrevistas. En total, en el año 2011 se han atendido a 62 hombres.

Una vez comentada las diferentes asesorías, el IAM proporciona recursos de alojamiento como centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados. Para acceder a estos recursos se estudia individualmente cada caso a través de los servicios sociales específicos de la mujer.

Además, hay que destacar los convenios del Instituto Aragonés de la Mujer para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica. Algunas empresas colaboradoras en el año 2011 han sido Mercadona, Galerías Primero-El Árbol, el Corte Inglés, Frutos secos el rincón.. etc.

Las empresas de inserción vienen reguladas en la ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de empresas de inserción. Una empresa de inserción es

“aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”.

Las mujeres víctimas de violencia de género serán contratadas por estas empresas cuando así lo requieran ya que están catalogadas como un colectivo de difícil inserción y pueden proceder de algún servicio de alojamiento permanente o temporal, (art.2 Decreto 128/2009 de 21 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la CCAA de Aragón). Estas trabajadoras además, contarán con procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado y formación en su puesto de trabajo.

Por último, me gustaría destacar la elaboración del II Plan Integral para prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres 2009-2012, donde se recogen líneas estratégicas para la sensibilización y prevención, además de una mejora de la intervención aumentando la eficacia y efectividad de los mecanismos de gestión y control. La elaboración de estos planes, considero que son muy importantes porque constituyen una herramienta donde se puede analizar este problema y erradicarlo estableciendo los mecanismos pertinentes e intentando sensibilizar a las instituciones y a la sociedad en general. Además, para la elaboración de estos planes no solo intervienen las instituciones públicas, sino que han participado también organismos privados, por lo que se consigue así una mayor colaboración y coordinación entre todos.

## ***8.2. El Observatorio Aragonés sobre la violencia de Género***

La ley 4/2007 de 22 de marzo recoge la creación del Observatorio Aragonés sobre violencia de Género, como “un órgano colegiado adscrito al Departamento competente en materia de Mujer al que le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes, estudios y propuestas de actuación en materia de violencia sobre la mujer”.

Se regula por el Decreto 219/2009, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer. Su financiación es otorgada por el Instituto Aragonés de la Mujer y las funciones del



Observatorio vienen recogidas en el art.4 del presente Decreto. Destaca la realización de informes sobre la violencia ejercida contra las mujeres, proporciona recomendaciones para mejorar la situación de desigualdad de las mujeres en Aragón como medio para erradicar la violencia ejercida sobre la mujer y establece un sistema unificado de indicadores que permite crear una base de datos sobre la evolución de la violencia en la mujer de Aragón.

### ***8.3. La Casa de la Mujer***

La casa de la Mujer es resultado de un Convenio entre el Instituto de la Mujer y el Ayuntamiento de Zaragoza y se firmó en el año 1984. A partir del año 2000 se aprueban varios programas para la Casa de la Mujer, a través de la Comunidad Autónoma de Aragón, que serán cofinanciados por los Fondos Sociales Europeos. La diferencia principal respecto al IAM es que éste depende del gobierno de Aragón y actúa en toda la Comunidad autónoma y la casa de la mujer del ayuntamiento en Zaragoza.

En el periodo 2000-2006 se aprueban cuatro proyectos para ser cofinanciados al 50% por el Ayuntamiento de Zaragoza y por los Fondos Sociales Europeos y en el periodo 2007-2013 se aprueban cinco grandes actuaciones. Es importante destacar del año 2007 el Plan Municipal para la igualdad entre hombres y mujeres (2007-2011) donde se recoge los datos obtenidos por la Casa de la Mujer, cuyo objetivo principalmente es introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza. Uno de los proyectos que más éxito ha tenido, ha sido los cursos de formación para mujeres, de tal forma, que a lo largo de 12 años se realizaron 365 cursos con la participación de 5475 mujeres<sup>18</sup>.

Centrándonos en el tema de estudio de este trabajo, el programa de prevención de la violencia de género, se inicia en 2007 desarrollando diferentes etapas como son la información, sensibilización y formación e intervención socioeducativa. Se han llevado a cabo también campañas de sensibilización tanto en la educación (2009) como con jóvenes (2010). También la Casa de la Mujer participó en la Exposición Internacional sobre el agua y el desarrollo sostenible que se celebró en Zaragoza en 2008 con el lema “Gota a gota, las mujeres hacemos futuro”.

---

<sup>18</sup> 30 años con las mujeres, 1982-2012 del ayuntamiento de Zaragoza, 2012.pág 51.

Esta institución cuenta con asesorías especializadas (social, jurídica, psicología y educativa), servicios de atención e información, servicio de telealarma etc... a los que pueden acceder las mujeres víctimas de violencia de género. Para conocer mejor el servicio que realiza la Casa de la Mujer en Zaragoza a las mujeres víctimas de violencia de género, se ha entrevistado a la persona encargada de la asesoría laboral comentada en el apartado de entrevistas.

## **9. Entrevistas**

Para la realización de este trabajo se han realizado cuatro entrevistas, de las cuales tres han sido presenciales y otra a través de correos electrónicos y por teléfono. Con estas entrevistas se ha pretendido mostrar diferentes perspectivas, y para ello se ha entrevistado a una asesora laboral de la casa de la mujer, a una orientadora del INAEM, que lleva los casos de violencia de género, y a una trabajadora de la fundación Federico Ozanam, que ofrecen un servicio de atención a mujeres víctimas de violencia de género y doméstica. Por último, una vez analizado cómo funciona la atención a estas mujeres víctimas de violencia de género y las deficiencias que pueden plantear algunas ayudas, se ha querido abordar también el tratamiento que reciben los hombres maltratadores, por lo que se ha entrevistado al coordinador del espacio hombres del Instituto Aragonés de la Mujer. Además, se intentó contactar con una persona del IAM en materia laboral, pero no hubo respuesta.

En la Casa de la Mujer de Zaragoza se entrevistó a una de las orientadoras, que se encarga de la orientación laboral de las mujeres. En temas laborales, según la orientadora, “el peso de la intervención está centrado en los cursos de formación ocupacionales que se ofrecen dos veces al año y en el servicio de orientación”. La entrevista se ha centrado en el servicio de orientación que reciben las víctimas de violencia de género. Para acceder a la orientación “las mujeres tienen que haber hecho previamente un curso o alguna actividad en la casa de la mujer”, es decir, una mujer de la calle no puede acceder ni tampoco una mujer derivada de alguna asociación.

Cuando se atiende a una mujer, se realiza “el punto de acogida” que consiste en explicarles el servicio que se les va a ofrecer. Una vez que son recibidas, “se intenta eliminar pensamientos preconcebidos”, es decir, por el hecho de recibir orientación no

se las va a contratar inmediatamente, “solo se orienta”. En esta primera sesión, se pasan unos cuestionarios para que cuando se realice una cita con los orientadores de la casa de la mujer, tenga la suficiente información para realizar una buena labor. “El objetivo de la entrevista es conocer la situación de la mujer” y se le inscribe en la base de datos. La orientadora, además, comentó que muchas “solo quieren apuntarse en la bolsa de empleo”, otras mujeres “tienen el curriculum sin hacer”, por lo que se vuelve a quedar otra vez con ellas. Toda esta atención es “individualizada” y se “realiza un seguimiento cada 6 meses”. Se ofrecen diferentes cursos, uno de los más demandados es el taller de informática. “Hay muchas mujeres que sí que tienen ordenador en casa pero solo le limpian el polvo” de tal forma que se enseña conocimientos muy básicos de informática.

El perfil de la mujer que se atendió en 2010<sup>19</sup> fue el siguiente, un 88,6% estaba en la edad comprendida entre 25-54 años, un 3% eran mayores de 54 años y un 8% menores de 25 años. Un 56% eran inmigrantes y un 69,3% tenían como máximo estudios de ESO. Este es el servicio básico de orientación para las mujeres, ahora procedo a explicar cómo se atiende a una mujer víctima de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género son atendidas por orientadores especializados, de tal forma que “las trabajadoras sociales son las que derivan estos casos al servicio de orientación”. En la casa de la mujer “no es necesario que tengan la acreditación de víctima de violencia de género”. El servicio que se ofrece a las mujeres es para todas igual, únicamente la diferencia es “el añadido que presentan las mujeres víctimas de la violencia de género debido a su situación, por lo que la media de entrevistas para su orientación es mayor en estas mujeres”.

En cuanto a las contrataciones, no se realiza un control de los contratos bonificados ya “lo importante es que la mujer se coloque o no”. Para la orientadora “quizás los contratos bonificados no estarían bien enfocados ya que no se adaptarían a las necesidades de la trabajadora víctima de violencia de género” por lo que “igual habría que llevar a cabo otro tipo de medidas”. La casa de la mujer realiza cuatro líneas de actuación (Prevención, Detección, Atención e Inserción), y en su opinión es muy

---

<sup>19</sup> Datos ofrecidos por M<sup>a</sup> José Marco, orientadora de la casa de la mujer, según la memoria interna de la Casa de la Mujer en 2010.

importante la prevención para paliar este problema y es necesaria la atención para darle una respuesta.

Por último, se hizo referencia a la crisis económica, la cual ha influido, por ejemplo, en los cursos de formación que se ofrecen. “En 2008 fueron 615 las que asistieron a estos cursos y en 2011, 349, por lo que ha habido la mitad de cursos”, además, “en 2012 en el primer cuatrimestre ha habido 0 cursos”. La orientadora explica también que “el periodo de programación era de 2007-2012”, por lo que hay una incertidumbre en las actividades que se están llevando a cabo en estos momentos para su continuidad o no.

La entrevista realizada a la trabajadora de la fundación Federico Ozanam muestra cómo se trabaja con estas mujeres desde otros ámbitos. La fundación Federico Ozanam es una institución privada de carácter social, constituida sin ánimo de lucro, que tiene por objeto la asistencia a personas desfavorecidas, el apoyo a la tercera edad, y la promoción e inserción social de las personas desatendidas económica o socialmente. Cuenta con un servicio donde se presta asistencia a las víctimas de violencia de género y doméstica, además de un convenio con el IAM y el IASS.

A la pregunta de cómo se atiende y trabaja con estas mujeres, me comentó que su trabajo consiste “en acoger en un primer momento. Es la primera atención que reciben cuando salen de sus viviendas, después de una agresión”, de tal forma que el trabajo del centro es “observar, contener emocionalmente y dar apoyo en coordinación con las trabajadoras sociales de referencia de la Casa de la Mujer o el IAM”. Este centro ofrece los servicios a las víctimas de “acogida y protección”, de esa manera se cubren toda las necesidades básicas como la alimentación higiene, medicamentos...etc. El seguimiento de los centros de acogida y de los pisos tutelados se realiza a través de “una educadora y en el IAM hay un equipo que hace seguimiento de ellas durante bastante tiempo”.

El perfil de la mujer que acude a solicitar estos servicios, según me comentó la trabajadora, es “una mujer joven entre 20 y 40 años, sin formación, con poca experiencia laboral, baja autoestima e imagen de ellas misma, sin apoyo sociofamiliar y con hijos”. Hay que decir que a ellas no les llegan directamente estas mujeres, sino que son derivadas por las trabajadoras sociales, de tal manera que hay “coordinación con la Casa de La Mujer, con el IAM y con los centro de Salud que se les asigna cuando llegan

al Centro”. Al igual que en la Casa de la mujer, en esta fundación “no es necesario que una mujer víctima de violencia de género denuncie para que pueda ser atendida”.

En cuanto a la crisis económica, según la trabajadora, “el índice de petición de ayudas es similar”, siendo la ayuda más concedida la Renta Activa de Inserción y las casas de acogida. Para finalizar, su opinión acerca de las ayudas establecidas para este colectivo es que “no son suficientes”. Puesto que “las deficiencias que tiene el proceso es que no hay muchas ayudas que tengan en cuenta que estas mujeres no tienen apoyo social, económico y cuentan con escasa formación”. Además, las ayudas para los contratos bonificados no están teniendo efecto ya que “no se ha realizado este año ningún contrato”.

La siguiente entrevista se realizó en una oficina del INAEM, en concreto en la oficina de la c/Marino Turmo. Todas las oficinas del INAEM tienen un servicio para estas mujeres con un tutor especializado. La entrevista se realizó a una trabajadora que además contaba con experiencia laboral previa en el turno de guardia de violencia de género en el IAM.

Las mujeres que llegan al INAEM vienen “derivadas de diferentes organismos como por ejemplo, el IAM” y no hay un personal específico que las atienda. Se les realiza una entrevista diagnóstica para ver cuál es su nivel de empleabilidad. La trabajadora me comentó que “la ayuda que más se demanda y se presta es la Renta Activa de Inserción” y considera que a veces se producen “abusos” de esta prestación. El INAEM tiene “una base de datos que consiste en un código especial de violencia de género” para priorizarlas en los cursos y las ofertas de trabajo con empresas que tienen un convenio según el código de violencia de género, “siempre se les pide su consentimiento para inscribirlas”. Además, se les ofrece una tutorización especializada a estas mujeres “para evitar que pasen por todas las ventanillas de la oficina”.

El perfil de la mujer que viene a la oficina “mayoritariamente es extranjera, con baja cualificación y con hijos a cargo”. Los cursos que se ofrecen son de formación, como los talleres de empleo “que fomentan la autoestima y la movilidad laboral”, también se ofrecen cursos de algún oficio específico, como es la hostelería. Además, se les aconseja que a la hora de realizar el curriculum “no pongan que son víctimas de violencia de

género” ya que de esta forma se les podría “etiquetar”. Para la renovación del paro no causan baja, si por diversas circunstancias no han podido renovarlo, al igual que tampoco se las sanciona. En cambio, cada vez que acudan a una tutoría tienen que firmar. En el caso de que estas mujeres cambien su domicilio, la oficina en la que estaba inscrita se coordina con la que va a tener a partir de ahora y “se habla con el tutor especializado de esa oficina”.

En su opinión, “debería haber más ayudas para la formación de estas trabajadoras” y “no funciona la medida de los contratos bonificados” ya que apenas tramitan este tipo de bonificaciones. “Se debería implantar el programa de formación con compromiso de contratación” ya que así en el caso de que no fueran contratadas por las empresas, tendrían una formación para un puesto específico.

Por último, para conocer cómo funciona el servicio de atención psicológica para hombres, se entrevistó al coordinador de este espacio desde su creación hasta el año 2007. Lo que se pretende conseguir es que el hombre sea consciente de su papel en la resolución de las situaciones de violencia, trabajando estrategias y habilidades que les ayuden a controlarse y saber cómo afrontar situaciones conflictivas. Para poder determinar si se puede establecer un perfil concreto de hombre maltratador, este coordinador afirma que “es difícil establecer un perfil inequívoco para este tipo de hombres” aunque sí que es cierto que la mayoría de ellos “no asumen que tienen un comportamiento problemático, ya que no se consideran responsables de su conducta”. Tampoco se puede hacer una generalización de tipo social ya que hay hombres “de todas las clases sociales, condiciones económicas...”.

Finalmente, hay que destacar que el “servicio espacio”, es un servicio donde acuden de forma voluntaria los hombres, a diferencia de los hombres que han sido condenados a recibir un tratamiento. A la pregunta de si estos hombres pueden llegar a “curarse” o reinsertarse en la sociedad, el coordinador es optimista. Afirma que “habría que plantearse hasta qué punto este problema es más difícil o más complejo que otros tipos de conducta como son los trastornos de la personalidad, consumo de drogas... que son difíciles de abordar”. Por tanto, “el concepto de cura es difícil de medir y complejo”, el servicio espacio tenía, entre otros, unos parámetros de medida que eran “que hubiera

hecho el programa y que no hubiera tenido conductas de violencia física...”. Por lo tanto, si cumplía estos parámetros era “altamente curable”.

## 10. Conclusiones

La violencia contra las mujeres ha dejado de ser un problema individual, recluido en el ámbito interno de la familia para poco a poco hacerse visible en la sociedad. En la actualidad es considerado un auténtico problema social, en la medida en que supone una violación de los derechos y libertades básicos de la persona y en consecuencia, una vulneración de los derechos humanos.

En este sentido se aprobó en España la LOIVG que ha contribuido a eliminar este problema y otorgarles protección a las víctimas. Es una norma incluida en el ámbito de la acción positiva para las mujeres ya que “los hechos delictivos que dan derecho a las medidas de protección debe tener a una mujer como sujeto pasivo y a un hombre como sujeto activo.... y que entre ambos haya existido o exista una relación de matrimonio o similar”, art. 1.1 LOIVG. Además, esta ley, ha supuesto la creación de los Juzgados especializados en violencia de género que, unidos a la previsión de la orden de protección ha contribuido a que las víctimas de un maltrato formulen denuncia contra su agresor.

Sin embargo, para obtener la acreditación de víctima de violencia de género, como se ha comentado en este trabajo, no se permite que el informe provenga de otras entidades u organismos asistenciales, públicos o privados que se dedican a la atención de estas víctimas. Por tanto, si queremos otorgar la mayor protección a estas víctimas, ¿no sería necesario que se admitieran otras formas de acreditar la situación de víctimas de violencia de género? En mi opinión, estos organismos tendrían que tener la capacidad de acreditar esta condición ya que así se garantizaría una mejor protección y asistencia, no solo a través de la orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal.

Además, se podría pensar que es fácil obtener la orden de protección o que hay un “abuso”, pero según datos del CGPJ en 2010, los datos de órdenes de protección solicitadas e incoadas en los juzgados de violencia sobre la mujer, la ratio de órdenes de protección en relación con las denuncias presentadas era únicamente de un 28% o en

2011 un 27%, lo que significa que hay muchas más denuncias que órdenes de protección.

Por último, relacionado con las denuncias, como futura línea de investigación para otros trabajos, se podría considerar la posibilidad de que las denuncias por malos tratos no pudieran ser retiradas ya que el porcentaje de mujeres españolas que retiraron las denuncias en 2010 era de un 58% y mujeres extranjeras un 42%. Por tanto, sería conveniente controlar que estas mujeres no fueran presionadas, bien por su agresor o por la familia para su retirada.

En el ámbito laboral, esta ley recoge medidas que han sido muy novedosas y facilitan la situación laboral de las mujeres víctimas de esta violencia, aportando seguridad a la trabajadora para evitar que se las localice por su pareja o ex pareja o le facilitan que reciban asistencia social. Si bien, como se ha comentado algunos derechos tendrían que tener una mayor precisión, como por ejemplo, para ejercitar el derecho al cambio de centro de trabajo, si la empresa no cuenta con otro centro de trabajo, la trabajadora no podrá ejercitarlo. Sin embargo no hay que olvidar que España se ha convertido en el primer país que cuenta con una ley de estas características en Europa ya que aborda aspectos educativos, preventivos, civiles, penales y sociales, lo que supone un gran avance en esta materia.

En cuanto a “las políticas activas” para estas mujeres, desde este trabajo, se defiende el establecimiento de las medidas comentadas, analizando las tasas de actividad, paro y niveles retributivos. No hay que olvidar que muchas de estas mujeres se han visto controladas también a través de los recursos económicos, de tal manera que cuando rompen con esa dependencia económica, muchas tienen unos recursos económicos muy limitados. Las ayudas económicas establecidas son muy importantes, podríamos considerar que la que más se demanda es la Renta Activa de Inserción, así lo indica la trabajadora de la fundación Federico Ozanam y la trabajadora del INAEM. Además, si nos fijamos en su evolución en el periodo 2006-2010, poco a poco se han ido incrementando. En cuanto a las medidas destinadas al fomento del empleo considero que debería haber más medidas para la formación, ya sea través de cursos, talleres..etc. La medida de los contratos bonificados debería estar enfocada de otra forma puesto que si se contrata a una mujer víctima de violencia de género, el empresario recibe la



bonificación correspondiente, pero ¿qué pasa cuando se acaba el contrato?, ¿se ha contratado a la trabajadora por sus conocimientos, o únicamente por su condición de víctima de violencia de género? Son preguntas que habría que plantearse para medir si es eficaz esta medida o no.

En cuanto a los servicios que ofrecen el Instituto Aragonés de la Mujer y la Casa de la mujer en Zaragoza, considero que son muy importantes ya que ofrecen una atención a estas víctimas sobre su situación y los recursos a los que pueden acceder. Se podría pensar que, por ejemplo, la asesoría laboral que ofrecen en los dos organismos es la misma. Sin embargo, después de realizar la entrevista en la Casa de la Mujer, queda claro que el IAM está más enfocado a todo Aragón y la Casa de la mujer a Zaragoza. Además, la Casa de la mujer ofrece muchos cursos y talleres de formación y el IAM está más orientado al acceso de las medidas contempladas para este colectivo.

Como última conclusión destacar el informe del observatorio de la violencia de género y doméstica, donde se recoge un balance positivo de los cinco años de funcionamiento de la LOIVG. Sin embargo aún queda mucho por hacer para implantar todos los recursos necesarios y erradicar esta violencia ya que según la macroencuesta de la violencia de género elaborada en el año 2011 y comparada con las realizadas en el año 1999, 2002 y 2006, el porcentaje de mujeres que señaló en 2011 haber sufrido violencia de género alguna vez en la vida, ha sido del 10,9 % del total de las entrevistadas, lo que supone un aumento muy importante en relación a las macroencuestas anteriores<sup>20</sup>. Considero que la educación tiene un papel muy importante para prevenir y erradicar este problema, por lo que sería interesante analizar la educación en la prevención en futuras investigaciones.

## 11. Referencias Bibliográficas

Arias Domínguez, Ángel; (2008); *Protección Laboral y de Seguridad Social de la violencia de género*. Universidad de Extremadura. Cáceres.

Calvo García, Manuel; (2005); *Transformaciones del Estado y del Derecho*. Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

---

<sup>20</sup> Esto supondría que 2.150.000 mujeres han sufrido alguna vez violencia de género. Para ello el informe utiliza como referente el padrón municipal de 1 de enero de 2010. Pág. 3

Clemente López, Jesús (dirige); (2011); *Organización del trabajo, conciliación y absentismo*. Consejo Económico y social de Aragón. Zaragoza.

Da Costa Newton, Paula; (2011). *Empleo y Sexismo, Medidas de protección e inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia de género en el seno de la pareja*. Tirant Lo Blanch, Valencia.

Faraldo Cabana Cristina (directora); (2010) *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Tirant lo Blanch. Valencia.

Fernández Urrutia, Aránzazu; (Enero 2008). “Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguarda de la actividad laboral”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Núm. VIII. Madrid. Páginas: 137-182.

García Ninet, J.I; (2005). “Medidas laborales previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (II)”. Revista de Tribuna Social, nº170, Madrid.

González Pillado, Esther. Fernández Mª Dolores; (2006) *Violencia de género BOE*. Madrid.

*II Plan Integral para la Prevención y Irradiación de la violencia contra las mujeres en Aragón*; (2009-2012). Instituto Aragonés de la Mujer. Zaragoza.

*Informe de actividad del Instituto Aragonés de la Mujer, ejercicio 2011. Línea de prevención y protección a la mujer víctima de violencia*; (Enero 2012). Instituto Aragonés de la Mujer. Zaragoza

*IV Informe Anual del observatorio estatal de violencia sobre la mujer*; (25 noviembre 2011). Delegación del gobierno para la violencia de género. Madrid.

Lanzuela Iranzo, Rosina; Conferencia-coloquio;( 23 de enero de 2012). El Instituto Aragonés de la Mujer en colaboración con los Sindicatos CCOO y UGT: *Los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género*. Lugar: Salón de actos del espacio joven “Baltasar Gracián”, sito en la c/ Franco y López. Zaragoza.

López Quiñones, A. (2005); “La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de la violencia de género” en Rosa Quesada Segura (dirige) *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Editorial Comares. Granada.

Lousada Arochena, J.f; (2005). *Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja*. Actualidad Laboral.

Martín Rivera, Lucía; (2009) “La protección socioprofesional de la funcionaria y de la trabajadora autónoma” en Rosa Quesada Segura (dirige) *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Editorial Comares. Granada.

Mateu Carruana, M<sup>a</sup> Josefina; (2007). *Medidas laborales de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*. Dykinson. Madrid.

Menéndez Sebastián, Paz; (2006). *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*. Cinca. Madrid.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; (2011) *Macroencuesta violencia de género*. Madrid

Mingo Basail, M<sup>a</sup>.L; (2007). “Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación”. Revista MTAS, nº extraordinario Igualdad de Oportunidades para Todos. Madrid. Págs.131-136

Miranzo Díez,” J.J. la protección contra la violencia de género en España. Aportaciones desde el derecho del trabajo”. (En línea, 2012) [www.scipio.ro/documents/.../ff798db2-ffed-4083-b669-a74274be9f](http://www.scipio.ro/documents/.../ff798db2-ffed-4083-b669-a74274be9f).

Molina Navarrete, C; (2005). “Las dimensiones Socio-Laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”. Revista de Estudios Financieros. Nº 264. Madrid.

Quesada Segura, Rosa y otros; (2009). *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Granada.

Quintanilla Navarro, B. (2005) “Violencia de género y derechos sociolaborales: la ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”. Revista Temas laborales núm. 80. Madrid. Págs. 11-64.

Reviriego Picón, Fernando; (2005).”El observatorio estatal de violencia sobre la mujer” Revista Aequalitas, Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Zaragoza. pág. 38.

Revuelta Alonso, M.L. “Derechos laborales, económicos y prestaciones de la seguridad social en la LOMPIVG”. Revista Humanismo y Trabajo Social, nº 3. 2004. Universidad de León. Págs.95-136. <http://hdl.handle.net/10612/1448>

Sánchez Trigueros, Carmen y Conde, Pilar; (2006) “La Protección social de las trabajadoras víctimas de violencia de género”. Revista Anales de Derecho. Universidad de Murcia. Número 24. Págs. 93-118.

Sanmartín Esplugues y otros;(2010). *III Informe Internacional de Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja. Estadísticas y legislación.* Instituto Centro Reina Sofía. Madrid.

## **Legislación**

Ley 1/1993, de 19 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOIVG).

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.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

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.

Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón

Decreto 219/2009, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer.

## **Páginas web**

<http://www.aragon.es/iam/>

<http://www.zaragoza.es/ciudad/sectores/mujer/>

<http://www.ine.es/>

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/>

## **Índice de tablas**

Tabla 1 .....	7
Tabla 2 .....	8
Tabla 3 .....	10
Tabla 4 .....	23
Tabla 5 .....	29
Tabla 6 .....	34
Tabla 7 .....	34
Tabla 8 .....	35

## **Índice de gráficos**

Gráfica 1 .....	11
Gráfica 2 .....	21
Gráfica 3 .....	22
Gráfica 4 .....	23
Gráfica 5 .....	33

## **Anexo I: Entrevistas Realizadas**

**Persona entrevistada:** M<sup>a</sup> José Marco

**Sexo:** M

**Cargo:** Asesora laboral de la Casa de la Mujer en Zaragoza.

**Lugar de la entrevista:** Sede de la Casa de la Mujer.

### **Preguntas planteadas:**

Cómo funciona, en temas laborales, la Casa de la mujer en Zaragoza.

Qué diferencia hay entre el IAM y la Casa de la mujer.

Cuál es el perfil de la mujer que acude a pedir ayuda.

¿Es necesario que una mujer víctima de violencia de género denuncie para que pueda ser atendida?

De las cuatro líneas de actuación (Prevención, Detección, Atención e Inserción), cuál/les cree que es la más importante, por qué motivo.

¿La crisis económica ha influido en una mayor petición de ayuda por parte de las víctimas?

En qué medida, la crisis económica, ha afectado a los recursos disponibles de la Casa de la Mujer.

Qué seguimiento se realiza a las mujeres que han acudido a solicitar ayuda.

---

**Persona entrevistada:** Begoña

**Sexo:** M

**Cargo:** Trabajadora del centro de atención a mujeres víctimas de violencia de género, Fundación Federico Ozanam.

### **Preguntas planteadas:**

¿Cómo se trabaja con mujeres que han sufrido este tipo de situaciones (violencia de género) en la fundación Federico Ozanam?

¿Qué servicios puede conseguir una mujer víctima de violencia de género en esta fundación?

¿Cuál es el perfil de la mujer que acude a pedir ayuda a la fundación?

¿Durante cuánto tiempo hay un seguimiento, por ejemplo, en centros de acogida o pisos tutelados?

¿Es necesario que una mujer víctima de violencia de género denuncie para que pueda ser atendida?

¿La crisis económica ha influido en el presupuesto de ayudas sociales en una mayor petición de ayuda por parte de las víctimas?

Con qué instituciones o empresas tiene relación para realizar su trabajo y cómo colaboran?

¿Qué tipos de ayudas se conceden con mayor regularidad? ¿Cree que las medidas son suficientes para las mujeres que han sufrido este tipo de violencia?

**Lugar de la entrevista:** Vía correo electrónico y teléfono.

---

**Persona entrevistada:** Arancha

**Sexo:** M

**Cargo:** Orientadora laboral del Instituto Aragonés de Empleo.

**Lugar de la entrevista:** Oficina INAEM c/Mariano Turmo.

**Preguntas planteadas:**

Cómo funciona este organismo (INAEM) ante estas situaciones

Cuál es el perfil de la mujer que acude a pedir ayudas económicas (RAI...) o trabajo.

Observando los datos obtenidos en Aragón, en cuanto al tema de contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia de género (2003- 2010), el nº de contratos es de 54. Si lo comparamos con las sentencias condenatorias el nº asciende a 1795. Por tanto se aprecia que el número de contratos bonificados es mínimo.

¿Puede deberse (la cifra de contratos bonificados) a que no reciben suficiente información las víctimas y no se acogen a este tipo de contrato, o bien no colaboran las empresas?

Con qué medios cuentan para trabajar con este tipo de personas, hay personal especializado o se les atiende como a cualquier otra persona.

A la hora de llevar a la práctica, la legislación existente, qué problemas se plantean para las trabajadoras víctimas de violencia de género, cuáles son los que más se repiten. Qué deficiencias observáis en el proceso.

---

**Persona entrevistada:** Santiago Boira

**Sexo:** V

**Cargo:** Profesor de la Universidad de Zaragoza. Coordinador del servicio espacio hombre hasta el año 2007.

**Lugar de la entrevista:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Universidad de Zaragoza.

**Preguntas planteadas:**

¿Los hombres maltratadores siguen un perfil? Qué características comunes se pueden destacar. ¿Pertenecen a una clase social en concreto?

Estos hombres, en su mayoría ¿han presenciado situaciones violentas en su infancia? ¿Siguen la misma forma de actuación que sufrieron en su infancia?

¿Se comporta de manera diferente en la vida privada y pública llegando a ser una persona totalmente diferente?

Qué tipo de asistencia se ofrece a estas personas. ¿Se puede “curar” a un maltratador?