



Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género

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



Resumen ejecutivo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y

Evaluación

Área de Estudios y Planificación



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



comunidad.madrid/publicamadrid

ELABORACIÓN

RED2RED CONSULTORES, S.L.

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

Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género. Perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas de inserción laboral

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2021

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 07/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	4
<i>VIOLENCIA DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS</i>	5
<i>PRIMERA CARACTERIZACIÓN DE LAS MVVG INSCRITAS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID</i>	6
<i>LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EXPERTAS EN LA MATERIA</i>	8
<i>LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	9
<i>PERFILADO RESULTANTE</i>	9
<i>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES FINALES</i>	14
<i>Propuestas de mejora y recomendaciones</i>	15
<i>Reflexiones finales y próximos retos</i>	21

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

El informe completo se estructura en los siguientes grandes bloques de contenidos:

- ▶ Capítulo I “**Análisis contextual: violencia de género y medidas para la inserción laboral de las mujeres víctimas**”. Contribuye de forma cualitativa a conocer la situación del colectivo MVVG en lo que se refiere a la situación en la que desarrollan sus actuaciones de búsqueda de empleo y los recursos que las ayudan en su inserción laboral o de posibles obstáculos encontrados. Se incluye también un análisis de algunas buenas prácticas identificadas entre las medidas de actuación dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las MVVG.
- ▶ Capítulo II “**Primera caracterización de las MVVG**”. Aporta un análisis sistemático de los registros del SPECM sobre mujeres víctimas inscritas como demandantes en las Oficinas de Empleo (OOEE) de la Comunidad de Madrid, a partir del cual se configura un primer perfilado o caracterización del colectivo objeto de estudio.
- ▶ Capítulo III “**La perspectiva de personas expertas**”. Recoge la visión de una muestra de representantes de diferentes tipos de entidades, en calidad de profesionales de la intermediación laboral, según lo aportado desde entrevistas en profundidad, un taller de trabajo en Grupo Focal y una doble ronda de consultas bajo el modelo de Delphi electrónico.
- ▶ Capítulo IV “**La perspectiva de las mujeres víctimas de violencia de género**”. Recoge una síntesis de la información facilitada por las propias mujeres del colectivo objeto de estudio a través de entrevistas en profundidad que sirvieron para conocer sus Historias de Vida en materia de inserción sociolaboral y una encuesta online a más de un centenar de MVVG registradas en las OOEE para conocer su valoración y la priorización que hacen de los servicios recibidos en función de sus necesidades de formación y empleo.
- ▶ Finalmente el Capítulo V sintetiza el “**Perfilado resultante**” generado a lo largo del proceso de estudio y el Capítulo VI recoge las “**Principales conclusiones**” junto a las recomendaciones y los desafíos pendientes para atender las necesidades de empleo y formación para el empleo del colectivo de MVVG.

La metodología del trabajo de campo y los detalles de la aplicación de cada técnica forman parte de un ANEXO al Informe Final.



VIOLENCIA DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS

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

Después de los servicios sociales, los servicios de empleo son los recursos hacia los que se derivan con mayor frecuencia las mujeres adultas víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid.

El informe de este estudio recoge un análisis contextual que pone de manifiesto la relación entre esta lacra social y la esfera laboral de las mujeres víctimas reflejando esta realidad desde dos perspectivas:

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

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

Un dato especialmente llamativo es que 6 de cada 10 MVVG cree que **de haber tenido un puesto de trabajo en el momento en que se produjo la situación de violencia, todo habría sido diferente** (Fundación Adecco, 2019).

De ahí la relevancia que tiene el diseño de normativa y de servicios públicos para empoderar a las mujeres y alentar a los hombres a valorar a una pareja en igualdad de condiciones, como probables pasos hacia la reducción de la violencia. O expresado de otro modo, habría que dar prioridad a los programas que mejoran la independencia económica de las mujeres en aquellos casos en los que las relaciones de pareja son vulnerables.

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

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

Diversos estudios ponen de manifiesto la clara incidencia negativa que tiene la violencia de género en la situación laboral de las mujeres víctimas de esta lacra (Fundación Igual a Igual, 2019). Además es especialmente significativo el tiempo transcurrido de media entre el comienzo de la violencia y el momento de solicitar ayuda que, según este mismo estudio, llega a ser de más de 8 años, tanto en las mujeres que trabajaban por cuenta ajena, como por cuenta propia o en la economía sumergida, mientras que en el caso de las mujeres que desempeñaban un trabajo doméstico no remunerado este periodo medio se ampliaba hasta casi los 13 años, lo que confirma que la dependencia económica de la pareja agrava especialmente una situación ya de por sí durísima.

Desde ambas perspectivas se deduce que **conseguir o mantener el empleo es un recurso crucial** porque contribuye a la autonomía personal de las mujeres víctimas y, de forma transversal, al propio



empoderamiento para recuperar la dignidad, el control sobre sus vidas, la seguridad y la autoestima perdidas en el proceso de maltrato.

El informe se detiene también a mencionar los principales efectos que la violencia machista tiene sobre sus víctimas en el ámbito laboral, lo que ayuda a conocer mejor la situación por la que atraviesan y denuncia los elevados costes económicos que genera esta violencia en dicho ámbito, no sólo en las propias mujeres víctimas, sino en las empresas, en el sector público y en el tercer sector.

Para combatir esta problemática, en el estudio se identifican el marco normativo y estratégico vigentes, tanto a nivel estatal, como a nivel de la Comunidad de Madrid, resaltando las medidas para la intervención con MVVG y, en particular, los diferentes recursos autonómicos puestos a disposición para favorecer la inserción laboral de este colectivo.

La contextualización culmina con la presentación de una serie de experiencias de buenas prácticas identificadas en otras comunidades autónomas y otras iniciativas, sobre todo del sector privado y de la sociedad civil.

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

El estudio contiene una primera caracterización general de las MVVG a partir de la información anonimizada del registro de demandantes de empleo del SPECM (en el periodo comprendido entre julio de 2010 y febrero 2021) y la actividad de los servicios que se les han prestado desde las OOEE de la Comunidad de Madrid.

Durante ese periodo el registro ha contado con 7.573 mujeres víctimas inscritas como demandantes de empleo¹ que tienen una serie de **características socio-demográficas que las diferencian del conjunto de mujeres demandantes de empleo**: son **más jóvenes** (el 83% se concentran entre los 25 y los 55 años, frente al 66,3% del conjunto de demandantes) y cuentan con un **nivel de estudios que puede considerarse medio-bajo**, con una mayor concentración en el nivel de estudios secundarios y menor presencia de mujeres con estudios postsecundarios. También aparece una **alta proporción de mujeres de nacionalidad extranjera** (35,5%), en su mayor parte procedentes de países de fuera de la UE (25,7%); y predominan las residentes en áreas urbanas-metropolitanas (89,1%).

Otras características de este colectivo de MVVG registrado en el SPE se resumen a continuación:

- ▶ **La demanda de empleo de las MVVG se sitúa en el sector servicios**, atendiendo a su experiencia anterior. No obstante, un porcentaje no desdeñable del 8,9% no tiene experiencia laboral previa. Además, se trata de una demanda de empleo en ocupaciones que pueden considerarse de forma mayoritaria de **baja cualificación**, en concreto en trabajos de servicios de restauración (38,6%) y en ocupaciones elementales (36,6%).
- ▶ **El ámbito en el que las mujeres están dispuestas** a encontrar un empleo no va más allá de la Comunidad de Madrid en la mayoría de los casos (76,4%); una decisión previsiblemente vinculada a las cargas familiares.
- ▶ **El 69,9% de las MVVG registradas requirieron de algún servicio ofrecido por el SPE** en los últimos cinco años, la mayor parte de ellos referidos a acciones de orientación e información (61,8%); llama la atención la **baja demanda formativa** (el 26,5% de las demandas) dado su bajo nivel de cualificación de media, posiblemente debido a la urgencia en la demanda de un empleo.

¹ A principios de febrero de 2021 había inscritas en situación administrativa de alta o suspensión 5.021 MVVG.



PERFIL DE LAS MVVG

NECESIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN PAR EL EMPLEO



PERFIL

- 7.573 MVVG inscritas en OOEE de la Comunidad de Madrid.
- Más jóvenes de media que la población de mujeres inscritas **83% entre 25-55 años.**
- Nivel formativo medio-bajo **91% no supera estudios secundarios.**
- Alta presencia de mujeres extranjeras **35,5% sobre todo de fuera de la UE** y algo menos de cualificación que las nacionales.
- Residentes en zonas urbanas - metropolitanas **89,1%.**
- Algún tipo de discapacidad **un 5,9%.**



SERVICIOS PARA LA EMPLEABILIDAD DEMANDADOS Y RECIBIDOS EN LAS OOEE DEL SPECM

- La demanda de empleo se concentra **en el sector Servicios 86,4%** en ocupaciones de baja cualificación, incluso cuando tienen estudios secundarios 73,2%.
- Los perfiles más empleables** están generalmente en situación de suspensión (por formación, IT, obligaciones familiares) o de baja (por contrato).
- Una mayoría de MVVG **61,8%** solicita servicios de orientación e información laboral, sobre todo de actualización curricular, especialmente las más jóvenes y las más mayores, y sólo el **26,5%** requiere servicios de formación para el empleo.
- El 90% de los servicios** efectivamente iniciados con ellas son de orientación laboral, **el 6,3%** de intermediación y sólo **el 2,3%** de formación ocupacional.
- Un 72,1%** no cuenta con un itinerario específico asociado.



CONTRATACIÓN

- El 69,2% del total de MVVG inscritas en el SPECM** (hubieran recibido servicios específicos de atención o no) han conseguido al menos 1 contrato en los últimos 5 años. **Aumenta al 71,5%** las mujeres con al menos 1 contrato si iniciaron algún tipo de servicio de orientación, formación o intermediación del SPECM.
- El 87,6% del total de contratos** a MVVG son Temporales (la mayoría en el sector Servicios).
- El 56,4%** son a Tiempo parcial (sobre todo en mujeres jóvenes, mujeres con educación primaria y mujeres extranjeras).
- Se registra una **relación positiva** entre el haber desarrollado algún tipo de servicio en el SPE y el hecho de contar con al menos un contrato en los últimos cinco años.

MVVG: Mujeres Víctimas de Violencia de Género | OOEE: Oficinas de Empleo | SPECM: Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid
(*) Registro de demandantes desde julio 2010 a febrero2021



LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EXPERTAS EN LA MATERIA

Para conocer la opinión de quienes trabajan en el día a día en los servicios de apoyo a la inserción laboral de MVVG se han llevado a cabo varias técnicas de recogida de información con diversos profesionales de la orientación laboral que trabajan en las OOEE y en otras entidades.

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

En las diferentes entrevistas se detectó que las MVVG suelen realizar un **recorrido por distintos recursos** para tratar de cubrir una serie de necesidades básicas (asistencia sociosanitaria, asesoramiento jurídico, atención psicológica, acogida residencial, etc.) previas a la búsqueda de empleo y pueden llegar a las OOEE derivadas de otras entidades o servicios, la mayoría de la Red de Atención Integral de la DG de Igualdad de la Comunidad de Madrid. Acceden a los servicios en distintas etapas de su proceso de recuperación, por lo que cada una presenta una situación y unas necesidades distintas y requieren de una atención personalizada que generalmente se detecta en una primera entrevista en profundidad.

Las necesidades más comunes o recurrentes que suelen manifestar las MVVG que acuden a estos servicios son económicas, de habilidades sociales y personales, de herramientas para la búsqueda de empleo y de formación para el empleo. Y los principales obstáculos con los que se topan son la falta de conciliación de su vida laboral y familiar y la burocratización de algunos trámites.

En cuanto a la **tipología de recursos facilitados**, además del apoyo prelaboral, resultan clave los itinerarios personalizados (con metodología que combine actividades individuales y grupales) donde se incluye: Orientación laboral para la búsqueda de empleo; Formación para el empleo; y Trabajo con las empresas.

Según las y los profesionales, la clave para el éxito en la intervención es que las mujeres se encuentren en un **proceso de salida** de la violencia y que hayan **fortalecido su estado emocional y psicológico**.

Por otro lado, en un grupo focal se sondeó acerca de cuáles son las **principales dificultades a las que se enfrentan las propias entidades** destacando la falta de recursos (de tiempo y de personal) a la hora de prestar el servicio y la necesidad de mayor concordancia entre éstos y las necesidades de las MVVG.

A la hora de identificar cuáles son las **ventajas de que las MVVG acudan a las OOEE** destaca el acceso más directo a la información, a las prestaciones de empleo, a la oferta formativa (particularmente la de los certificados de profesionalidad) y a la oferta de empleo institucional, además de poner en valor la atención personalizada ofrecida por las tutoras. Y en cuanto a las **ventajas de asistir a otros servicios de otras entidades**, las diferencias giran principalmente en torno al acceso a ciertas prestaciones sociales y a la participación en programas que emplean una metodología de trabajo más cercana y personalizada con cada mujer víctima a través de determinadas técnicas como *mentoring* o *coaching*. Se destacan también los convenios de colaboración que establecen algunas de estas entidades con empresas y que permiten a las MVVG que acuden a estos servicios tener un contacto previo y muy cercano con la realidad del mercado laboral a través de prácticas laborales o del personal voluntario implicado en los programas. En este contexto se detecta la **necesidad de complementarse entre las distintas entidades** que apoyan la inserción laboral de las MVVG **mediante el trabajo en red**.



Finalmente en el grupo focal se recogieron **sugerencias de mejora** para la prestación de servicios de apoyo a la inserción laboral de MVVG concentradas en el tipo de apoyo a las tramitaciones administrativas, el modelo público de atención y el trabajo en red.

Con la tercera fórmula participativa exclusivamente con tutoras y tutores de OOEE se buscó el consenso sobre **el perfilado de las MVVG** que acuden a este servicio público sobre el que se hará referencia más adelante.

LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para ello las entrevistas en profundidad a través del relato de las historias de vida sirvieron para conocer en profundidad las necesidades de empleo y formación auto percibidas por estas mujeres y, más en concreto, para ampliar el conocimiento de sus trayectorias profesionales, de sus expectativas laborales y de sus necesidades de empleo y formación (percibidas y requeridas) a fin de contribuir también a la configuración del perfilado.

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

A la información recogida por esta vía se sumó la generada con el análisis de una encuesta online respondida más de un centenar de MVVG solicitando su valoración sobre los servicios de empleo y formación para el empleo del SPE y donde, además, se priorizaron medidas, se valoraron algunos factores de éxito para el acceso al empleo y se recabó su opinión en torno a las propuestas de mejora que se han ido recogiendo a lo largo del estudio.

PERFILADO RESULTANTE

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

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

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

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



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

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

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

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



Cuadro 1. Perfilado final. Correspondencia entre perfiles y medidas de atención

PERFIL de las MVVG		MEDIDAS DE ATENCIÓN	
		ESPECÍFICAS	COMUNES
Edad	< de 35 años	<p>Tienen mayor probabilidad de encontrar empleo que las mujeres más mayores, pero si es una oferta de la Oficina de Empleo se trata generalmente de un empleo de baja cualificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reorientación hacia el sistema educativo formal <ul style="list-style-type: none"> ○ Reconducción hacia programas con centros de formación para cursar ciclos de FP ○ Apoyo para la realización de estudios universitarios (información sobre sistemas de becas universitarias, convenios con empresas para prácticas curriculares, etc.) • Acceso a contratos de personal becario o en prácticas que sirvan como experiencia acreditable • Flexibilización de los requisitos para el empleo (especialmente sobre experiencia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar un apoyo integral, más que servicios sueltos <p>ACOGIDA EN LA OE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derivación a una tutora especializada • Apoyo emocional
	35 – 54 años	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en competencias transversales • Cursos de formación cortos para el empleo • Cursos de competencias digitales • Es conveniente ampliar los ámbitos de formación hacia sectores en crecimiento o que ofrezcan más oportunidades de desarrollo profesional • Ayuda para poder enfrentar una entrevista (especialmente si es online) 	<p>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias pre-laborales • Certificado de Profesionalidad • Derivar a las MVVG a ofertas individuales de formación para el empleo, pero también combinar con sesiones grupales que permitan la resocialización de estas mujeres • Apoyo para la realización de entrevistas • Adaptar la formación que recomienda a las necesidades y aspiraciones de las MVVG <p>ORIENTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invertir más tiempo en la entrevista ocupacional • Ofrecer y hacer mayor seguimiento de itinerarios breves atendiendo prioritariamente a la urgencia • Apoyo a la elaboración y actualización del CV (especialmente MVVG extranjeras) • Ayuda para la búsqueda de empleo en internet y/o en otras entidades con bolsa de empleo • Asesoramiento sobre los ámbitos donde encontrar empleo
	> 55 años	<p>Es el grupo de edad con mayor dificultad para encontrar cualquier tipo de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación en competencias transversales • Cursos de formación de nivel básico • Cursos de competencias digitales • Sesiones informativas sobre la situación del mercado laboral y cursos de reciclaje para superar el tiempo que han estado separadas del mercado laboral • Programas que generen nuevas oportunidades de empleo adaptadas a MVVG mayores (al igual que existen por ejemplo para personas desempleadas de larga duración) • Ayuda para poder enfrentar una entrevista (especialmente si es online) • Prácticas remuneradas en empresas (si bien la probabilidad en este grupo de edad es muy baja dado que o bien hacen referencia a un contrato en prácticas asociado a la consecución de un título en los últimos años o bien se trata de prácticas no laborales asociadas a un curso de formación recientemente realizado) 	<p>ORIENTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invertir más tiempo en la entrevista ocupacional • Ofrecer y hacer mayor seguimiento de itinerarios breves atendiendo prioritariamente a la urgencia • Apoyo a la elaboración y actualización del CV (especialmente MVVG extranjeras) • Ayuda para la búsqueda de empleo en internet y/o en otras entidades con bolsa de empleo • Asesoramiento sobre los ámbitos donde encontrar empleo



PERFIL de las MVVG		MEDIDAS DE ATENCIÓN	
		ESPECÍFICAS	COMUNES
Nacionalidad	Españolas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación básica sobre derechos laborales 	<p>APOYO AL EMPLEO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentrar los esfuerzos en la fase de intermediación laboral • Más oferta de empleo cualificado • Oferta pública/institucional • Convenios de colaboración con empresas concienciadas con lo que supone ser VVG • Informar a empresas, particularmente pymes, sobre el sistema de bonificación e incentivos a la contratación de MVVG • Mejorar el Programa de Incentivos a empresas por contratar a MVVG (ej. tramitaciones más ágiles, posibilidad de prórrogas de la duración del tiempo de bonificación, etc.) • Sensibilización del tejido empresarial en materia de VG • Aumentar la cantidad y calidad de las ofertas de empleo
	Comunitarias	<p>Mayor necesidad de orientación e información profesional que las españolas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación básica de español (MVVG no hispanohablantes) • Cursos de competencias digitales • Insistir en la importancia de la homologación de los títulos 	
	Extracomunitarias	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de orientación al empleo que faciliten la adaptación a la forma de trabajo en España (conocimiento de la cultura y del mercado de trabajo español) • Formación sobre los recursos que velan por sus derechos laborales (sobre todo los enfocados a actuar contra casos de discriminación por razones étnicas) • Apoyo a la tramitación de residencia o regularización de su situación en España 	
Situación familiar	Con menores a cargo	<p>Por falta de red social de apoyo, las MVVG tienen más dificultades en materia de conciliación (para el cuidado de personas dependientes o para realizar múltiples gestiones relacionadas con la VG) que quienes no están en esa situación, lo que puede limitar su disponibilidad geográfica u horaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudas a la conciliación <ul style="list-style-type: none"> ○ Horarios flexibles ○ Facilidades o ayudas para el desplazamiento y transporte a la formación o al puesto de trabajo ○ Apoyo de guardería 	
	Sin menores a cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria para acudir a citas sanitarias, judiciales o con asuntos sociales. 	



PERFIL de las MVVG		MEDIDAS DE ATENCIÓN	
		ESPECÍFICAS	COMUNES
Nivel de formación	Bajo (primaria)	<p>Las necesidades de orientación e información profesional dependen sobre todo del nivel formativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más atención a quienes tienen mayor edad y menor nivel formativo • Derivación a Centros de Formación de Adultos (CEPAS) • Formación con prácticas 	<p>OEEE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutoras/orientadoras especializadas en VG • Personal de las OEEE formado en igualdad • Atención cercana y personalizada • Disponibilidad de espacios reservados dentro de las OEEE para garantizar confidencialidad
	Alto (FP, universitario)	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos cortos de formación para el empleo que permitan ganar confianza en sí mismas y en sus capacidades • Prácticas remuneradas en empresas • Actualización de sus estudios (si fuera necesario en el caso de las más mayores) • Disponibilidad de una bolsa de empleos cualificados • Identificación de oportunidades en sectores especializados • Orientación hacia el autoempleo 	
Otras variables	Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar más tiempo de atención en materia de orientación a MVVG empleables 	
	Vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar más atención y recursos a MVVG de colectivos de mayor vulnerabilidad: de etnia gitana, con discapacidad, etc. • Formación sobre los recursos que velan por sus derechos (enfocado a actuar contra casos de discriminación por razones étnicas) 	



CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES FINALES

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

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

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

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

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

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

Por lo tanto, se podría concluir que las diferencias que se observan en función de variables sociodemográficas entre las MVVG también marcan diferencias entre la población general de mujeres. Cuestión diferente es que para la media de las **MVVG las dificultades para su inserción laboral sean aún mayores** en comparación con las mujeres de la población en general (necesidad de mayor preparación para el empleo, mayores problemas de conciliación, cierta estigmatización, etc.). Así las cosas:

El hecho mismo de ser mujer víctima de violencia de género se considera un factor de interseccionalidad o discriminación múltiple. Es decir, a la condición de ser mujer que es una causa de discriminación en el mercado laboral, se suma la condición de ser



víctima de violencia de género, cuyas consecuencias físicas y psicológicas en la persona disminuyen su empleabilidad y en algunos casos, genera además estereotipos y falsas creencias en el empresariado que podría contratarlas.

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

► Propuestas de mejora y recomendaciones

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

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

Enfoque integral de un servicio especializado en la atención a MVVG

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

Además, considerando que según las expertas consultadas, hasta el momento la tarea que se presta desde el Servicio Público de Empleo se ubica en una parte del recorrido que hacen las MVVG en busca de atención, se trataría de **contemplar la ampliación de la intervención pública** mirando a las fases previas y a las fases posteriores que hasta ahora están prestando sobre todo entidades privadas sin ánimo de lucro y algunos otros organismos públicos como el Instituto de la Mujer con programas puntuales en materia de apoyo a la inserción sociolaboral.

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

- **Acciones preparatorias o prelaborales**

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

En las entrevistas a MVVG todas señalaron **como espacio de mejora propia el fortalecimiento de las habilidades sociales o personales**. Igualmente, evocando los



resultados de la encuesta a un centenar de mujeres víctimas, los servicios mejor valorados coinciden con los que se ofrecen en la etapa de acogida (básicamente recepción, derivación a un tutor o tutora y entrevista inicial) y que la actuación que la gran mayoría consideró prioritaria a la hora de valorar el servicio de orientación laboral fue la de “recibir apoyo emocional”. Si bien esta tarea se presta desde el voluntarismo de las tutoras a lo largo de las entrevistas, podría ser conveniente abordarla formalmente o de un modo profesionalizado.

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

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

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

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

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

Si bien el refuerzo del apoyo prelaboral (al que hacía referencia el punto anterior) podría considerarse cuestionable en el marco competencial del SPE, es claro que la intermediación laboral con empresas es una competencia definida de la Dirección General del Servicio Público de Empleo². Por ello, las sugerencias de mejora recogidas a lo largo del informe se concretan en:

- ▶ Trabajar por una **mayor adecuación entre la oferta y demanda**. En esta segunda parte del binomio la posibilidad de disponer de información complementaria procedente de la fase de apoyo prelaboral sería un instrumento que posiblemente ayudaría a las tutoras a diseñar itinerarios de inserción más personalizados.

² Artículo 15 del [Decreto 287/2019](#), de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.



- ▶ Plantear la posibilidad de establecer **convenios de colaboración con empresas** públicas y privadas en un marco de agilización de la solicitud de trabajadoras a quienes les urge encontrar un empleo, además de disponer de una bolsa de empleo diferenciada.
- ▶ Contribuir a la **sensibilización empresarial** acerca de lo que significa ser víctima de violencia de género y dar a conocer las oportunidades que ofrece la contratación a MVVG (no sólo en materia de acceso a incentivos a la contratación, sino también poner en valor la incorporación en la plantilla de personas altamente motivadas, mujeres empoderadas que se han enfrentado a situaciones difíciles, que suelen ayudar a cohesionar equipos, etc.).

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

- ▶ Aumentar en lo posible la gestión de la **oferta institucional** de vacantes de entidades públicas. Aunque la existencia de este tipo de ofertas es considerada un factor de éxito a la hora de conseguir contrataciones satisfactorias para las MVVG usuarias de las OOEE, se trata de una petición tanto de las profesionales, como de las mujeres víctimas.
- ▶ Por último, se considera fundamental que en la especialización del servicio se disponga de tiempo y recursos suficientes para poder hacer un **seguimiento tras la inserción**, de forma que las tutoras puedan ir valorando la satisfacción de las MVVG contratadas y la mejora en su empoderamiento.

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

- A. bien asumiendo estas nuevas actividades desde el servicio que actualmente se presta a las usuarias desde las OOEE pero **de forma exclusiva**, sin compatibilizarlo con la atención a otras personas demandantes de empleo, incluso con una jefatura específica de coordinación del servicio,
- B. o bien, concertando **mecanismos de colaboración** con entidades que ya prestan ese servicio de forma más especializada antes de derivar a sus usuarias al Servicio Público de Empleo. Se trataría de institucionalizar la actual colaboración informal que ya realizan algunas tutoras con otras entidades privadas u ONG a las que se deriva a las usuarias cuando el sistema no dispone de los recursos. En todos los casos se trata de incorporar las ventajas del trabajo en red.

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

• **Medidas de intervención rápida**

Las MVVG tienen necesidades económicas si cabe mucho más perentorias que la media de la población general, dado que conseguir el control de sus propias vidas y autonomía es factor ineludible para conseguir salir definitivamente de la situación de violencia y librarse en lo posible de sus secuelas. En la mayoría de los casos el sometimiento del agresor ha servido para que se sientan desde infravaloradas hasta anuladas como personas y la dependencia



económica del mismo suele ser completa. De hecho, a la violencia de género con sus formas más tradicionales (violencia física, violencia psicológica, violencia sexual) se le suma la conocida como “**violencia económica**”, manifestada por el maltratador mediante la prohibición de que la mujer trabaje fuera del hogar, no dejarla que controle los recursos y la economía familiar, ocultarle las ganancias, culparla de no saber administrar bien el dinero, etc.

Aunque una mujer pueda tomar conciencia de que está en esa situación, no es fácil salir de ella. Haciendo referencia a un estudio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Fundación Igual a Igual, 2019) pasan 8 años y 8 meses de media desde que se inició la violencia hasta que la mujer solicita ayuda y rompe con su agresor, y cuando los ingresos de la pareja dependen únicamente del agresor las mujeres tardan aún más en denunciar (9 años y 9 meses).

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

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

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

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

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

No se trata de diseñar un nuevo paquete de ayudas económicas específico para este colectivo, en primer lugar, porque dependiendo del tipo de ayuda, puede estar fuera de las competencias que puede asumir la DGSPE-CM, pero también por destacar el mensaje que muchas mujeres expresaron en las entrevistas: “no quiero más ayudas, lo que necesito ya es



un trabajo". Y en ese sentido, la adopción del modelo de especialización del servicio contribuiría a mejorar en esta agilidad reclamada.

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

La necesidad de conciliación ha sido una constante entre las diferentes voces del estudio al ser particularmente demandada por este colectivo, dado que asumen la responsabilidad del cuidado de sus hijos e hijas, y el aislamiento al que el agresor las ha sometido ha conllevado la pérdida de contactos sociales con la familia o con otras personas cercanas del entorno (vecindad, amistades). Y ello, en un contexto en el que no es esperable una actitud de corresponsabilidad por parte del padre de esos menores.

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

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

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

- **Medidas específicas de formación**

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

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

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

- ▶ **Ampliar las oportunidades de la oferta formativa de certificados de profesionalidad** canalizada desde el conjunto de las OOEE y que el cupo de alumnas por curso pudiera ser mayor.
- ▶ Incluir la opción de **formación para el emprendimiento**.



- ▶ Diseñar **itinerarios formativos que contribuyan a no reproducir la segregación de mujeres** hacia las tradicionales profesiones feminizadas asociadas a condiciones precarizadas y animar a la participación en opciones asociadas a mayores oportunidades laborales con proyección futura (desde ocupaciones en profesiones técnicas asociadas a la FP en las más jóvenes hasta formación en competencias tecnológicas o para el empleo verde, entre otras). Tratar de romper la inercia hacia ocupaciones como limpieza, hostelería y otras ocupaciones elementales, puede contribuir al necesario empoderamiento de estas mujeres.
- ▶ De forma transversal, se considera de interés que la formación facilitada por la DG de Formación de la Consejería y canalizada hacia las MVVG **revalorice competencias relacionadas con destrezas que se han desarrollado fuera del ámbito productivo**, ayudando a visibilizar la aportación socioeconómica de las mujeres a la sociedad. Asimismo, es conveniente que los contenidos de la formación eviten ejemplos de lenguaje sexista o que reproduzcan imágenes de mujeres y hombres desarrollando tareas asociadas a roles de género tradicionales.

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

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

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

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

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

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



▶ Reflexiones finales y próximos retos

Los retos identificados en materia de prestación de servicios de apoyo a la inserción laboral se relacionan no sólo con la mejora de los recursos actualmente disponibles que presta el SPECM, sino con el conjunto de servicios públicos y privados que apoyan la inserción laboral de las víctimas de la violencia machista.

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

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

Se sabe que **las mujeres que solicitan ayuda formal son la punta del iceberg del conjunto de las mujeres que sufren la lacra de la violencia de género**. De hecho, según la última Macroencuesta que lanza periódicamente la Delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género (2020), el porcentaje de mujeres que no solicitan ninguna ayuda formal de ningún tipo es muy alto (el 66,9%). La explicación puede residir en **cierta desconfianza en las instituciones** o que **se desconocen los recursos existentes**. También la razón por la que posiblemente no se recurre al sistema formal de apoyo puede descansar todavía en la consideración de que se trata de un problema privado que debe resolverse hacia dentro (Reguero y Álvarez, 2020).

Esa también puede ser una conclusión del presente estudio tras las entrevistas a las MVVG cuando se les preguntaba por qué no han acudido a los servicios públicos de empleo. Algunas mujeres víctimas manifestaron que **desconocían la existencia de ese servicio** más allá de haber acudido a la Oficina de Empleo para tramitar su demanda de empleo o para solicitar la RAI. Y de esas, algunas declararon que tras su paso por la OE creyeron necesario complementar esa ayuda con otros programas al percibir cierta saturación del servicio público con pocos recursos para tanta demanda.

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

Por su lado, el diagnóstico que se hacía en la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016) sobre la respuesta institucional al fenómeno de la violencia de género, era que a pesar de que cada vez se ejercitan más los derechos y medidas del ámbito laboral y de la Seguridad Social, y se solicitan las ayudas económicas relacionadas, en términos absolutos, las cifras demuestran que **son todavía muchas las potenciales mujeres beneficiarias que no disfrutan de estos derechos**. Y que, por lo tanto: “sigue siendo necesario incentivar el apoyo familiar, social y del entorno laboral de la mujer que denuncia y que intenta salir de la situación de violencia de género en la que está inmersa”.

Asimismo, la antes mencionada encuesta sobre el tiempo que se tarda en verbalizar la situación de víctima de violencia de género (Fundación Igual a Igual, 2019), señalaba el desconocimiento de los recursos en materia de orientación formativa y laboral para la obtención de ayuda y del apoyo económico necesarios, como parte de la explicación de la tardanza en la verbalización o denuncia de la situación de violencia transcurridos muchos años desde que comenzó el maltrato.



Ello pone de manifiesto que habría que dar mayor difusión a este tipo de apoyos y recursos. Y otro aspecto a potenciar es la necesidad de dar mayor **visibilidad de las ayudas existentes y más clara información acerca de la compatibilidad de las mismas en determinadas circunstancias**. Algo similar detecta en su estudio la Fundación Adecco (2019), donde casi la mitad de MVVG encuestadas declaraba **no conocer sus derechos laborales** reconocidos desde la Ley Orgánica 1/2004.

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

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

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

Es más, en la bibliografía consultada, desde la **perspectiva sindical se considera que el apoyo laboral que se presta a las víctimas con y sin empleo aún es insuficiente** y se propone el refuerzo. Un informe de CC.OO. Madrid elaborado a finales de 2018, indica que la tasa de contratos a MVVG bonificados es muy escasa, y que del total de 175.000 denuncias acumuladas a lo largo de 15 años, sólo se habían firmado 1.200 contratos de este tipo en la Comunidad de Madrid (CC.OO, 2018). Conjuntamente con UGT y en línea con las medidas del Pacto de Estado, las organizaciones sindicales reclaman medidas para mejorar los derechos laborales y económicos de las MVVG e insisten en propuestas tales como:

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

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

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

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



De hecho, aunque en muchos de los dispositivos de atención (Puntos Municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género y Centros de día de Atención Integral) se incluye la atención sociolaboral, no es común que haya un equipo con este perfil específico de orientador/a.

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

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

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

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

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

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

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

Por último, tras 2020, año que será reconocido históricamente por las nefastas consecuencias sanitarias, sociales y económicas que la **pandemia por COVID-19** ha tenido y está teniendo en nuestra sociedad, habrá que tener en cuenta las especiales dificultades que las MVVG tuvieron para acudir a recursos de protección, en un contexto en el que las oportunidades de empleo escasean, donde las víctimas han sufrido una mayor exposición a la dependencia económica de sus agresores y, con ello, se ha intensificado el riesgo de pobreza y de cronificación de su vulnerabilidad. Por lo tanto, es aún si cabe más necesario **generar conciencia** sobre las especiales necesidades de recursos para la empleabilidad de estas mujeres.

Necesidad de ampliar los escenarios de colaboración

Por último, en el estudio se han ido recogiendo recomendaciones respecto a la máxima coordinación institucional (entre los diferentes servicios de la Consejería de Empleo, entre el SPECM y el SEPE,



etc.) para simplificar trámites administrativos que reviertan positivamente en la agilidad de la gestión y aportar profesionales altamente cualificados en materia de igualdad de género.

Pero, además y en sintonía con lo que ya se proponía en una de las alternativas (la B) para afrontar el enfoque integral del Servicio especializado a MVVG, parece necesario profundizar en las posibilidades de **colaboración público-privada**.

Aunque es la Administración Pública quien promueve e impulsa programas de inserción sociolaboral y políticas activas de empleo, la gravedad de la situación actual lleva a considerar ese tipo de colaboración como parte de la solución para aliviar la presión sobre los Servicios Públicos de Empleo y poder atender desde el tejido asociativo y entidades de la sociedad civil de forma más personalizada a las mujeres desempleadas más vulnerables, contando con una atención integral, que contemple sus diversas necesidades e impacte en fases previas a la búsqueda de empleo como la recuperación de la autoestima o la capacidad de comunicación (Fundación Adecco, 2020)

Por tanto, se podrían aprovechar los pasos ya dados en otras experiencias como la de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género con la **Red de Empresas por una Sociedad libre de violencia de género** y fomentar o bien la adhesión a esta iniciativa o impulsar iniciativas similares, por ejemplo con pymes, con empresas públicas, etc.

De forma sintética la reflexión se resumiría así:



CONCLUSIONES

ESTRATEGIAS

No existe un único perfil MVVG, como tampoco existe un perfil tipo de mujer que busca mejorar su empleabilidad y su situación laboral.

Según sus características sociodemográficas las MVVG presentan algunas diferencias en materia de necesidades de formación y de empleo pero no son especialmente significativas y posiblemente **siguen pautas semejantes a la de la población no víctima**.

Pero **las dificultades para la inserción laboral son aún mayores en las MVVG** y el riesgo de exclusión también es mayor.

El hecho mismo de ser mujer víctima de violencia de género se considera un factor de interseccionalidad o discriminación múltiple.

A la condición de ser mujer que es una causa de discriminación en el mercado laboral, se suma la condición de ser víctima de violencia de género, cuyas consecuencias físicas y psicológicas en la persona disminuyen su empleabilidad y en algunos casos, genera además estereotipos y falsas creencias en el empresariado que podría contratarlas.

Fortalecer la estrategia de atención a este colectivo de forma diferenciada respecto al conjunto de la población usuaria de las OOEE y apostar por un Servicio de Atención Específico para MVVG.

ENFOQUE INTEGRAL

(asumido bien internamente o bien con mecanismos de colaboración con otras entidades)

Atención actual del SPE

- + Acciones preparatorias o prelaborales
- + Acciones de profundización de la intermediación laboral directa con las empresas a través del Servicio al Empleador
- + Medidas de acción positiva:
 - Medidas de intervención rápida.
 - Medidas de facilitación de la conciliación de la vida familiar y profesional.
 - Medidas específicas de formación.
 - Medidas para contribuir a la re-socialización.

RETOS

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

Con este recorrido de propuestas se apunta a cometidos que pueden exceder las competencias de la DG de Servicio Público de Empleo que encargó este estudio, pero cuya capacidad de incidencia política puede favorecer que otras instancias compartan nuevos compromisos, para que en definitiva, desde la acción conjunta se consiga el objetivo marcado por la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género para mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia machista.



El Proyecto Monitor de Empleo se plantea como una investigación rigurosa, sistemática y global del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. La utilización de técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas, y el análisis de diversas fuentes secundarias y primarias que informan el mercado laboral de la Región, permitirán mejorar la toma de decisiones de políticas activas, adaptándolas a las necesidades reales del mercado laboral.

El principal objetivo del estudio es ofrecer información desde distintas perspectivas y aportar, entre otras técnicas, el valor poco frecuente de una encuesta a más de un centenar de mujeres víctimas.

Los resultados del análisis permiten avanzar en la reflexión sobre el modelo de atención que se presta desde las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid y aporta diferentes propuestas de mejora de los servicios de apoyo a la inserción laboral de estas mujeres, lo que en la mayoría de los casos contribuye a la verdadera salida de la situación de violencia.