

# El papel de las Relaciones Laborales ante la violencia de género

## The role of Labor Relations in the face of gender violence

Gonzalo Palacios Ocón (1)

(1) Universidad de La Rioja

**Resumen:** Mediante la confección de este artículo se ha tratado de visibilizar la situación laboral que padece el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, efectuando una recopilación de las diferentes medidas implementadas por las instituciones para facilitar su incorporación o permanencia en el mercado laboral. La argumentación se basa de una forma más concreta en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y para su realización se han llevado a cabo varias entrevistas personales con los representantes de diferentes organismos. En el estudio se recogen unas breves consideraciones acerca del ciclo de la violencia, un recopilatorio de la normativa vinculada con la cuestión, y también algunas de las medidas aprobadas para intentar soliviantar las difíciles situaciones a las que se enfrentan las víctimas de esta lacra social. Las conclusiones obtenidas determinan una mayor implicación del sistema educativo acerca de la concepción de igualdad de género, la necesidad de una mayor dotación económica para ejecutar con efectividad las medidas de protección de las víctimas y, sobre todo, una concienciación social acerca de la necesidad de visibilizar estas situaciones mediante su denuncia.

**Palabras clave:** Relaciones laborales, Violencia de género, Ciclo de la violencia, Roles sexuales, Desigualdad laboral.

**Abstract:** Through the preparation of this work, we have tried to make visible the employment situation suffered by the group of women victims of gender violence, making a compilation of the different measures implemented by the institutions to facilitate their incorporation or permanence in the labor market. The argumentation is based on a more concrete form in the territorial scope of the Autonomous Community of La Rioja, and for its realization several personal interviews have been carried out with the representatives of different organisms. The study includes brief considerations about the cycle of violence, a compilation of regulations related to the issue, and also some of the measures approved to try to alleviate the difficult situations faced by victims of this social scourge. The conclusions obtained determine a greater implication of the educational system regarding the conception of gender equality, the need for greater economic endowment to effectively implement the protection measures for victims and, above all, a social awareness about the need for Make these situations visible through your complaint.

**Key words:** Labor relations, Gender Violence, Cycle of violence, Sexual Roles, Labor Inequality.

Recibido: 24/10/2019 Revisado: 27/11/2019 Aceptado: 11/12/2019 Publicado: 15/01/2020

*Referencia normalizada:* Palacios Ocón, G. (2020). El papel de las Relaciones Laborales ante la violencia de género. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 13, 185-216. doi: 10.15257/ehquidad.2020.0008

*Correspondencia:* Gonzalo Palacios Ocón, Universidad de La Rioja. Correo electrónico: chapendula@hotmail.com

## 1. INTRODUCCIÓN

La gradual incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo en el último tercio del siglo XX, ha traído consigo multitud de necesidades de reestructuración organizativa, para las empresas y para los diferentes organismos públicos. No solo eso, sino que además ha resultado ser un importante condicionante para las unidades familiares en todas sus formas. Con el fin de integrar esta nueva fuerza de trabajo, todas estas estructuras se han visto obligadas a reinventarse de una forma radical, tratando de readaptarse a las nuevas necesidades del mercado.

Recorrer este camino no ha sido algo fácil para ellas, quienes a lo largo de la historia han visto continuamente ninguneadas la mayoría de sus reivindicaciones acerca de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la equiparación de salarios respecto al género masculino, los denominados techos de cristal relacionados con la ocupación de los puestos más altos, y otras formas de discriminación que, lamentablemente, perduran en la actualidad. No en vano, persiste en la sociedad actual una forma de dominación ancestral con base en el sistema patriarcal, a través del cual, los hombres son considerados como los sustentadores del hogar, la figura social de la familia o los encargados de mantener el estatus quo de la unidad familiar, mientras que las mujeres tienen asignados unos roles de género enfocados a las tareas de procreación y cuidados dentro del núcleo de la familia.

En la empresa, y en el mercado laboral, sucede prácticamente lo mismo: el género masculino ocupa los puestos más altos de las empresas (y de los organismos públicos), los empleos en sectores con mejores remuneraciones,

los trabajos con menor precariedad, flexibilidad o temporalidad, etc., mientras que los puestos ocupados por mujeres se relacionan con trabajos vinculados con la crianza de los hijos o los cuidados familiares, que tienen menor reconocimiento social, peores condiciones laborales y salarios inferiores que los ocupados por los primeros.

Estos fenómenos son objeto de multitud de estudios culturales, económicos o sociales, si bien, en los últimos años, han ganado mayor presencia estas investigaciones. Además, se da la circunstancia de que, desde la perspectiva de las relaciones laborales, pudiera fomentarse en gran medida la concienciación sobre la igualdad de género con más ímpetu, pues la vinculación social entre las personas se materializa con mucha consistencia en las relaciones informales propias del puesto de trabajo.

Estrechamente relacionado con estas desigualdades, si bien en un plano de superior nivel, se encuentra la manifestación más perversa de las diferencias entre ambos sexos: la violencia de género. En este sentido, el papel que deben jugar las relaciones laborales se torna fundamental a la hora de empoderar a las mujeres, con el fin de tratar de hacer desaparecer estas diferencias de género, no sólo proporcionándoles capacidad económica que permita una mayor independencia, sino mucho más allá, aportando altos niveles de autorrealización personal y profesional, características clave en los trabajadores de cualquier país desarrollado (Martínez Yáñez, 2012).

A pesar de haberse incrementado el número de casos de violencia de género, los organismos oficiales lo vinculan a una mayor denuncia de las situaciones de maltrato, lo cual deja entrever una mayor concienciación social del problema. Estamos en un momento histórico en el que sin lugar a dudas existe una mayor implicación social, institucional y legal al respecto, en el que se fomenta la denuncia pública y se apoya a las víctimas para que acudan a denunciar a sus agresores, lo que se traduce en una mayor visibilidad de los innumerables casos que, hasta el momento, habían quedado encuadrados dentro de las cifras ocultas y, por lo tanto, fuera de las estadísticas.

Se ha establecido como objetivo principal del estudio el análisis de las diferentes medidas adoptadas en el ámbito laboral en relación con las víctimas de violencia de género, analizando su efectividad y tratando de comprobar si son suficientes para facilitar a las víctimas su permanencia en el mercado laboral, o si ayudan en el acceso a un primer empleo.

## **2. METODOLOGÍA**

Para la realización de este estudio, de carácter exploratorio, se ha utilizado una metodología basada en un análisis cualitativo. Así, los resultados y conclusiones extraídos siempre deben ser considerados desde una perspectiva de aproximación a la realidad. Por lo tanto, el fin último de esta investigación es aportar una visión general de la materia, tratada desde un punto de vista que constituye una realidad sobre el ámbito de las relaciones laborales y la violencia de género.

Se han utilizado tanto fuentes primarias, para la realización de la investigación cualitativa, como secundarias, especialmente en el ámbito normativo, así como diferentes autores que han abordado la cuestión.

En lo relativo al trabajo cualitativo, se han llevado a cabo seis entrevistas en profundidad de carácter semiestructurado. Como ya se ha comentado con anterioridad, el trabajo en sí constituye un estudio de carácter exploratorio, en el que se han querido incorporar los argumentos discursivos y subjetivos de los entrevistados. El conjunto de la muestra, no probabilística, se ha seleccionado de entre los diversos entes institucionales y sociales vinculados con el objeto de estudio, teniendo en cuenta la relación directa de todos ellos con la violencia de género y las relaciones laborales. La elección de los entrevistados y entrevistadas se ha basado en la cercanía al objeto de estudio y comprenden los siguientes ámbitos, que será también la forma de aparición en las citas textuales de las entrevistas: Servicios Sociales de Base municipales, Institución estatal, Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito, Fuerzas y cuerpos de seguridad, Ámbito asociativo y Servicio Público de Empleo.

Además de las limitaciones señaladas en relación al tamaño de la muestra, considerando la investigación de tipo exploratorio como se ha indicado, cabe reseñar que existe la ausencia en de las voces de las mujeres que son objeto de estas intervenciones. En este sentido, el diseño del estudio se basó en el papel de las relaciones laborales en relación a la violencia de género, pero sí que consideramos que, en una segunda etapa de la investigación, sería necesario incorporar a las protagonistas y, de esta forma, contrastar la realidad a la que se enfrentan directamente en relación al objeto de estudio.

### **3. CONCEPTUALIZACIÓN Y MARCO TEÓRICO**

A menudo suelen utilizarse de forma incorrecta algunos conceptos clave relacionados con esta materia. Además, consideraremos dicho fenómeno desde diferentes perspectivas, entre ellas, la vinculada con las relaciones laborales.

Estas deficiencias en el empleo de la terminología conllevan, en ocasiones, a la consideración de situaciones de violencia de género en casos que no son tal, o en otras circunstancias, induce a pensar que son víctimas de violencia de género algunas mujeres que no lo son. Incluso se llega a imputar la comisión de estos delitos a individuos que pudieran haber cometido otro ilícito penal diferente. Es decir, podría pensarse que es simplemente una deficiencia en la acepción, sin embargo, se torna fundamental concretar lo más claramente posible la definición de violencia de género para, de esta manera, poder implementar las medidas necesarias en su tratamiento y determinación.

De esta forma, para Simón (2009, p. 168) “el género es, por tanto, el elemento clave de este tipo de violencia, ya que el determinante de riesgo para padecerla es ser mujer o sentirse genéricamente mujer, y el origen lo encontramos en la legitimidad que el sistema patriarcal ofrece a los varones para creerse en posesión de una autoridad ‘natural’ que les confiere un supuesto derecho a controlar y a dominar al género femenino, subordinándolo y objetificándolo, con la finalidad de convertirlo en un ser inferior para la obtención de una serie de privilegios a los varones. Asimismo,

se trata de una violencia de tipo estructural que es a la vez una violencia sexista, porque discrimina a las mujeres convirtiéndolas en causa y objeto de esa violencia, y machista, porque arremete contra ellas para lograr su consentimiento.”

En este sentido, según se recoge en la exposición de motivos de la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1993: “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, (...). Reconociendo que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer (...)” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1993).

Por otra parte, y en relación al concepto de relaciones laborales, Trebilcock indica que “hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 1998).

Por consiguiente, los principales actores implicados en el ámbito de las relaciones laborales se conforman como los trabajadores, sus representantes y los empleadores, incluyendo entre estos últimos a la Administración, la cual, mediante su participación directa a través de la aprobación de normativa, o indirecta como empleador, está inmersa en las relaciones laborales de carácter colectivo.

Por último, hay que destacar que también en la definición de relaciones laborales se incardinan implícitamente una serie de conceptos sociales y valores morales a los que no se hace mención expresa, pero que, sin duda alguna, se encuentran directamente vinculados con la misma: “En un sistema de relaciones laborales se incorporan valores sociales (p.ej. libertad de asociación, sentido de la solidaridad de grupo, búsqueda de la optimización de beneficios) y técnicas (métodos de negociación, organización del trabajo, resolución de conflictos)” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 1998).

Es decir, los trabajadores no pueden considerarse como meros factores productivos equiparables a otros como el capital o la maquinaria, puesto que el hecho de ser trabajadores no excluye su condición de persona cuando comienzan sus jornadas laborales. Así, es fundamental considerar a los trabajadores en su vertiente laboral sin olvidar su condición de persona.

Volviendo al objeto de estudio, resulta llamativo que algo tan actual como es la violencia de género no tenga una definición consolidada y unánime para la sociedad, haciéndose uso incorrecto de este concepto en innumerables situaciones. Como consecuencia de ello, se ha entendido fundamental recurrir a diferentes normativas, tanto de derecho estatal como internacional, para poder establecer una definición válida a efectos de este trabajo.

En primer lugar, y ya en la exposición de motivos de la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se reconocen los primeros principios ante lo que comienza a denominarse violencia contra la mujer, estableciéndose que: “constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1993).

También queda patente, dentro del mismo epígrafe, la necesidad de definir este tipo de violencia contra la mujer, tratando así de asentar un primer axioma de validez internacional justificándolo en que “se requiere una definición clara y completa de la violencia contra la mujer, una formulación clara de los derechos que han de aplicarse a fin de lograr la eliminación de la violencia contra la mujer en todas sus formas, un compromiso por parte de los Estados de asumir sus responsabilidades, y un compromiso de la comunidad internacional para eliminar la violencia contra la mujer” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1993). A estos efectos, y siguiendo la misma fuente, la violencia contra la mujer abarcaría la violencia física, sexual y que se produzca en la familia; la perpetrada dentro la comunidad en general; y la que realice o tolere el Estado.

De esta forma, nos encontramos ante los cimientos normativos acerca de la consideración de las mujeres como posibles víctimas de un tipo concreto de violencia, la cual se manifiesta en su contra por la mera pertenencia al sexo femenino, si bien, toda esta Declaración, se asienta en principios de mayor envergadura como pueden ser los consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, etc. Tras la promulgación de la citada Declaración, se ha ratificado innumerable normativa relacionada con la violencia de género, sin embargo, en todas estas nuevas normas no se determinó una referencia tan concreta acerca de la definición de este tipo delictivo.

Se debe esperar hasta diciembre de 2004, cuando en el ámbito nacional se aprueba en el Congreso de los Diputados, por unanimidad, la denominada Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la cual, la denominada Violencia contra la Mujer pasa a conformarse de forma más específica como Violencia de Género.

En este sentido, queda establecida esta nueva concepción en el artículo primero:



1. (...) tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

3. 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.

Gracias a esta nueva reconsideración acerca de la violencia contra las mujeres y su posterior reformulación como violencia de género, se establece una definición reconocida como la más válida para el empleo y tratamiento de dichas situaciones, sobre todo para su aplicación y tratamiento en el ámbito de los profesionales involucrados con la materia, como pueden ser los psicólogos, abogados, fuerzas y cuerpos de seguridad, jueces, etc.

Por consiguiente, y puesto que es esta la definición que el legislador ha establecido como correcta en nuestra normativa, vamos a considerar como buena para este artículo la recogida en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En cualquier caso, debemos ser conscientes del gran desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y su influencia directa en innumerables relaciones de pareja, por lo que la definición que en este momento puede ser aceptada como válida, es posible que deba ser reformulada en un futuro cercano, no en vano, la violencia de género se refiere a todos los actos donde se discrimine, ignore, someta o subordine a cualquier mujer, independientemente del modo, del lugar o del momento en que se manifieste.

Como venimos señalando, la violencia de género es básicamente aquella que se manifiesta sobre la mujer por el mero hecho de serlo, en cualquiera de sus vertientes o con independencia del resultado, del modo, o del lugar en el que se lleve a cabo.

Es un gran problema social presente, aún hoy día, en nuestro país y que supone decenas de feminicidios al año. Se corresponde con una violencia de carácter estructural, y en clave de género, por la que el varón, fruto de un proceso socializador enmarcado en un sistema patriarcal heteronormativo, se siente con un supuesto “derecho natural” de controlar y dominar al género femenino mediante su subordinación y objetificación, con el propósito de conseguir y/o reforzar una serie de privilegios (García Orts, 2018, p. 46).

La violencia de género debiera ser entendida desde un concepto más relacionado con el ámbito social de las personas, y no vincularla únicamente con su esfera privada, al fin y al cabo, es un problema de carácter social y así se recoge en la normativa: “es todo ataque material que afecta a su libertad, seguridad, e integridad moral o física” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1993).

Por lo tanto, el papel de la publicidad en general, y de los medios de comunicación en particular, se torna fundamental a la hora de normalizar determinados comportamientos o roles sexuales que promueven la violencia de género, pudiendo constituir en sí mismos hechos punibles. Para evitarlo, debiera eludirse el sensacionalismo, no difundiendo comentarios del vecindario acerca de la sorpresa por la autoría de los hechos, o no tratar de justificar lo sucedido por la influencia de sustancias estupefacientes o los efectos del alcohol, etc. (Alberdi y Matas, 2002, p.255).

No podemos obviar que la última modificación del Código Penal en 2015 ha introducido nuevos tipos delictivos en relación con las amenazas, coacciones o abusos a través del uso de las tecnologías para la información, como son el “sexting” o el “grooming”, lo que nos acerca la idea del peligro que conlleva el uso de las redes sociales.

Estas terribles implicaciones del uso de internet proporcionan, por un lado, un anonimato a los agresores que conlleva mayor facilidad para cometer los hechos, y por otro, una despersonalización de la víctima, lo que provoca en estas una falta de aislamiento frente a su agresor, incluso en los momentos de intimidad que antes no podían ser vulnerados por la inexistencia de las nuevas tecnologías de la comunicación (Ruiz, 2014).

Como se expondrá más adelante, prácticamente ningún caso de violencia de género comienza con agresiones físicas del maltratador o dependencia psicológica o económica de la víctima, sino que primeramente se denotan ciertos síntomas que aumentan progresivamente en el llamado ciclo de la violencia (Walker, 1979).

Podemos decir que la violencia por control es uno de los primeros peldaños de este ciclo, en el cual el hombre necesita conocer y controlar cada paso, y por supuesto cada relación social de su pareja. Para ello, coarta las actividades cotidianas que realiza la mujer, sus relaciones sociales y familiares, e incluso la posibilidad de su progreso tanto académico como profesional, en detrimento del desarrollo de la mujer (Lorente Acosta, 2001).

No obstante, los procesos de control que pueda ejercer el hombre sobre su pareja, y sobre sus hijos, son mucho más largos que los procesos en los que se produce la violencia de género propiamente dicha, pues continúan mucho más allá de la convivencia y de los trámites de separación, convirtiéndose en muchos casos en algo crónico para las víctimas.

En este sentido, muchas mujeres deciden poner distancia de por medio y acabar con la relación. Sin embargo, esta decisión no consigue terminar con la conducta delictiva de los agresores, y lo que es peor, en muchas ocasiones conlleva un agravamiento de las acciones de maltrato (Fernández Montero, 2015).

También cabe destacar la implicación directa del uso de las redes sociales, impulsoras del gran aumento del control de las mujeres a través del teléfono móvil por sus maltratadores.

Habitualmente, cuando se habla de la violencia de género todos nos imaginamos situaciones de violencia física, sexual o psicológica y, sin lugar a duda, estas son las formas más comunes en cuanto a la manifestación de la violencia contra las mujeres.

La violencia física podemos entenderla como aquella ejercida mediante acciones dolosas, capaz de producir un resultado lesivo en la víctima con independencia de la gravedad de las lesiones, o aquella que provoque un menoscabo o se convierta en una enfermedad. Estos ilícitos se encuentran tipificados en la Ley de Violencia de Género, mientras que, en el artículo 148 de nuestro Código Penal se entiende como agravante el hecho de ser cometida contra la esposa actual o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Las formas de detección más comunes en las víctimas son golpes de todo tipo, luxaciones, arañazos, marcas de presión, mordeduras, empujones, cortes, quemaduras...

Para determinados autores la violencia sexual constituye una manifestación concreta de la violencia física, mientras que para otros se trata de una forma de violencia con características propias. Independientemente de la consideración que se otorgue, a efectos de este trabajo podemos establecer este tipo de violencia como cualquier acto que atente contra la libertad sexual de la víctima, entre los que se encuentran la realización de actos sexuales contra la voluntad de la mujer, la obligación a la gestación o al aborto, etc.

En realidad, el fin último de la violencia física es causar en la víctima un impacto psicológico o emocional, tratando de conseguir con ello un control psicológico mediante el uso de la fuerza. Por lo tanto, la violencia psicológica se encuentra relacionada con una serie de comportamientos hostiles que perjudican la estabilidad emocional de la víctima. Esta forma de maltrato constituye la de mayor perdurabilidad en el tiempo, incluso puede durar más allá de la propia relación, y los estigmas en las víctimas directas o indirectas son de muy difícil reparación, pues afecta directamente a la autoestima de las mujeres y les provoca sensaciones de ansiedad y depresión constante. Además, este tipo de violencia es difícil de demostrar y de detectar por la propia víctima, pues esta no las considera malos tratos, sino manifestaciones del carácter del agresor.

Insultos, chantaje, aislamiento, control económico, etc., son diversas manifestaciones de este tipo vejaciones, las cuales denotan indicios de violencia de género, y constituyen unos malos tratos psicológicos que suelen quedar impunes por falta de pruebas.

Una de las características que más inconvenientes presenta a la hora de desarrollar medidas específicas contra la violencia de género es el carácter estructural que esta tiene dentro de nuestra sociedad. El hecho de que se reproduzca en cualquier estrato social, condición socioeconómica y con independencia de la profesión del agresor y de la víctima, implica grandes dificultades a la hora de promover planes de control enfocados en una dirección que obtenga buenos resultados.

Desde la perspectiva de las víctimas aún se presentan más contingencias de difícil tratamiento, pues si hasta ahora habíamos considerado a las mujeres como las únicas perjudicadas en estas situaciones, no podemos dejar de lado a todas las personas que se ven afectadas durante la sucesión de estos procesos, los cuales suelen prolongarse en el tiempo y estigmatizar de por vida a multitud de personas que se ven involucradas.

Por lo tanto, está claro que las víctimas principales sobre las que se manifiesta con toda su virulencia la violencia de género son las mujeres, especialmente aquellas que la padecen de manos de la que es, o ha sido, su pareja, pues se trata de un tipo de violencia recibida por parte de alguien en quien se confía plenamente y se elige de forma personal.

En innumerables ocasiones, ante episodios de violencia se producen huellas psicológicas de difícil reparación en las víctimas, debido sobre todo a sentimientos de autoinculpación por lo sucedido. Así, como consecuencia del sentimiento de culpa, las víctimas suelen continuar la relación con su maltratador a pesar de estar recibiendo palizas continuamente, más aún si el núcleo familiar es amplio y la mujer no tiene independencia económica.

Además, también debemos considerar como víctimas al resto de familiares y allegados, tanto de la víctima como del agresor, que conviven o conocen la situación de violencia de género, como pueden ser los niños, los familiares, o los compañeros de trabajo.

Entre todos ellos, los más afectados son aquellos que conviven diariamente con los episodios de violencia, es decir, como norma general los niños.

Numerosos estudios han constatado otra forma de victimización secundaria en los descendientes: el llamado síndrome de alineación monoparental (Gardner, 1991). Mediante este síndrome los hijos se posicionan del lado de uno de los progenitores, y ello conlleva falta de credibilidad hacia ellos por parte de la sociedad, aunque sean víctimas de violencia de género. Para Fernández Montero (2015), tanto a nivel social como a nivel institucional, cuando la víctima y los hijos cuestionan al padre debería atenderse rápidamente esta circunstancia, pues puede resultar un indicativo de violencia de género.

En definitiva, la sociedad y la educación constituyen sistemas importantes ante una mitigación del problema, pero la familia juega un papel fundamental ante estas situaciones, bien sea desde el punto de vista de ayuda a las víctimas, como denunciante de las agresiones, o como apoyo psicológico o económico a las perjudicadas, y son ellos quienes padecen en mayor grado las situaciones de violencia de género. De la misma forma, no debemos olvidar que la ruptura sentimental no pone fin a los procesos de maltrato, sino que, en muchas ocasiones los agrava.

Por último, existen determinados colectivos que pueden padecer una doble, o incluso triple discriminación, como pueden ser las menores de edad, sobre todo aquellas con bajo poder socioeconómico, falta de información o problemas familiares; las mujeres discapacitadas, con dificultades en acceso a recursos de ayuda o debido a un mayor ocultamiento del problema; las inmigrantes en situación irregular en nuestro país; las jubiladas, colectivo con alto índice de vulnerabilidad en el plano psicológico, debido a su residencia en el mundo rural, a la educación y a la socialización en la que fueron instruidas.

Sin embargo, y a pesar de que, desde fuera, pueda parecer irreal el hecho de que las víctimas sean capaces de soportar situaciones continuas de maltrato, incluso entre aquellas que ya han padecido antes episodios de violencia, hay numerosos estudios que establecen las causas más habituales por las que las mujeres aguantan dichas situaciones, entre las que se encuentran el miedo a su agresor y a la sociedad, el aislamiento al que ha sido sometida durante el proceso, la dependencia económica, los hijos, el temor a juicios morales, las promesas de cambio del agresor, la falta de recursos sociales, o los vínculos entre víctima y agresor.

Este ciclo de la violencia se manifiesta de forma muy clara en las relaciones que pasan por situaciones de malos tratos, y desde una perspectiva externa resulta muy visible.

*Es necesario acabar con la cultura del silencio y del control (de móviles, de lugares frecuentados, de forma de vestir...), puesto que nada empieza con una paliza directamente, sino que se trata de una escalera por la que se va subiendo peldaño a peldaño: un día te mira el móvil, al siguiente te dice cómo hay que vestir, luego te prohíbe relacionarte con determinadas personas, un mal día te escarmienta con una bofetada, después te propina una paliza, etc. (Servicios Sociales de Base municipales).*

Con el fin de identificar y analizar los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, fue ratificado un Pacto de Estado por las distintas administraciones en diciembre de 2017, considerando que: “la eliminación de la violencia contra las mujeres es un reto de toda la sociedad, una tarea conjunta que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación, siempre desde el respeto al régimen de distribución competencial, en todas las acciones que se desarrollen puesto que el trabajo que se realiza para conseguir su erradicación implica a multitud de agentes, tanto desde el sector público como desde el privado. La violencia de género es un problema de la sociedad en su conjunto, por lo que toda ella tiene que involucrarse en la búsqueda de soluciones eficaces para proteger a las víctimas, así como a sus hijas e hijos, rechazar a los maltratadores y prevenir la violencia” (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019).

Mediante la implementación de diferentes medidas, el Gobierno ha tratado de eliminar, o cuando menos controlar, la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas, intentando sensibilizar y concienciar a la sociedad al respecto:

*Es de destacar que, tanto en el Senado como en el Parlamento, se ha aprobado un Pacto de Estado contra la Violencia de Género sin ningún voto en contra, a través del cual se pretende, entre otras propuestas, prevenir, sensibilizar y hacer una protección integral psicosocial e individualizada de las víctimas de violencia de género. En definitiva, estamos pues hablando de solidaridad, de compromiso social, de un problema de Estado, ya que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Institución estatal).*



Si bien las víctimas de este tipo de violencia también son titulares de determinados derechos por haber padecido un delito, como puede ser el derecho a formular denuncia y a obtener información, el derecho a mostrarse parte en el proceso penal, o el derecho a la restitución de la cosa y la reparación e indemnización de los daños y perjuicios causados, el hecho determinante a la hora de reivindicar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género, y además una de las cuestiones más polémicas en el tratamiento del problema, es la propia consideración de víctima a efectos legales.

En este sentido, la declaración de víctima de violencia de género puede efectuarse por tres vías: la vía judicial mediante sentencia firme, la declaración de una orden de protección a la víctima, o mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.

Una vez que se ha realizado dicha declaración, y como no podría ser de otra manera, todas las mujeres tienen inherentes una serie de derechos, como los recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, o cualquiera de los reconocidos como derechos y libertades propios de las personas. Como consecuencia, y tal y como ya se ha enunciado en apartados anteriores, una primera enumeración acerca de los preceptos involucrados directamente con las mujeres es la efectuada en la Declaración de la ONU de 1993, que en su artículo 3 establece que: “la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran: derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad (...)” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1993).

De manera más alineada con la violencia de género, las víctimas también poseen una serie de derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 que son agrupados en cuatro bloques: el derecho a la información, a la asistencia social y a la asistencia jurídica gratuita; los derechos de las funcionarias

públicas; los derechos económicos y los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Al respecto, y dejando a un lado estos últimos pues serán tratados más adelante, podemos enunciar más concretamente algunos de estos derechos: derecho a la información; derecho a servicios sociales de atención, emergencia, apoyo y acogida y recuperación integral; derecho a la asistencia jurídica inmediata y gratuita; derechos específicos de las trabajadoras de los servicios públicos; derechos económicos para mujeres en situación de insuficiencias en su empleabilidad, o la renta activa de inserción en determinadas circunstancias (Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre); acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores; autorización de residencia temporal y trabajo para las víctimas extranjeras en situación irregular en nuestro país, etc.

En la actualidad, la vida laboral de las personas y el resto de las dimensiones de su existencia transcurren de forma paralela. Esto determina una alta influencia en la socialización y la cultura de los individuos ejercida desde el ámbito laboral, hasta tal punto que es un claro condicionante a la hora de tomar decisiones existenciales. La fuerte correlación entre ambas circunstancias también se manifiesta cuando, además, se tiene en consideración la violencia de género, dejando entrever en multitud de ocasiones situaciones conflictivas relacionadas con esta materia.

Bien sea desde la perspectiva de las víctimas en sus diversas variantes, o como medio por el cual se vale el agresor para ejercer la violencia, o incluso en los casos en los que es el empresario quien se manifiesta como maltratador, las relaciones laborales se configuran como una de las áreas en las que más necesaria se torna la implicación con el problema, y en este sentido, gran variedad de instituciones y organismos vinculados al ámbito laboral se han involucrado en su tratamiento y consideración.

Podemos afirmar que, en la actualidad, la violencia de género se fundamenta en un reparto de roles dentro de la pareja que prepara a las mujeres para la aceptación del dominio masculino, haciéndoles creer que su vida y su existencia social se basa en la dependencia respecto de un hombre, bien sea psicológica, económica, afectiva, etc. (Espina Viejo, 2018).

No se encuentra en todas las parejas, sino que se manifiesta principalmente en las que la superioridad del hombre es incluso aceptada por la propia mujer, y más aún cuando el reparto de roles sexuales diferenciados está internalizado por ambos miembros de la pareja. Esta aceptación puede venir por el hecho de que el hombre sea el sustentador de la familia, ya que su trabajo está mejor valorado socialmente y con ello, mejor retribuido.

La consecuencia es que la mujer se encuentra subordinada a su pareja por la falta de recursos económicos propios a causa de la dedicación en exclusiva a la familia y al hogar, cumpliendo el rol de la buena esposa, que la hace más vulnerable, y dificulta en gran medida su incorporación al mercado laboral (Espina Viejo, 2018).

Es por esta razón que uno de los objetivos de la mencionada protección integral de las víctimas de violencia de género sea garantizar su propia autonomía económica, ya que en muchos casos, la dependencia económica respecto de su agresor dificulta la salida de la situación de violencia, para lo cual, se articula una serie de medidas protectoras que no tienen que ver con la protección de su integridad física y psicológica en el puesto de trabajo, sino con su protección frente a agresiones externas o frente a la posible pérdida de su puesto de trabajo por no poder cumplir sus obligaciones laborales.

#### **4. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y DERECHOS LABORALES**

La evolución histórica en el ámbito laboral hacia la consideración de la violencia de género ha cristalizado en una serie de medidas estatutarias recogidas por el legislador en la diferente normativa vinculada con esta materia.

Además, también se ha entendido necesaria la negociación colectiva a la hora de desarrollar determinadas situaciones por las que atraviesan laboralmente las víctimas, si bien vamos a obviar esto último para el desarrollo de este trabajo por tratarse de algo muy específico de cada convenio, aunque no por ello de poca importancia.

Multitud de preceptos del vigente Estatuto de los Trabajadores recogen medidas en consideración a las víctimas. De esta manera, algunos de los derechos reconocidos son: el artículo 37.8 (derecho a la reducción de jornada); artículo 40.4 (derecho a la movilidad geográfica); artículo 45.1 (suspensión de contrato); artículo 49.1 (extinción de contrato); artículos 53.4 y 55.5 (supuestos de nulidad de despido).

Por otro lado, también existen otros derechos regulados para las víctimas en materia de Seguridad Social, que se llevan a efecto con la aplicación de diferentes medidas: derechos en materia de cotización a la Seguridad Social, como la consideración de cotización efectiva ante suspensiones de trabajo relacionadas con la violencia de género (artículo 165 Ley General de la Seguridad Social); derechos en prestaciones a la Seguridad Social, como la consideración de situación asimilada al alta en determinadas circunstancias y a efectos de maternidad y paternidad (Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo), o el reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada como consecuencia de situaciones de violencia de género (Artículo 207, Ley General de la Seguridad Social), incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género, como bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, o inclusión dentro del programa “Empresas Solidarias” de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

## **5. ITINERARIO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

La aplicación de los diferentes preceptos conlleva la iniciación de un proceso en el cual confluyen la mayoría de las víctimas. Durante este recorrido, en relación con el ámbito laboral, existen diferentes medidas y consideraciones que nos han sido transmitidas por los representantes de los organismos e instituciones a las que hemos entrevistado.

Así, como primera característica de gran importancia, debemos tener en cuenta que todo el proceso comienza después de haberse padecido por parte de la mujer una situación de violencia, con todos los condicionantes, estigmas o lesiones que ello conlleva a nivel físico y psicológico. El legislador ha considerado en profundidad este extremo en múltiples ocasiones, recogiendo en la diversa normativa vinculada con la violencia de género, la necesidad de personal con formación específica en el tratamiento de las víctimas, la obligación de un trato diferenciado hacia estas, el fomento de la empatía, etc.

En nuestra sociedad, las situaciones de maltrato pueden ser detectadas desde diferentes perspectivas, como puede ser desde la familia, los vecinos, los servicios sanitarios, etc. Siempre que no medie una causa de urgente necesidad en la que tengan que intervenir las fuerzas de seguridad o la asistencia sanitaria, el primer contacto que las víctimas tienen con la Administración se da a través de los Servicios Sociales, bien sea a través de los llamados Servicios Sociales de Base, o bien a través del Servicio Especializado propio de la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.

*Desde aquí procuramos asistir a las víctimas en los pasos que deben seguir para afrontar el problema, ofreciéndoles información acerca de las diferentes ayudas y servicios de los que pueden disponer. (Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito).*

*Normalmente, cuando las víctimas pasan por aquí les han derivado desde la Oficina de la Víctima, así que les informamos de los programas de ayuda que hay a nivel local. (Servicios Sociales de Base municipales).*

Estamos pues ante una primera relación entre la víctima y los distintos entes vinculados con la violencia de género, por lo que se torna fundamental el tratamiento especializado hacia las mujeres que han padecido maltrato, así como un buen asesoramiento acerca de la cronología que deben seguir durante el proceso. Por ello, desde los citados Servicios Sociales, las víctimas suelen ser derivadas a las fuerzas y cuerpos de seguridad para que presenten la correspondiente denuncia, si bien este paso no consiguen darlo todas ellas.

*En muchas ocasiones las víctimas no consiguen denunciar al que es, o ha sido su pareja durante un tiempo, puesto que se sienten dependientes de él. La legislación insta a quien tenga conocimiento de una situación de maltrato a denunciarla, o a persuadir a la víctima para que lo denuncie, lo que resulta una decisión muy difícil de tomar. Con relativa habitualidad incluso hay víctimas que llegan a retirar denuncias después de haberlas formalizado. (Fuerzas y cuerpos de seguridad).*

Igualmente, la Administración prevé una serie de medidas en favor de las víctimas, si bien, para poder activar estas prestaciones, la legislación estima imprescindible la obtención de uno de los siguientes documentos para poder acogerse a alguna ayuda: una Orden de Protección, un informe del Ministerio Fiscal en el que se considere como tal a la solicitante, o la presentación de una sentencia firme que confirme los hechos.

*Esta circunstancia provoca una doble victimización para las mujeres, pues deben volver a recordar las situaciones de maltrato a la hora de conseguir la documentación que acredite que son víctimas de violencia de género. Nosotros realizamos programas de ayuda como terapias grupales, acompañamientos para que estas se sientan respaldadas, teléfonos de apoyo emocional y de urgencia, etc. (Ámbito asociativo).*

Normalmente, una vez que la mujer que hubiere padecido malos tratos estuviere en posesión de cualquiera de los documentos acreditativos de ser víctima de violencia de género, se da paso a informarle de las diferentes ayudas de las que dispone, tanto en el plano social, como en el laboral, en el económico, etc. Con anterioridad ya hemos comentado los derechos laborales de las víctimas en situación de activas, por lo que nos centraremos a continuación en las mujeres en estado inactivo o desempleadas.

En este sentido, el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de violencia de género, establece una ayuda a las víctimas que no tienen carácter de empleables, bien sea debido a la carencia de rentas que superen el setenta y cinco por ciento del Salario Mínimo Interprofesional, o bien porque estas presenten especiales dificultades para obtener un empleo, dada su condición de extranjeras que no conocen el idioma, por estar ya en una edad avanzada para trabajar o por falta de preparación general o circunstancias sociales. Esto debe acreditarse mediante informe emitido por el Servicio Público de Empleo:

*Hacemos una valoración inicial en la que determinamos si la víctima puede ser empleable o si, por el contrario, se encuentra en situación de inempleabilidad, pues las trayectorias son distintas. Si la víctima se encontrara entre estas últimas, se le reconoce una ayuda en forma de pago único equivalente a seis meses de subsidio por desempleo, ampliable hasta veinticuatro meses más en función de responsabilidades familiares o minusvalías (Servicio Público de Empleo).*

En otro plano, con el fin de aportarles soluciones laborales a su situación, las víctimas que sí se consideran empleables son derivadas a los Servicios Públicos de Empleo. Allí, a las mujeres que se encuentran desempleadas, se les incluye en un programa de inserción sociolaboral establecido por el Real Decreto 1917/2008, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, regulado por la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de violencia de género, que incluye medidas como la introducción de las víctimas en itinerarios de inserción, inclusión en programas formativos, incentivos a víctimas y empresas en la movilidad geográfica, convenios de contratación con empresas, etc.

*En La Rioja tenemos una lista de Empresas Solidarias que facilitan la inserción laboral de las víctimas en el mundo laboral. Esto se gestiona desde la Oficina de Asistencia a la Víctima en coordinación con los Servicios de Empleo (Ámbito asociativo).*

*En la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito de La Rioja, trabajamos con la Orden 2/2006, de la Consejería de Servicios Sociales, que regula los itinerarios de inserción de las mujeres maltratadas. A través de ella, una vez que se puede acreditar la situación de víctima de violencia de género, y en el plazo de diez días desde que tenemos conocimiento, nos ponemos en contacto con la víctima para diagnosticar la situación. Después, si se considera que esta es empleable, se elabora un proyecto individualizado de inserción, independientemente del resto de prestaciones económicas que le correspondan. (Oficina de Asistencia a la Víctima del Delito).*

Para apoyar aún en mayor medida a las víctimas, se viene ejecutando por parte de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en colaboración con el Servicio de Empleo Estatal, el programa Renta Activa de Inserción. Este programa está destinado a la inserción de determinados colectivos con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, y que se encuentren con necesidades económicas, como pueden ser las mujeres maltratadas.

*Para ser beneficiarias de la Renta Activa de Inserción, las víctimas deben estar desempleadas, inscribirse como demandantes de empleo y suscribir el compromiso de actividad. Además, deberán ser menores de 65 años, no tener ingresos de más del setenta y cinco por ciento del Salario Mínimo Interprofesional y no haberse beneficiario de tres Programas de Renta Activa de Inserción anteriores. (Servicio Público de Empleo).*

*Una nota característica de las mujeres víctimas de violencia de género en relación con la Renta Activa de Inserción, es que además de la percepción de 430 euros mensuales durante 12 meses, con un máximo de tres solicitudes, pueden solicitar una ayuda suplementaria de tres mensualidades cuando se vean forzadas a cambiar su domicilio como consecuencia de alguna situación de malos tratos. (Oficina de Asistencia a la Víctima del Delito).*

Por último, como una de las partes más importantes del proceso, se realiza un seguimiento de autoevaluación por parte de la propia Administración, en el cual se plantean las líneas de mejora o los errores que se hayan podido cometer durante un periodo concreto.



*En nuestra Comunidad, existe la Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas, en la que participamos diferentes organismos relacionados con esta materia, y celebramos reuniones con periodicidad variable según las circunstancias. (Institución estatal).*

En cuanto al tratamiento y control de la violencia de género en nuestro país, se ha estimado como fundamental por la propia Ley Orgánica que lo regula actuar de forma coordinada y conjunta por parte de los distintos entes implicados. Así, se entiende primordial que los organismos de los que venimos hablando coordinen sus protocolos y planes de actuación para fijar una estrategia conjunta que alcance los objetivos deseados.

*Otra, de entre las diversas funciones que tenemos, es la de colaborar y participar en mesas de coordinación con las administraciones autonómicas y locales en materia de lucha contra violencia sobre la mujer”. “En nuestra comunidad, existe la Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de Violencia en la que participamos diferentes Organismos relacionados con esta materia y celebramos reuniones con periodicidad variable según circunstancias determinadas (Institución estatal).*

*Aquí trabajamos en continua colaboración y coordinación con los Servicios Sociales de Base, con los que tenemos una comunicación muy fluida, con el Servicio Público de Empleo Estatal, con la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito, y con las Entidades Colaboradoras con la Dirección General de Empleo y Formación. No obstante, no siempre se cuenta con las herramientas y los procedimientos adecuados para la implementación de protocolos y, en ocasiones, se producen fallos o carencias como falta de apoyo social o a nivel familiar para que su situación no agrave las dificultades en la conciliación laboral. Se trabaja en la adquisición de herramientas prelaborales, para búsqueda activa de empleo, y acceso a la Formación Ocupacional principalmente. (Servicio Público de Empleo).*

Además, se ha estimado como medio de vital importancia en el tratamiento de este tipo de violencia el fomento de una educación en valores de igualdad, donde las personas sean conscientes, desde los primeros momentos de su vida en sociedad, de la necesidad de equiparar a ambos sexos en todas las situaciones.

*Desde esta Oficina se imparten charlas en diferentes institutos a los alumnos de 1º y 3º de ESO, mediante las que se trata de transmitir la necesidad de un trato igualitario en género, haciendo hincapié en que las adolescentes se hagan respetar frente a sus compañeros y parejas. (Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito).*

Para concluir, también cabe citar que en la actualidad existe en la Comunidad Autónoma de La Rioja un listado de empresas implicadas en la consecución de una sociedad libre de este tipo de violencia, las cuales han firmado un convenio con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, a través del cual se desarrollan diversas actuaciones de sensibilización de la sociedad o de inserción de las víctimas.

*Es importante que las empresas potencien y se impliquen en el programa Empresas por una sociedad libre de violencia de género, mediante el cual se comprometen a realizar acciones de sensibilización y prevención de la violencia, tanto destinadas a su propia plantilla, como dirigidas a sus proveedores y a su clientela. (Institución estatal).*

## **6. CONCLUSIONES**

Tras la realización de esta investigación exploratoria, hemos conseguido extraer unas conclusiones acerca del problema de la violencia de género desde varias dimensiones. De esta manera, en el plano vinculado con las relaciones laborales, hemos comprobado que en la actualidad se destinan gran cantidad de recursos humanos, sociales y económicos al tratamiento integral de esta forma de violencia. Esto nos reporta una idea acerca del nivel de concienciación que las diferentes Administraciones Públicas tienen sobre un problema social, el cual se ha convertido en estructural con el paso de los años, y que se manifiesta prácticamente en su totalidad sobre las mujeres (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019).

Tanto es así que, en las últimas reformas del Estatuto de los Trabajadores, el legislador se ha visto obligado a modificar determinados preceptos que guardan relación con la violencia de género, teniendo en consideración el problema, y otorgándole una especial protección a las víctimas a través del reconocimiento de unos derechos laborales básicos.

La manifestación de estas situaciones de desigualdad en el ámbito laboral se concreta a través de distintos fenómenos, como la brecha de género, el abandono del mercado de trabajo para dedicarse a trabajos de cuidados, la precariedad del empleo femenino, los techos de cristal y suelos pegajosos, y todas aquellas implicaciones de estereotipos de género mediante los que se promueve su discriminación en el mercado de trabajo. Por consiguiente, debieran tomarse decisiones drásticas por parte de los diferentes gobiernos en cuanto a la ejecución de medidas dirigidas a reducir la discriminación de las mujeres en nuestro país, bien sea mediante la elaboración de normas realmente, bien sea a través de medidas de discriminación positiva, o bien a través de programas de educación de la ciudadanía en términos de igualdad.

Además, resulta muy importante tratar de implicar en mayor medida a los distintos agentes sociales con capacidad de negociación colectiva en el ámbito laboral, con el fin de desarrollar medidas encaminadas a la mejora de la situación de las víctimas, pues es escasa dicha implicación a la hora de negociar convenios colectivos y, en muchas ocasiones, se transcribe de forma literal lo que se recoge en la ley sin entrar a negociar posibles mejoras extraestatutarias en favor de quienes hubieren padecido violencia de género. (Argüelles Blanco y Fernández Villazón, 2016)

Hemos comprobado que también resulta fundamental la implicación de las instituciones en cuanto al fomento del acceso y permanencia al mercado laboral de las mujeres, pues constituye, no solo una reivindicación social por la igualdad, sino una forma de liberación sobre la posible dependencia económica, social, o de cualquier índole que los hombres pudieran ejercer

sobre las mujeres en las relaciones de pareja. En este sentido, desde la Delegación del Gobierno en La Rioja nos aseguran que:

*Así pues, la incorporación o continuidad de estas mujeres en el trabajo constituye un pilar básico a la hora de luchar contra su situación, ya que reporta numerosas ventajas al alejarlas no solo de su agresor, sino también al separarlas del ámbito familiar del maltrato y proporcionar independencia profesional y económica. (Institución estatal).*

Bajo esta perspectiva, hemos encontrado alguna deficiencia en la Administración a la hora de interactuar con las víctimas, basadas fundamentalmente en la falta de formación específica del personal, la falta de recursos técnicos y humanos, la falta de sensibilización, o una alta burocratización en los trámites que despersonalizan un procedimiento que debiera ser tratado con especial delicadeza. Desde la oficina de empleo se afirma que:

*Algunas medidas podrían ser: dar formación específica a los técnicos encargados de la gestión de los procedimientos vinculados con la violencia de género, aumentar los recursos personales para una mejor atención personalizada o desarrollar sistemas que ayuden a un acompañamiento individual real de cada víctima. (Servicio Público de Empleo).*

En cuanto al papel que juegan las relaciones laborales en relación con las víctimas de violencia de género, resulta de una importancia vital, puesto que no solo conlleva un empoderamiento del género femenino, y por lo tanto una independencia económica, sino que, además, ayuda a salir del ciclo de la violencia a las mujeres maltratadas mediante las implicaciones sociales que conllevan las relaciones informales en el puesto de trabajo. Por consiguiente, debieran garantizarse e implementarse los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos actualmente, con el fin de seguir proporcionando a las víctimas una protección integral.

En estrecha relación con lo anterior, y puesto que las estadísticas arrojan referencias lamentables en cuanto al número de víctimas de violencia de género, quizá debiera valorarse la necesidad de formación especializada

para técnicos de recursos humanos, o cualquier trabajador vinculado con el tratamiento de capital humano, al igual que se desarrollan programas específicos en otros campos como son la medicina general, los servicios sociales, las fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.

Sin lugar a duda, es en el ámbito laboral en uno de los que antes puede detectarse la victimización de las mujeres, bien sea por acudir al centro de trabajo con lesiones físicas o psicológicas, bien por la falta de rendimiento a consecuencia de estar pasando una “mala racha”, bien por comentarse las circunstancias personales con algún compañero, etc.

Todo ello resulta de vital importancia, pues en el puesto de trabajo se fomenta un buen clima para detectar las situaciones de maltrato, o resulta un lugar adecuado para superar la cultura del silencio con los compañeros. En un plano más genérico, se torna imprescindible la necesidad de educar a las nuevas generaciones en valores de igualdad, eliminando la socialización de género, así como los roles y estereotipos asignados a cada sexo, pues estos factores constituyen en sí el germen que propugna la violencia de género.

Al mismo tiempo, debe impulsarse la concepción social de que no se trata de un simple problema familiar, sino de un delito tipificado en el Código Penal y, además, suponerse cierto desde el principio, evitando así nuevas victimizaciones entre las propias víctimas.

En cuanto al estado de la coordinación existente entre los diferentes organismos vinculados con este fenómeno, hemos podido comprobar que existe un nivel fluido de comunicación, a pesar de que, como se nos ha dado a conocer:

*La coordinación sigue funcionando en mucha mayor medida a nivel personal que a nivel institucional, es decir, depende más de las personas que componen las instituciones que de las propias instituciones en sí. Una posible solución para tratar de evitar esta falta de coordinación sería la creación de gabinetes conjuntos, mesas de debate o algún otro mecanismo, en el cual intervinieran miembros de todos los recursos implicados en la materia. (Servicios Sociales de Base municipales).*

Por parte de distintos informantes se nos ha recalcado la importancia de esta comunicación transversal, remarcando que:

*(...) implementar medidas interdisciplinares, conlleva para las víctimas una mayor facilidad a la hora de interactuar con las administraciones, lo que podría suponer mejoras importantes a la hora de pasar por este proceso. Sería interesante formar a personal especializado en varias de estas áreas, y que pudieran asesorar a las mujeres individualizadamente desde un punto de vista global del problema (Ámbito asociativo).*

En la situación política actual, con el auge de determinados partidos que ponen en tela de juicio la validez de las leyes que protegen a las mujeres de sus maltratadores, o aquellos que fomentan bulos acerca de las cifras de denuncias falsas en materia de violencia de género, la sociedad debe dar, una vez más, un paso hacia adelante en su camino hacia la igualdad efectiva, tratando de no retroceder en el camino que tanto tiempo se ha ido recorriendo y que tanto esfuerzo nos está costando.

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

- Alberdi, I. y Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.A. (2016). Medidas de inserción laboral y fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género. En A.M. Romero Burillo (Dir.) *La protección de la víctima de violencia de género. Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004* (pp. 165-191). Cizur Mayor, Aranzadi.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18/12/1979). *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*.
- Espina Viejo, L. (2018). Violencia de género y protección de la víctima en el Derecho Laboral, *Abogacía Española*. Disponible en <https://www.abogacia.es/2018/05/28/violencia-de-genero-y-proteccion-de-la-victima-en-el-derecho-laboral/>
- Fernández Montero, P. (2015). *Ya no tengo miedo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- García Orts, Y. (2018). *Mejoras en la respuesta institucional ante la violencia de género: Fallos institucionales en los protocolos municipales de actuación. Una mirada desde la perspectiva de género*. Trabajo fin de Máster, disponible en [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/180821/TFM\\_2018\\_GarciaOrts\\_Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/180821/TFM_2018_GarciaOrts_Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gardner, R. (1991). Legal and Psychaterapeutic Aproaches to the three or parental alienation Syndrome Familiaes. *Court Review*, 28(1), 14-21.
- Lorente Acosta, M. (2001). *Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: realidades y mitos*. Madrid: Crítica.
- Martínez Yáñez, N. (2012). La protección de la víctima de violencia de género en el ET (I): reducción y reordenación del tiempo de trabajo. En L. Mella Méndez (Dir.), *Violencia de género y derecho del trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos, La Ley* (299-344). Madrid: Wolters Kluwer.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019). *Documento refundido de medidas de pacto de Estado en materias de violencia de género. Congreso + Senado*. Disponible en [http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/docs/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2018). *Presupuestos Generales del Estado*. Disponible en [https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2018Prorroga/Maestro Documentos/PGE-ROM/doc/1/1/24/2/1/N\\_18P\\_E\\_R\\_31\\_125\\_1\\_1\\_1\\_1232C\\_2 PDF](https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2018Prorroga/Maestro Documentos/PGE-ROM/doc/1/1/24/2/1/N_18P_E_R_31_125_1_1_1_1232C_2 PDF)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (1998). *Enciclopedia de la OIT*. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Docume>

ntacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2012) *Manual de Naciones Unidas sobre legislación en materia de violencia contra la mujer*. Disponible en [https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-opportunidades/onumanuallegislation\\_tcm30-428123.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-opportunidades/onumanuallegislation_tcm30-428123.pdf)

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. *Boletín Oficial del Estado*, 69.

Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, 301.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. *Boletín Oficial del Estado*, 297.

Ruiz, M. A. B. (2014). Implicaciones del uso de las redes sociales en el aumento de la violencia de género en adolescentes. *Comunicación y medios*, 30, 124-141.

Simón, M<sup>a</sup> E. (2009). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea.

Walker, L. (1979). *The battered Women*, New York: Harper and Row Publishers.