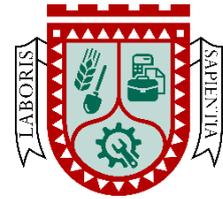




universidad  
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022/2023

**PLANES O PROYECTOS DE EMPLEO PARA  
MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO**

**EMPLOYMENT PLANS OR PROJECTS FOR  
WOMEN VICTIMS OF GENDER VIOLENCE**

Realizado por la alumna Dña. Sandra Pérez-Yerro Pérez

Tutorizado por la profesora Dña. Maria de los Reyes Martínez Barroso

# ÍNDICE

RESUMEN.....	2
PALABRAS CLAVE.....	2
ABSTRACT.....	3
KEYWORDS.....	3
OBJETO .....	4
METODOLOGÍA.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. CONCEPTO Y TIPOS DE POLÍTICAS DE EMPLEO.....	7
2. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	10
3. POLITICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA.....	10
3.1. CONVENIO DE ESTAMBUL .....	11
3.2. TRATADO DE AMSTERDAM .....	12
3.3. RECOMENDACIONES CEDAW 19 y 35.....	13
3.4. CONVENIO DE VARSOVIA.....	15
3.5. PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	17
4. POLITICAS DE EMPLEO CON ESPECIAL ATENCIÓN A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO .....	18
4.1. DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL .....	19
5. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN.....	22
6. MEDIDAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD .....	22
6.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA LO 1/2004 .....	23
6.2. MEDIDAS LABORALES DE PROTECCIÓN .....	24
7. PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	26
7.1. PROGRAMA DE EMPLEO DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN (PEMICYL) ...	27
7.2. PLAN INSERTA.....	28
7.3. PLANES DE IGUALDAD.....	29
CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES NORMATIVAS.....	35
ANEXOS .....	
ANEXO I: TABLA DEL INE (Instituto Nacional de Estadística) FICHA EN EL INVENTARIO DE OPERACIONES ESTADÍSTICAS :65017 .....	
ANEXO II: Tríptico proyecto mujeres modo on Valladolid.....	

ANEXO III: ENTREVISTA ESTRUCTURADA REALIZADA A PARTICIPANTES DEL PROGRAMA INSERTA DE LA ASOCIACIÓN LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR .....  
ANEXO IV: TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.....

## **RESUMEN**

La violencia de género ha provocado un total de 33 muertes en 2022 y 1.163 desde 2003<sup>1</sup>.

Este tipo de violencia está presente a nivel mundial y tiene su punto álgido en países del Sudeste del mediterráneo y en África., siendo la India la región más afectada.

En nuestro país, las mujeres que se encuentran en situación vulnerable de violencia de género están acogidas y amparadas por diversos planes que fomentan la inclusión en el mundo laboral, así como ayudas psicológicas que permiten a las víctimas tener una ayuda emocional crucial para poder salir de la situación traumática vivida o alejarse de su agresor.

Dichos planes de empleo varían en función de la organización política vigente, así como de diversos factores, como por ejemplo la zona geográfica.

El análisis de políticas globales, autonómicas y locales que afectan a este colectivo nos permite tener una visión analítica de las medidas que se están tomando para erradicar estas situaciones.

## **PALABRAS CLAVE**

Violencia de género, políticas de empleo, mujeres, políticas activas, protección, empleo, igualdad, LO 1/2004, Plan Inserta, reinserción sociolaboral.

---

<sup>1</sup> 2021, “Estadística de violencia doméstica y violencia de género” Instituto Nacional de Estadística.

## **ABSTRACT**

*Gender-based violence has resulted in a total of 33 deaths in 2022 and 1,163 deaths since 2003.*

*Gender-based violence is a type of violence that is present worldwide. This type of aggression is most prevalent in Southeast Mediterranean countries and in Africa, with India being the most affected region.*

*In our country, women who find themselves in a vulnerable situation of gender violence are sheltered and protected by various plans that promote inclusion in the labor market, as well as psychological support that allow victims to have crucial emotional help to get out of the traumatic situation they have experienced or to distance themselves from their aggressor.*

*These employment plans vary depending on the political organization in force, as well as on various factors, such as the geographical area.*

*The analysis of global, regional and local policies affecting this group allows us to have an analytical view of the measures being taken to eradicate these situations.*

## **KEYWORDS**

*Gender violence, employment policies, women, active policies, protection, employment, equality, LO 1/2004, Plan Inserta, social and labor reinsertion.*

## **OBJETO**

El objeto del presente estudio es conocer y analizar los diferentes planes de empleo y protección destinados a las víctimas de violencia de género.

En la actualidad, son numerosas las denuncias y en consecuencia asesinatos por maltrato, por lo que pretendemos dar a conocer, por una parte, las estadísticas que nos muestran estas cifras concretas, y por otra parte, las oportunidades en el mundo laboral a las que una víctima puede acceder, tanto para ser independiente económicamente y poder alejarse de su agresor, como para reinsertar a la víctima socio-laboralmente. Estos proyectos de empleo y ayudas psicológicas buscan cambiar el pensamiento retrógrado que desde siglos atrás se ha venido percibiendo, donde la mujer no estaba en situación de igualdad respecto al hombre.

Según la ONU, 2 de cada 3 mujeres han sufrido alguna forma de violencia y solo 1 de cada 10 denuncia. Con el avance social, también se ha buscado que la mujer denuncie ante cualquier situación de maltrato que ponga en peligro su integridad física, psíquica o la de las personas que la rodean.

El objeto de este proyecto es conocer las diferentes bases legales que se establecen a nivel europeo, autonómico o incluso de convenio colectivo que velan por la protección frente a la vulneración de los derechos fundamentales de la mujer en este caso. A su vez se pretende difundir e investigar los diferentes planes de empleo, como por ejemplo el de carácter autonómico, de Castilla y León, PEMCYL, reflejando entrevistas reales con mujeres que han encontrado empleo gracias a estos programas que incluyen algunas empresas o que imparten acciones formativas para fomentar la inclusión laboral de mujeres en situación vulnerable.

En dichas entrevistas, queremos mostrar los casos reales de mujeres que en situaciones de violencia machista han sido reinsertadas o desarrolladas laboralmente con la ayuda de los planes impartidos por el gobierno autonómico de Castilla y León. Denota elevado interés poder conocer la opinión de estas víctimas anónimas que se han encontrado en situación de agresión y en situación de necesidad de búsqueda de empleo, la cual ha sido lograda mediante programas que fomentan psicológica, formativa e inclusivamente a este colectivo de mujeres.

A su vez, es de cierto interés el video que figura en este enlace, donde se puede ver el pensamiento existente en la década de los años 90, tan solo hace 20-30 años, pensamiento defendido tanto por el género femenino como del masculino. Enlace del video:([https://www.tiktok.com/@lizasweetss/video/7169352960730860806?is\\_from\\_webapp=1&sender\\_device=pc&web\\_id=7204926159523137030](https://www.tiktok.com/@lizasweetss/video/7169352960730860806?is_from_webapp=1&sender_device=pc&web_id=7204926159523137030)).

¿Estamos empleando todos los recursos posibles para ayudar a estas víctimas?

¿Conocemos las medidas que han sido implementadas para ello?

## **METODOLOGÍA**

El diseño metodológico que se ha llevado a cabo en este trabajo fin de grado se desarrollará sobre la base de los diferentes planes de empleo, estadísticas comparativas y convenios o legislaciones de interés.

En primer lugar, hemos analizado los conceptos básicos que vamos a utilizar, que serían los de políticas de empleo, incluyendo ambos tipos (políticas activas de empleo y políticas referidas a elementos normativos e institucionales del mercado de trabajo) y víctima de violencia de género.

Una vez definidos estos términos, hemos ido analizando en primer lugar, la parte legislativa de políticas activas, comenzando por las existentes para este colectivo según el ámbito Europeo, a continuación a nivel autonómico, incluyendo estadísticas que reflejan los datos de diferentes comunidades autónomas y localidades, y finalmente medidas de protección laborales en el ámbito de empresa.

La parte psicosocial de este proyecto, la podemos dividir en dos vertientes: la teórica y práctica.

Comenzando por la parte teórica, consideramos oportuno estudiar el PENCYL como el plan base de Castilla y León, seguido de otros como el plan INSERTA o los planes de igualdad.

Finalmente, la parte de investigación práctica la hemos podido llevar a cabo gracias a la participación de mujeres maltratadas que se han visto beneficiadas por estos programas y que con su ayuda han podido rehacer su vida social y laboral.

Mediante la técnica de entrevista estructurada, hemos podido valorar a 2 candidatas con diferentes situaciones personales que han conseguido la inclusión laboral.

Esta entrevista tiene como fin mostrar la parte más realista del proyecto, para así poder valorar si realmente son efectivos estos planes de empleo y si este colectivo femenino ha visto un cambio y ayuda con la implementación de estas medidas sociolaborales.

# **INTRODUCCIÓN**

El Consejo de ministros ha aprobado el Proyecto de Ley de Empleo, una norma marco de las políticas públicas de empleo que permitirá que las personas trabajadoras puedan disponer de nuevas y más eficaces herramientas para mejorar la orientación y el acompañamiento tanto para la búsqueda de empleo como para mejorar su empleabilidad.

La norma da cumplimiento a la reforma 5 del componente 23 de modernización de políticas activas de empleo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y operará bajo los principios rectores de no discriminación en el acceso y consolidación del empleo, transparencia y eficiencia en el diseño y ejecución.

Hay que destacar que la ley dotará a las políticas activas de empleo de una dimensión local, estableciendo nuevas fórmulas de colaboración con las administraciones locales. En este sentido, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrá formular acuerdos y recomendaciones específicas para atender las necesidades específicas en cada territorio. Igualmente, se aumenta el plazo para que las comunidades autónomas ejecuten el gasto en materia de políticas activas de empleo que dispondrán a partir de ahora hasta el 31 de marzo.

Cabe tener en cuenta también que se amplían los colectivos de atención prioritaria que incluyen, ahora, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastorno del espectro autista, personas LGTBI, víctimas de la violencia de género, personas en exclusión social, personas mayores de 45 años, personas migrantes, personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas gitanas, o pertenecientes a otras minorías étnicas, o personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.

## **1. CONCEPTO Y TIPOS DE POLÍTICAS DE EMPLEO**

Las políticas de empleo son aquellas que tienen como objetivo la consecución de un funcionamiento eficiente del mercado laboral, así como la mejora de las condiciones de empleo para las personas trabajadoras.

A través de estas políticas, se plantea la disminución del paro mediante la creación de empleo.

Dentro de las políticas de empleo, según el Consejo Económico y Social (CES)<sup>2</sup>, podemos diferenciar dos clases en función de su finalidad:

- Políticas referidas a elementos normativos e institucionales del mercado de trabajo: existen elementos institucionales que modifican el correcto funcionamiento del mercado de trabajo, estos desajustes estructurales pueden explicar en parte, la existencia d el desempleo. Como ejemplo de factores que pueden incidir en el funcionamiento del mercado laboral, podemos destacar, los elementos que influyen en la información que podemos obtener en relación al mercado de trabajo, siendo las oficinas de empleo una de las principales fuentes de acceso al mercado laboral, donde la oferta y demanda pueden ponerse en contacto y el puesto vacante sea cubierto por una persona en situación de demandante de empleo. Otro ejemplo serían los elementos influyentes en las relaciones laborales, como es el caso de la normativa vigente de las modalidades de contratación o normas de despido.
- Políticas activas de empleo: su objetivo principal se basa en que las personas trabajadoras que se encuentran en situación de desempleo aumenten sus posibilidades de reinserción laboral. Alguna de las medidas encaminadas a la consecución de esta finalidad son las acciones formativas facilitadas al trabajador para conseguir que obtenga una mayor adaptación a las necesidades del mercado laboral.

A nivel europeo, para coordinar las políticas de empleo, se elaboró el plan de Luxemburgo o lo que es lo mismo, la “*Estrategia Europea de empleo*”, de donde podemos establecer los 4 pilares fundamentales en la materia de política de empleo:

1. Mejora de la capacidad de inserción laboral<sup>3</sup>
2. Desarrollo de espíritu de empresa
3. Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas

---

<sup>2</sup> HERRARTE SÉNCHÉZ AINOHA/SAÉZ FERNANDEZ FELIPE, “Políticas de empleo y regulación laboral”. Ministerio de economía y competitividad: servicio publicaciones, 2015-03.

<sup>3</sup> TRIGUEROS ALARIOS, MILAGROS/ RODRIGUEZ BARAJA, BORJA/RUIZ-VALDEPEÑAS PASCUAL, HENAR, “Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales, 61 -80, 2008”.

#### 4. Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral<sup>4</sup>

Según Francisco Saez (1997), podemos distinguir tres tipos de políticas activas de empleo:

- 1) Aquellas que abogan por un correcto sistema de intermediación entre oferta y demanda a través de diversas medidas de distinta naturaleza.
- 2) Todas las actuaciones encaminadas a mejorar el aprendizaje y formación de las personas jóvenes como medio que facilita la inclusión e igualdad con el mundo laboral profesional y adulto, permitiéndoles la posibilidad de profesionalizarse en el tipo de estudio que ellos decidan.
- 3) Aquellas que están relacionadas con la promoción laboral.

Sáez indica, que el primer colectivo hace referencia a los desempleados de larga duración, considerándose así las personas sin empleo con una duración de al menos un año y con edad avanzada.

El segundo colectivo, se refiere a las personas que no han tenido oportunidad de aprendizaje u oportunidad de incluirse en el mundo laboral (por ejemplo, el caso de personal delictivo o marginal).

Finalmente, el tercer grupo hace referencia a los jóvenes que acaban de incorporar en el mercado de trabajo y quieren prosperar tanto económicamente como a nivel de responsabilidad, reconocimiento y categoría.

Hemos de destacar que también existen grupos de segunda línea, como es el caso de los colectivos inactivos (referido especialmente a las mujeres), y los que reciben rentas sociales cuya finalidad es la inclusión en el mundo laboral como medida de integración social<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> LOMBARDO ENMANUELA/ LEÓN MARGARITA, “Investigaciones feministas”, 5. 13-35, 2014.

<sup>5</sup> SAÉZ, F. “Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España” Papeles de economía española. Hun 72, 1997, págs 309 y ss.

## 2. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El término de víctima de violencia de género ha sido definido por numerosos y relevantes autores a lo largo del tiempo.

La primera definición que se estableció del término “violencia contra la mujer”, fue introducida en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Es la siguiente: *“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.”*

La violencia de género es considerada por el Título Preliminar de la LO 1/2004, de 25 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en su artículo 1, punto 1, como la *“manifestación de la discriminación de 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, aún sin convivencia”*<sup>6</sup>.

Otra definición aportada en relación con el término de violencia de género es aquella donde se entiende como tal, *“la violencia física, sexual y psicológica —incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad—, que se produce en la familia y en el espacio público, incluyendo todo tipo de violencia perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra”*<sup>7</sup>.

## 3. POLITICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

Los Estados miembros que conforman la Unión Europea elaboraron la Estrategia Europea de Empleo (1997), cuyo principal objetivo era velar por la creación de mayor

---

<sup>6</sup> Definición aportada por el Título Preliminar de la LO 1/2004, de 25 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, art. 1 punto 1.

<sup>7</sup> Arts. 2 y 3 de la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” aprobada por medio de la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>4</sup> RUIZ, Y.: “La violencia contra la mujer en la sociedad actual: análisis y propuestas de prevención”. *Fórum de Recerca*, núm. 13, 2008, pág. 189.

número y mejor calidad de puestos de trabajo a nivel global y coordinado entre los países pertenecientes a esta entidad geopolítica.

Mas adelante, la Comisión, ha optado por aumentar objetivos a nivel social y benéfico, cuya pretensión se basa en la construcción de una Europa Social fuerte de aquí a 2030<sup>8</sup>.

### **3.1. CONVENIO DE ESTAMBUL**

En lo relacionado con el ámbito de protección social a nivel europeo hacia las víctimas de violencia de género, podemos destacar el Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Este convenio, se presentó en Estambul el 11 de mayo de 2011 y se encuentra en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014. Condena “toda forma de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica” y reconoce que “la consecución *de iure* y *de facto* de la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento clave de la prevención de la violencia contra las mujeres, así como que la violencia hacia la mujer se basa en el género, incidiendo también en las violaciones o acosos que sufren por pertenecer a dicho género, situación que en ocasiones también sufren los hombres, como es el caso de violencia doméstica, pese al predominio de violencia sobre el sexo femenino. También recalca que esta denigración se remonta a hechos pasados donde prevalecía la actividad del hombre, ocasionando un desequilibrio de inferioridad hacia la misma.

Estas medidas buscan perseguir una “Europa libre de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica”<sup>9</sup>.

Los objetivos que se persiguen mediante este convenio son la protección a la mujer frente a la violencia, la eliminación de toda forma de discriminación promoviendo la igualdad de género, la unidad de los Estados para el establecimiento de las pautas necesarias y promover políticas y medidas de protección y asistencia a las víctimas en un marco global y comunitario.

---

<sup>8</sup> Estrategia Europea de Empleo - Empleo, Asuntos Sociales e - Comisión Europea (europa.eu). Convenio Estambul 11 de mayo de 2011.

<sup>9</sup> Convenio Estambul, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, preámbulo, párrafo 16.

El Convenio de Estambul entiende por violencia contra las mujeres una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designar todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada <sup>10</sup> y por “violencia contra las mujeres por razones de género”, se entiende toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada”<sup>11</sup>.

Dichas políticas están conformadas por medidas educativas, conseguidas con el fomento del ideal de igualdad y respeto; programas de sensibilización; reforzamiento cultural de los agentes profesionales y difusión a través de medios de comunicación.

El artículo 56, a su vez, prevé la adopción de medidas de protección durante las fases de investigación y procedimientos judiciales. Estas medidas abarcan protección tanto a las víctimas como a familiares que se puedan encontrarse en peligro, informando a las víctimas de los servicios que tienen a su disposición y de los derechos que poseen y velando por evitar el contacto de cualquier tipo entre la víctima y su agresor.<sup>12</sup>

### **3.2. TRATADO DE AMSTERDAM**

El tratado de Ámsterdam entró en vigor el 1 de mayo de 1999, cuando el Consejo de Europa pretendía modificar el Tratado de la Unión Europea y los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas. El objetivo de esta modificación era alcanzar el ideal de justicia, libertad, seguridad además de definir la figura de ciudadano a nivel europeo y promover una reforma de las instituciones comunitarias. Este tratado es considerado por la autora Alegría Borrás como el cambio más importante que se ha producido en todo el siglo en el ámbito del Derecho Internacional Privado, ya que implicó el inicio de una posible comunitarización, dejando al margen las normas internas o

---

<sup>10</sup> Convenio Estambul, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, preámbulo, pág. 5 párrafo 2.

<sup>11</sup> Convenio Estambul, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, preámbulo, pág. 5 párrafo 5.

<sup>12</sup> LÓPEZ DE ZUBIRIA DÍAZ, S. “El Convenio de Estambul en la lucha contra la violencia de género”, 2019, pág 212.

convencionales para dar lugar a unas normas comunes, constituyendo un nuevo derecho de Internacional Privado de la Comunidad Europea<sup>13</sup>.

Según el artículo 2 del Tratado se debe promover, entre otras, la igualdad entre el hombre y la mujer y una elevada protección social y nivel de empleo entre los Estados que lo conforman. Por otra parte, se añade en el artículo 3 apartado e) «2, la pretensión de eliminación de desigualdad de género tanto en materia laboral como social. El art. 118 presenta la igualdad en la inclusión en el mercado laboral y trato en el trabajo; el art. 119.3 hace hincapié en la igualdad en materia retributiva y el 119. 4 como medio de garantía de cumplimiento de estas pautas que aluden a la mujer, permite la adopción de prácticas que favorezcan a este colectivo, evitando y compensando las desventajas en sus carreras profesionales y estableciendo ventajas a la hora de realizar actividades profesionales.

Como culmen de este apartado, figura el artículo 28, que establece que todos los Estados miembros deberán perseguir la mejora de la situación de la mujer en lo relacionada con la vida laboral.

### **3.3. RECOMENDACIONES CEDAW 19 y 35**

La Recomendación General número 35 del Comité para la eliminación de la discriminación en contra de la mujer, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, es el complemento más actualizado y concreto de la Recomendación nº 19 de la violencia contra la mujer de 29 de enero de 1992. En estos documentos se tipifica la violencia de género como un problema social, más allá de la individualidad de las víctimas, se reconoce que la mujer muchas veces se siente en condición de víctima, y esta violencia puede afectar a cada persona de manera diferente, por lo que se requiere una normativa jurídica aplicable adecuada.

De considerable importancia es el punto 13 de la Recomendación nº 35, que establece que: “El Comité recuerda el artículo 23 de la Convención, en el que se indica que las disposiciones de la legislación nacional o de tratados internacionales distintos de la Convención que sean más propicios para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres prevalecerán sobre las obligaciones establecidas en la Convención y, en

---

<sup>13</sup>ZAIKOSKI, D. (2018) Comentario a la Recomendación General número 35 del Comité de la CEDAW. Revista “perspectivas de las ciencias económicas y jurídicas”. Vol 8, número 2, Universidad de la Pampa.

consecuencia, sobre las recomendaciones que figuran en la presente recomendación general”<sup>14</sup>.

La recomendación incluye también la violencia contra las niñas, y estima el derecho de toda mujer a vivir libre de violencia de género, incluyendo esta práctica en el mismo nivel que los derechos humanos. La violencia de género en alguna ocasión puede constituir un delito internacional.

En relación con las obligaciones que conciernen a los Estados miembros respecto a la violencia de género contra la mujer, los artículos 1 y 2 establecen que la violencia de género se considera discriminación y como consecuencia, afecta a todas las obligaciones contraídas en la convención. Igualmente, el artículo 2 refleja la obligación inmediata por parte de los Estados de seguir una política encaminada a la eliminación de

la discriminación hacia la mujer, en especial la violencia de género. Paralelamente, la

Recomendación número 19 establece que los Estados tienen una duplicidad de responsabilidad en dicha obligación. Por un lado, la violencia resultante de los Estados parte o sus agentes, y por otro, los actos u omisiones provenientes de agentes no estatales.

Según el derecho internacional y la Convención, el Estado es responsable de los actos de sus agentes (funcionarios del poder legislativo, ejecutivo y judicial), y por tanto debe de velar por la eliminación de la discriminación directa e indirecta sobre la mujer, aparte de abstenerse de cometer acto u omisión de esta. Además, deberán de contar con unos servicios jurídicos efectivos para enfrentarse a toda forma de violencia, así como de velar porque las leyes, programas y políticas no sean de naturaleza discriminatoria. En consecuencia, los Estados son responsables de promover medidas de prevención de este tipo de violencia, medidas de actuación, y en caso de incumplimiento, negligencia u omisión por parte de las autoridades públicas.

También son responsabilidad del Estado “Los actos u omisiones de agentes privados facultados por el derecho de ese Estado para ejercer atribuciones del poder público, entre ellos los organismos privados que prestan servicios públicos, como la atención de la salud o la educación, o gestionan el funcionamiento de lugares de detención. Considerando sus actos atribuibles al propio Estado”. Los Estados, por tanto, serán responsables en caso de no adopción de las medidas de prevención, actuación y sanción necesarias.

---

<sup>14</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/35, pto 13, pág. 6.

Finalmente, la Recomendación clave contempla acciones o políticas preventivas, tales como la derogación de leyes que discriminen a la mujer, la verificación de que los sistemas jurídicos protejan a las víctimas o la garantía de que estas conductas sean constitutivas de acto de delito, entre otras. El Comité también recomienda otras como la aplicación de medidas eficaces con la participación activa de los colectivos afectados, como por ejemplo la integración de contenidos de igualdad de género.

Desde el punto de vista de la protección se hace referencia a proyectos como residencias o centros de asilo, difusión y creación de información que sirva de apoyo y concienciación a mujeres, en especial las que sufren o han sufrido este tipo de violencia.

La última fase de las propuestas de la Recomendación 35, consisten en el castigo y las reparaciones. El castigo consistirá en medidas, judiciales y extrajudiciales y la reparación de las víctimas en indemnizaciones pecuniarias y prestaciones de servicios sanitarios, judiciales y sociales, todo ello, llevado a cabo mediante la necesaria cooperación internacional<sup>15</sup>.

### **3.4. CONVENIO DE VARSOVIA**

El Convenio de Varsovia o Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, fue creado el 16 mayo de 2005 con el fin de regular la trata de personas (en especial mujeres y niñas) para explotación sexual y prostitución y dar protección a las mismas<sup>16</sup>.

Este Convenio fue el primero en considerar la trata como un crimen de delito internacional, así como también estableció la adecuada regulación de las llamadas tres “p’s”, *prevention, protection y prosecution*<sup>17</sup>.

Estos tres ejes, más adelante evolucionan a cuatro, siendo los mismos: Prevención, protección de la víctima, persecución del delito y partnership o cooperación entre Estados.

---

<sup>15</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/35.

<sup>16</sup> Convenio n° 197 del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005 (BOE, 10 de septiembre de 2009), Preámbulo.

<sup>17</sup> RIJKENC. y DE VOLDER, E., “The European Union’s struggle to realize a human rights-based approach to trafficking in human beings”. Connecticut Journal of Int’l Law, vol. 25, 2009, pá g. 53-54.

Hemos de indicar que este Convenio es de relevancia en el proyecto ya que la trata con fines de explotación sexual es considerada como una forma más de violencia contra la mujer, así como lo es la prostitución en numerosos países europeos, como es el caso de Holanda o Suecia, entre otros.

En España, es la Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales a quien corresponde la identificación de las víctimas.

Por otro lado, el GRETA, Grupo de Expertos del Consejo de Europa, cuyas funciones principales son el seguimiento y evaluación de la aplicación del Convenio de Varsovia en los Estados Parte, obliga a las autoridades españolas a la adopción de medidas para la lucha contra la trata de personas.

Este Convenio también es importante ya que, a la hora de debatir sobre la opción de legalizar la prestación de servicios sexuales, muchos derechos y protecciones aparecen recogidas en él. Algunos de los argumentos en contra de dicha legalización podrían ser la violencia de género, la dignidad humana o la protección de la niñez y juventud<sup>18</sup>.

En el artículo 4, apartado a) se explica esta idea: “«Por «trata de seres humanos» se entenderá el reclutamiento, transporte, transferencia, alojamiento o recepción de personas, recurriendo a la amenaza o uso de la fuerza u otras formas de coerción, el secuestro, fraude, engaño, abuso de autoridad o de otra situación de vulnerabilidad, o el ofrecimiento o aceptación de pagos o ventajas para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con vistas a su explotación. La explotación comprenderá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otras personas u otras formas de explotación sexual, el trabajo o los servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extirpación de órganos.»”

En este Convenio, también se explica lo que se puede entender por víctima, según el artículo.4 en su apartado e): «por víctima se entenderá toda persona física que sea objeto de trata de seres humanos según se define en el presente artículo.»

---

<sup>18</sup> FERREIRA RODRIGUEZ, C.M. “Análisis jurídico, criminológico y político-criminal de la regulación penal de la prostitución en Brasil y España”, Universidad de Granada, 2019.

### **3.5. PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El pacto de Estado en materia de violencia de género fue ratificado en diciembre de 2017 por las diferentes Comunidades Autónomas, Grupos Parlamentarios y Entidades Locales. Este Pacto de Estado supone la erradicación de la violencia sobre la mujer con la colaboración de personas expertas, organizaciones e instituciones. Este acuerdo pretende incurrir en todos los ámbitos de la sociedad y funciona motivado por 10 ejes de trabajo<sup>19</sup>.

Estos ejes de actuación son los siguientes:

- La novación y mejora de la respuesta institucional a través de la coordinación y el trabajo en red entre los responsables, resaltando los organismos y autoridades.
- La implantación de medidas que fomenten las acciones de sensibilización y concienciación de la sociedad para la prevención de la violencia de género.
- La introducción de mejoras para la protección, asistencia y ayuda a las víctimas de violencia de género y sus sucesores.
- La implantación de mayores medidas de asistencia que fomenten la protección a menores.
- Impulsar acciones formativas de los diferentes agentes para garantizar una mejora asistencial.
- Mejorar el conocimiento y pensamiento de la sociedad para contribuir de manera más eficaz a la lucha contra cualquier tipo de violencia hacia la mujer incluido en el Convenio de Estambul, de manera que se aporten datos más fiables y detallados sobre sus formas, incidencias, causas y consecuencias.
- La existencia de Recomendaciones a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones, considerándolos como agentes colaboradores para erradicar de la violencia de género.
- El aumento del campo de visualización y atención a las víctimas de violencia de género fuera del campo de pareja o expareja.

---

<sup>19</sup> Podemos consultar esta información en la web del ministerio de igualdad del Gobierno de España. El enlace correspondiente es el siguiente: [Pacto de Estado contra la Violencia de Género - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género \(igualdad.gob.es\)](http://igualdad.gob.es).

- El compromiso económico con las políticas para la desaparición de este tipo de violencia,
- La necesidad del seguimiento del Pacto de Estado para facilitar la información necesaria a la Comisión de Seguimiento del Pacto.

#### **4. POLITICAS DE EMPLEO CON ESPECIAL ATENCIÓN A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO**

El actual Real Decreto Ley 5/2015 de 23 de octubre, contempla en su artículo 30 lo siguiente: “

1. El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas”.

Existen numerosos programas de Inserción Laboral para promover y ayudar a las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, en especial para mujeres

que sufren violencia de género o que han sido víctimas en el pasado y actualmente sufran las secuelas en términos, no solo psíquicos o físicos, si no también laborales.

Desde el punto de vista legal, a nivel estatal, es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la que proporciona a este colectivo medidas dirigidas a las víctimas que se encuentran en situación de desempleo, para así conseguir independencia económica y romper el vínculo con el agresor de manera mas sencilla.

Por otra parte, desde el año 2008, en la Comunidad Valenciana se han adoptado medidas de apoyo para planes integrales de empleo. Estos planes van ligados a ayudas económicas para tres tipos de planes:

- En el primer plan incluimos a mujeres víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social y jóvenes menores de 30 años que residen en barrios declarados de acción preferente.
- El segundo plan engloba a personas discapacitadas.
- El tercer plan agrupa a desempleados mayores de 45 años, parados de larga duración, considerándose estos los menores de 25 años inscritos en el Servicio de empleo durante un periodo continuado igual o superior a 180 días y mayores de 25 años con un periodo continuado de desempleo de mas de 365 días previos a la fecha de incorporación en el proyecto. También incluimos en este plan a los jóvenes menores de 30 años inscritos como demandantes de empleo como mínimo 3 meses antes de la incorporación al proyecto<sup>20</sup>.

#### **4.1. DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL**

La estadística de recursos autonómicos en materia de violencia de genero contra la mujer, es una estadística bienal (última realizada en 2020) que se recoge en el Plan estadístico nacional (PEN), que es el instrumento principal de la Administración del

---

<sup>20</sup> ROJO TORRECILLA, E. *Inserción socio-laboral de las personas mas vulnerables en el mercado de trabajo*, Zaragoza, 2017, pág. 34.

Estado utilizado en materia de estadística. Esta operación es realizada por la delegación del gobierno contra la violencia de género (DGVG). Presenta los datos de los recursos que poseen y elaboran las diferentes comunidades autónomas, incluyendo Ceuta y Melilla, en términos de violencia contra el género femenino. También es importante tener en cuenta que no incluyen datos de la Administración General del Estado ni de entidades del tercer sector o locales.

El objetivo de DERA (Datos Estadísticos de Recursos Autonómicos) es medir el número de víctimas que accedieron a los recursos existentes ofertados por el sector público autonómico y medir la evolución y existencia de los mismos. Es importante destacar que, por primera vez, se incluyen otros tipos de violencia contra la mujer, como por ejemplo la violencia sexual, la mutilación genital femenina y la explotación sexual. Esta estadística es necesaria para cumplir con el Real Decreto 150/2021, de 9 de marzo por el que se aprueba el Programa Anual 2021 del Plan Estadístico Anual 2021-2024.<sup>21</sup> También con esta fuente de datos se da respuesta a los requerimientos del Convenio de Estambul y al de Varsovia y a las medidas acordadas en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.

A continuación, vamos a mostrar algunos datos estadísticos obtenidos a través de este proyecto (año 2020), prestando especial atención a Castilla y León debido a la gran cantidad de datos que proporciona el estudio. Según el artículo 40.1 de la Ley 12/1989 de 9 de mayo, de la función Estadística Pública, "todos los órganos de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales facilitarán a los servicios estadísticos estatales la información que aquéllos posean y se estime precisa en la elaboración de estadísticas para fines estatales" y el artículo 10.1 expone que "los servicios estadísticos podrán solicitar datos de todas las personas físicas y jurídicas, nacionales y extranjeras, residentes en España"<sup>22</sup>.

Tales estadísticas ofrecen diversas variables de estudio: "recursos de alojamiento, profesionales dedicados/as y víctimas acogidas en ellos durante el año de referencia; centros de atención integral y víctimas atendidas en ellos; campañas de sensibilización o prevención llevadas a cabo en distintos medios de difusión; instrumentos de cooperación interinstitucional; efectivos policiales y víctimas atendidas por profesionales que han

---

<sup>21</sup> Estadística de Recursos Autonómicos en Materia de Violencia contra la Mujer 2020 (DERA 2020) - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ([igualdad.gob.es](http://igualdad.gob.es))

<sup>22</sup> Estadística de Recursos Autonómicos en Materia de Violencia contra la Mujer 2020 (DERA 2020) - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ([igualdad.gob.es](http://igualdad.gob.es)).

recibido formación especializada; menores con escolarización inmediata en otro centro educativo por motivo de violencia ejercida contra su madre; idoneidad de las instalaciones de los juzgados; profesionales y víctimas atendidas en los distintos recursos ofrecidos por la administración de justicia; llamadas recibidas en teléfonos de atención especializada; profesionales dedicados a servicios de teleasistencia y víctimas beneficiarias; ayudas económicas a víctimas y sus hijas/os y subvenciones a empresas para favorecer su inserción laboral; hombres que recibieron terapia preventiva o de reeducación; actuaciones para la empleabilidad de las víctimas, prevención o sensibilización en centros educativos; usuarios de puntos de encuentro familiar”<sup>23</sup>.

De 2018 a 2020, en Castilla y León un total de 174 mujeres acudieron a un centro de acogida de emergencia, 53 de ellas en León. En dicha provincia se produjeron 32 casos de violencia de género, de los cuales 15 eran a mujeres extrajeras. Esta cifra aumentó en el año siguiente, donde hubo un total de 45 víctimas en León y 11 eran mujeres foráneas. 37 víctimas de violencia de género de León eran menores, tasa muy alta contando con datos como el tamaño de la población y el elevado índice de población envejecida que posee. También es León la ciudad de Castilla y León con mayor número de hijos de mujeres que son víctimas de violencia de género.

España cuenta con un total de 920 centros de atención integral de los cuales 193 pertenecen a Castilla y León y 37 se encuentran en León.

En estadísticas nacionales, son 20.705 las personas que han sufrido violencia de cualquier tipo en este periodo de tiempo, siendo 20.027 quienes han sufrido violencia de género. Destaca Castilla y León en las tasas de cambio de centro de escolarización de los hijos de mujeres víctimas, siendo la cuantía de 213 y 68 de ellos en León. Ambas tasas constituyen el índice más alto de España y de Castilla y León, respectivamente.

Como dato de interés, cabe mencionar que Castilla y León se encuentra en el último puesto de la comparativa territorial de tasa de muertes por millón en mujeres mayores de 15 años respecto al año 2020<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Tabla del INE.

<sup>24</sup> Disponible en:

[file:///C:/Users/s71480841/Desktop/20210622%20Indicadores%20violencia%20de%20género%202020%20-%20Comparativa%20Territorial.pdf\(meter%20tabla%201%20en%20Anexos\).pdf](file:///C:/Users/s71480841/Desktop/20210622%20Indicadores%20violencia%20de%20género%202020%20-%20Comparativa%20Territorial.pdf(meter%20tabla%201%20en%20Anexos).pdf)

## **5. MEDIDAS ESPECIFICAS DE PROTECCIÓN**

Entre las medidas de protección para las víctimas y para sus descendientes proporcionada por las Administraciones Públicas incidiendo en atención integral, figuran los puntos de encuentro familiar y los profesionales especialistas. Los primeros hacen referencia a puntos de encuentro administrativos, sin que existan datos de puntos de encuentro judiciales. En Castilla y León tenemos un total de 16, cantidad que solo supera Cataluña con un total de 23.

Otro dato de interés son las cifras de los municipios que cuentan con terapia preventiva para hombres de la cual muchas comunidades autónomas carecen. En concreto, no aplican esta medida en Andalucía, Aragón, Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Extremadura y Ceuta y Melilla. Por el contrario, sí que todas las Comunidades incluidas en este proyecto incluyen programas autonómicos de atención psicológica para mujeres víctimas.

Otra medida de protección existente es la vigilancia y seguimiento para este colectivo, así como también el transporte gratuito para las mujeres víctimas con la que la mayoría de las Comunidades Autónomas cuenta.

Finalmente cabe destacar que todos los municipios cuentan con la existencia de programas dirigidos a la mejora de empleabilidad de las víctimas, así como ayudas económicas para ellas y para sus hijos<sup>25</sup>.

## **6. MEDIDAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD**

En relación con el ámbito laboral, las mujeres han ido evolucionando, ya que históricamente, pertenecer al colectivo de género femenino, implicaba “la lucha y reclamación permanente de sus derechos arrebatados.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Estos datos estadísticos podemos encontrarlos en la página web del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.  
[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Recursos\\_Autonomicos/docs/DERA\\_2020\\_WEB.xlsx](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Recursos_Autonomicos/docs/DERA_2020_WEB.xlsx).

<sup>26</sup> SARASUA GARCÍA, C.: *La industria del encaje en el campo de Calatrava*, Italia, 1994.

Hoy en día, la mujer ha ido introduciéndose en el mundo laboral y sus derechos han sido reconocidos en numerosos países, aunque bien es verdad, que otros muchos tercermundistas continúan con una doctrina y cultura misógina, retrograda y patriarcal en cuanto a lo que engloba el ámbito laboral y otros aspectos básicos o derechos fundamentales de la mujer.

## **6.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA LO 1/2004**

La mayoría de las medidas laborales y de protección social se recogen en la LO 1/2004, por tanto, debemos dirigirnos a esta norma para conocer a las personas destinatarias. Cabe destacar que esta ley no acoge las situaciones de violencia en el ámbito laboral, sino que su ámbito de actuación y protección se ciñe “exclusivamente las manifestaciones de violencia contra la mujer que se producen fuera del entorno laboral”<sup>27</sup>.

De acuerdo con su Exposición de Motivos, la protección brindada recae sobre la mujer que sufre violencia como acto discriminatorio por el mero hecho de ser mujer, no por ser víctima de violencia de género en su entorno afectivo, sino por ser víctima de violencia discriminatoria. Paralelamente, la protección tiene una clara orientación de género, ya que se dirige a la violencia ejercida de un varón a una mujer (excluyendo la agresión producida de una mujer hacia otra, pese a la evidencia de vínculo afectivo entre ambas y también la violencia ejercida de hombre a hombre). Caso contrario es aquel en el que en una pareja de personas transexuales existe un reconocimiento legal de condición de hombre y de mujer y exista violencia por parte de la persona acreditada como varón sobre la persona reconocida como mujer<sup>28</sup>.

Esta norma también excluye de la protección a la agresión producida por parte de un hombre cuyo parentesco con la víctima sobre la que recae la acción es padre, hermano, hijo o cualquier parentesco familiar. Este hecho, en ocasiones es considerado discriminatorio, llevando a colectivos de mujeres a una situación de marginación social,

---

<sup>27</sup> MORENO GENÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.M.: *Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*, Valencia, Tirant, Lo Blanch, 2020, pág. 19.

<sup>28</sup> Circular 4/2005 del Ministerio Fiscal. Art. 153.1 del Código Penal.

por lo que se ha valorado la oportunidad de la modificación del ámbito de actuación de la LO 1/2004. Esto es, se pretende dar exclusividad a la violencia ejercida por parte de un varón hacia su pareja de género femenino, considerándola la violencia mas brutal y la principal que se practica contra la mujer.

Como último requisito para que se produzca esta protección por parte de la LO 1/2004, es necesario que la violencia ejercida se produzca a partir de una relación presente o pasada afectiva de pareja, reconocida formalmente como tal<sup>29</sup>.

## **6.2. MEDIDAS LABORALES DE PROTECCIÓN**

Tras la aprobación de Real Decreto- ley 6/2019, se ha introducido en el Estatuto de trabajadores una mejora a favor del colectivo de mujeres victimas de violencia de género y se han incluido aspectos que se consideraban olvidados por la LO 1/2004.

Concretamente hablamos de los arts. 11.1 b) ET que regula el contrato en prácticas, 11.2 b) ET que regula el contrato de formación y aprendizaje y 14.3 ET que contiene el régimen jurídico del periodo de prueba.

En lo referido a los arts. 11.1b) y 11.2 b), la novación introducida consiste en considerar la situación de victima de violencia de género como aquella susceptible de interrumpir el cómputo de duración del contrato, considerándose una situación con las mismas condiciones que la incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

El art. 14. 3 ET referente al régimen jurídico del periodo de prueba, incluye la situación de violencia de género como un supuesto más en el que si las partes contratantes lo acuerdan, será permitida la interrupción del cómputo de la duración del periodo en cuestión<sup>30</sup>.

Con relación a las medidas normativas de adaptación del puesto de trabajo, destaca el art. 21.1 LO 1/2004, que establece que *“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores,*

---

<sup>29</sup> MORENO GENÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.M.: *Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*, cit., pág26.

<sup>30</sup> MORENO GENÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.M.: *Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*, Cit., pág. 36.

*a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo”.*

En el Estatuto de los Trabajadores, se incluyen dos modificaciones relativas al art. 37 ET y 40 ET.

Respecto al art. 37 ET, relativo al Descanso semanal, fiestas y permisos, en su punto 8, indica que: *“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo...”*<sup>31</sup>, permitiendo a este colectivo mayor flexibilidad laboral y aportando medidas sociales de apoyo.

El art. 40 ET, en su apartado 4, establece lo siguiente: *“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente...”*<sup>32</sup>, estableciendo un tipo de protección a las víctimas que les permita iniciar un nuevo ciclo vital alejadas de cualquier peligro o preocupación que conlleva la situación en cuestión. Este reconocimiento supone un caso atípico de movilidad geográfica<sup>33</sup>.

Como ámbito global de este epígrafe, hay que destacar que la LO 1/2004, subordina el derecho a prestaciones de Seguridad Social, ayudas pecuniarias y derechos laborales a la obtención de una orden de protección, y no a una denuncia o procedimiento judicial, como es el caso de las medidas sociales y de seguridad<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Real Decreto Legislativo de 23 de octubre de 2015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, Descanso semanal, fiestas y permisos, art. 37, apartado 8.

<sup>32</sup> Real Decreto Legislativo de 23 de octubre de 2015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

<sup>33</sup> FARALDO CABANA, C.: *Revista española de derecho del trabajo*, Cit., pág. 160.

<sup>34</sup> GOSALVEZ-PASTOR, I; ERASO- BELZUNEGUI, A; MERINO CALVO, M; MERINO PONTÓN, P; “La violencia de género en España: un análisis 15 años después de la ley 1/2004”, pág. 119, párrafo 1.

Debido a la pandemia producida por el Covid-19, se aprobó la Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Esta ley 15 años posterior a la publicada en 2004, pretende garantizar un mayor y correcto funcionamiento de los servicios de asistencia y de protección integral a las víctimas. Esto es así ya que se entiende que, en situación de aislamiento domiciliario producido por el virus, la mujer víctima debe convivir con su agresor de manera forzada, incrementándose así el riesgo de que el agresor ejerza violencia sobre su víctima, constituyendo una situación de amenaza de sus derechos fundamentales.

## **7.PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

*La estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, proyecta, entre otras, la importancia de la independencia económica en los casos de violencia machista.*

*Esta estrategia refleja que, “en las situaciones de violencia de género, la falta de autonomía económica hace referencia a una dimensión de vulnerabilidad sobre la que el agresor concentra su daño, generando bien de forma sutil, bien de forma evidente, una progresiva dependencia en la víctima del propio agresor, pudiendo llegar al aislarla socialmente impidiendo que trabaje fuera de casa, privándola de acceso a dinero para sus gastos y/o alejándola de decisiones en la economía familiar, lo que revierte en ella como mínimo en pérdida de autoestima, inseguridad e indefensión y acaba siendo una barrera cada vez más elevada para finalizar con la relación violenta.”<sup>35</sup>*

Es por ello por lo que se deben fomentar y conocer estos planes de inclusión sociolaboral, consiguiendo gracias a los mismos que las víctimas puedan superar la situación de maltrato a la que están sometidas y retomar o incluirse en el mundo laboral.

---

<sup>35</sup> Estrategia Estatal para combatir violencias machistas 2022-2025, Eje 3 protección, seguridad, atención y reparación integral, línea estratégica 3.4, pág. 197.

## **7.1. PROGRAMA DE EMPLEO DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN (PEMCYL)**

El PEMCYL es un programa elaborado por la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades y llevado a cabo por la Junta de Castilla y León. Su objetivo principal es la consecución de oportunidades laborales para mujeres que se encuentran en una situación de desventaja laboral por residir en el medio rural, concretamente en los pueblos de la comunidad de Castilla y León. Este programa procura la inserción sociolaboral para las mujeres que se encuentran en esta situación.

Este plan también incide en las víctimas de violencia de género, ya que está dirigido a mujeres que además de residir en medios rurales, se encuentran en situación de vulnerabilidad social como consecuencia de violencia de género, por ejemplo, o de pertenencia a minorías étnicas.

En el desarrollo de este programa participa la Fundación Santa María la Real, incluyendo un máximo de 300 mujeres que cumplan los requisitos anteriormente citados. El programa se basa en una serie de políticas activas que forman a las mujeres que participan en él, en el ámbito informático o el desarrollo de habilidades comunicativas entre otros<sup>36</sup>.

En relación con las empresas, tras la contratación de una mujer que acredite la condición de víctima como medio de reinserción social, se les abonará una cantidad máxima de 10.000 euros por contrato indefinido y de 4.000 euros por contrato temporal. Esta subvención se otorga con el objetivo de fomentar esta contratación y fortalecer la plantilla de empresas incluyendo a profesionales con mayor preparación en el ámbito laboral<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Folleto PEMCYL.

<sup>37</sup> [Recursos para víctimas | Familia, mujer, adicciones | Junta de Castilla y León \(jcy.es\)](#).

## 7.2. PLAN INSERTA

Este plan es liderado por la asociación Inserta Empleo, la cual se considera beneficiaria final de parte de las operaciones del Programa Operativo de lucha contra la Discriminación 2014-2020, cofinanciadas por la ONCE y por el Fondo Social Europeo.

El departamento de recursos humanos de la Fundación ONCE está especializado en la inserción en términos laborales de personas discapacitadas a través de estrategias de integración basadas en la igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos, pues si los estereotipos entre hombre y mujeres son graves, más aún lo son, si cabe, los que hay hacia las mujeres con discapacidad, garantizando los mismos derechos y permitiendo el acceso a los mismos servicios<sup>38</sup>.

Este departamento ejecuta dos líneas de operación de proyectos. Por un lado, el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) y por otro desarrolla el Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ).

En este trabajo, interesa especialmente conocer el programa POISES, ya que dentro del mismo existen diferentes subproyectos, uno de ellos dirigido a las mujeres víctimas<sup>39</sup>.

Los Programas POISES persiguen la inclusión activa de los mas desfavorecidos con una mejora de sus condiciones laborales e inclusión en el mercado. Dentro de este programa cabe mencionar diversos proyectos:

- Fortalece tu Talento 4.0
- Impulsa tu talento 4.0
- Talento diverso para el desarrollo sostenible
- Mujeres en modo ON VVG
- F11

El subproyecto que más interesa en este trabajo es el de Mujeres en modo ON para víctimas de violencia de género. Es un proyecto novedoso con el que tanto la Fundación

---

<sup>38</sup> ESTARÁS, R. Noticia publicada 30 de noviembre de 2021, apartado de ESPECIAL VULNERABILIDAD, párrafo 3.

<sup>39</sup> Inserta Empleo ha atendido en los últimos cuatro años a 3.523 mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (fundaciononce.es).

ONCE como Inserta Empleo pretenden tener entidad propia, consiguiendo una mayor actuación que la que actualmente proporcionan a mujeres discapacitadas que sufren o han sufrido este tipo de violencia.

En objetivos numéricos, este programa pretende atender a 1.140 mujeres y realizar 244 contratos laborales para las mismas, pues en el año 2019, el 30,8% de mujeres con discapacidad acredita denuncian el maltrato, por encima de las mujeres que no la poseen (20,9%). También las mujeres discapacitadas buscan mayor ayuda psicológica, sanitaria... que las mujeres que no acreditan discapacidad (50,5% frente al 31,1% respectivamente). Finalmente, otro dato aterrante es el que indica Enrique Galván, director de Plena Inclusión: “las mujeres con discapacidad tienen un riesgo 13 veces superior de sufrir violencia de género y tan solo el 3% de mujeres y niñas denuncian<sup>40</sup>.”

El programa está liderado por un especialista en materia de violencia de género apoyado en un equipo altamente preparado en dicha materia y en orientación e intermediación para que estas mujeres obtengan las competencias necesarias para su recuperación.

Concretamente, este proyecto tiene un gran apoyo social, dado que entidades públicas y privadas abogan por la concienciación y mayor visibilidad de las necesidades que presenta este colectivo<sup>41</sup>.

Más adelante, en el Anexo III, mostramos el estudio práctico realizado del plan Inserta de la asociación leonesa Simone de Beauvoir.

### **7.3. PLANES DE IGUALDAD**

Los planes de igualdad tienen su contextualización en la Ley Orgánica 3/2007, donde se aborda de manera global el principio de igualdad y no discriminación.

Con relación a los planes de igualdad, debemos destacar la Directiva 2006/54 de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y en asuntos de empleo y ocupación. En concreto, su art. 26 establece que: “Los

---

<sup>40</sup> GALVÁN E, Noticia publicada 30 de noviembre de 2021, apartado de ESPECIAL VULNERABILIDAD, párrafo 6.

<sup>41</sup> [Introducción a los programas | Inserta Empleo.](#)

*Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción”<sup>42</sup>.*

A lo largo de estos años desde que se implanta la LO 3/2007, ha habido una serie de cambios, pero de manera irregular y según cuestionan autores como Álvarez Cuesta, son insuficientes. Mejoran aspectos como tasas de empleo de mujeres u ocupación de las mismas en puestos directivos. Sin embargo, otros aspectos como la brecha salarial o las pensiones se mantienen con escasas variaciones.

Esto es así debido a factores como la reducida regulación de los planes de igualdad donde pueden provocar diferencias interpretativas, la precipitación de las empresas para imponer la nueva reforma producen que la manera de implantación no sea la más correcta o la coyuntura económica, donde hemos sufrido diversas crisis económicas tras reformas laborales.

A partir de esta contextualización se prueban el Real Decreto Ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

Podemos destacar aspectos importantes de estos Reales Decretos, como por ejemplo la ampliación del ámbito de aplicación de los planes de igualdad, modificando su art. 45. 2, donde se establece la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad en todas aquellas empresas que cuenten con al menos 50 trabajadores, cifra que con anterioridad era 250 trabajadores según la LOI. Por otra parte, también existen opiniones autorizadas que indican la necesidad de eliminar el criterio numérico y que todas las empresas cuenten con un plan de igualdad.

Otra área que se ha visto mejorado es la que refiere a la delimitación del concepto de empresa que resulta relevante para los planes de igualdad y el ámbito subjetivo de los mismos. Según el Decreto 901/2020, entendemos que el ámbito de aplicación se extiende a toda la empresa sin diferenciar ni excluir ninguna de sus áreas.

---

<sup>42</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); Artículo 26.

En relación con el alcance subjetivo de los planes de igualdad, se considera que no ha sido un aspecto muy tratado. Pero podemos incluir que ese plan de igualdad se extiende también a los trabajadores de empresas temporales. Ahora bien, en relación con los altos directivos no se indica nada concreto sobre su inclusión en el mismo, esto se debe a que muchas veces se compara con el Convenio colectivo, y el convenio colectivo no recoge a este colectivo. Este hecho tiene especial relevancia ya que es precisamente en esta minoría empresarial donde existe una infrarrepresentación femenina. En relación con el computo de la plantilla de empresa, engloba a todos los empleados con independencia de la duración de contrato o tipo de contrato, además de los trabajadores de ETT, que tienen un doble computo, en la normativa usuaria, así como en la empresa temporal.

Otro tema referido sería el que afecta al sistema de computo de la plantilla de empresa. En cuanto a este tema, se planteaban dudas con anterioridad a la vigencia de la normativa de 2019 y 2020<sup>43</sup>. A partir de aquí, el art. 3 del RD 901/2020, establece mayor claridad en este aspecto e indica lo siguiente: *“Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.”*

Es fuente de interés la noticia publicada el 30 de noviembre de 2021 por el Portal ONCE, cuyo titular es: **“INSERTA EMPLEO HA ATENDIDO EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS A 3.523 MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO”**

Esta noticia expone que la Fundación ONCE ha conseguido 1.020 contratos laborales para este colectivo. Desde comienzos del año 2020 hasta la fecha de publicación de la noticia, el programa de Mujeres en Modo ON de VG ha atendido a 920 mujeres que

---

<sup>43</sup> Foro de Labos, Conferencia realizada en la Universidad Carlos III, Madrid; “Los planes de igualdad de igualdad salarial”.

cumplan los requisitos anteriormente mencionados (discapacitadas y víctimas de este tipo de violencia) y ha conseguido para ellas un total de 200 contratos laborales<sup>44</sup>.

Esta fundación también realiza encuentros (de manera presencial y a través de la aplicación “ZOOM”) con las participantes del proyecto y los encargados de llevarlos a cabo, donde se comentan testimonios reales y la importancia del acompañamiento y ayuda hacia estas. Durante la realización de una mesa redonda intervino la eurodiputada del Parlamento Europeo y miembro de la Comisión de los Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, Rosa Estaràs cuyo testimonio fue : “Los estereotipos entre hombre y mujer son graves, pero aún más si cabe lo son los que hay hacia las mujeres con discapacidad”<sup>45</sup>.

## CONCLUSIONES

A la vista de lo desarrollado en el presente trabajo basado en la dualidad del grado al que pertenezco, por una parte, incluyendo materia de interés relacionada con los términos legales laborales que afectan a las mujeres víctimas de violencia de género, orientado hacia la rama de Relaciones Laborales, y por otro, incluyendo la parte de inserción social y laboral que atañe en términos psicológicos u orientados hacia las personas, propio de la parte de recursos humanos.

Pretendemos resolver, entre otras, las cuestiones planteadas en el objeto de trabajo, ¿Estamos empleando todos los recursos posibles para ayudar a estas víctimas? ¿Conocemos las medidas que han sido implementadas para ello?

Por ello, podemos deducir las siguientes conclusiones:

### I

Respecto a los recursos aportados, podemos deducir que, legalmente hemos avanzado de manera global en la implantación de legislación que proteja a las víctimas

---

<sup>44</sup> [Inserta Empleo ha atendido en los últimos cuatro años a 3.523 mujeres con discapacidad y víctimas de la violencia de género | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad \(fundaciononce.es\)](#).

<sup>45</sup> ESTARÁS ROSA, Noticia publicada 30 de noviembre de 2021, apartado de ESPECIAL VULNERABILIDAD, párrafo 3.

que sufren este tipo de violencia, persiguiendo un enfoque conjunto y a nivel mundial gracias a organismos y Convenios como el de Varsovia o el de Estambul, el Tratado de Ámsterdam o las Recomendaciones del Cedaw 35 y 19, englobadas todas por el marco de la Unión Europea. Estos pactos, han ido evolucionando e introduciendo mejoras en cuanto al tema tratado, guiadas por la evolución del pensamiento humano y el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas, en ocasiones viéndose los mismos afectados o incumplidos, especialmente hacia la mujer.

Si podemos decir que hemos mejorado a lo largo de las décadas, un buen ejemplo es video incluido en el apartado de objeto del trabajo, donde el pensamiento y visión de lo que es la mujer si ha prosperado, pero es cierto que nos quedan muchos aspectos para conseguir la igualdad genérica tratando así de erradicar entre otras, la violencia de género.

## II

Hay numerosas medidas implementadas para paliar el problema de la violencia sobre la mujer, no obstante, en este trabajo solo hemos incluido algunas, atendiendo especialmente al criterio de nuestra Comunidad Autónoma y especialmente nuestra ciudad, y al criterio de poder analizar una parte práctica que aporte una visión realista a esta investigación.

Si bien es cierto que si analizamos las entrevistas realizadas a las dos participantes del plan inserta de la asociación leonesa Simone de Beauvoir, ambas indican la necesidad y desconocimiento de más planes de inserción socio laboral o más ayudas económicas en situaciones de ingresos nulos o muy escasos e hijos a cargo.

Los programas y planes mostrados pretenden dar voz y conocimiento de los mismos para así poder seguir avanzando en la mejora de nuevos proyectos y ayuda a personas que se encuentren en esta situación y no sepan donde tengan que recurrir.

### III

Con las estadísticas y comparativas aportadas por el INE, podemos deducir que el tema en cuestión es una problemática a nivel mundial y que el número de víctimas y fallecimientos por este motivo no cesan o incluso aumentan.

Conocer estos datos me parece de relevante interés, especialmente cifras concretas donde nuestra Comunidad Autónoma y, en primer lugar, nuestra ciudad, León, es la mas numerosa en el caso de cambios de centro de escolarización de los hijos menores de víctimas, por ejemplo.

### IV

La parte práctica realizada, ha supuesto una experiencia real y cercana con mujeres que tienen el interés en participar en este trabajo con la única intención de promulgar mas planes y poder constituir una ayuda para otras mujeres que se encuentren en su situación.

Este apartado ha supuesto un aprendizaje real y dinámico que nos puede aportar un conocimiento no encontrado en otras fuentes de búsqueda de información y que aporta la parte realista de este trabajo, remarcando y mostrando así la dura realidad de muchas mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y la situación en la que se han visto involucradas, analizando especialmente los términos laborales.

He podido comprobar como el programa Inserta realizado por la asociación Simone de Beauvoir, ha conseguido que las mujeres participantes accedan a una oportunidad única para recuperar las capacidades afectadas por la violencia de género.

## **BIBLIOGRAFIA Y FUENTES NORMATIVAS:**

### **BIBLIOGRAFIA:**

FARALDO CABANA, C.: *Revista española de derecho del trabajo*, Cit., Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Civitas. Revista española de derecho del trabajo. ISSN:2444-3476. 2014.

FERREIRA RODRIGUEZ, Claudia María. “*Análisis jurídico, criminológico y político-criminal de la regulación penal de la prostitución en brasil y españa*”. Dirigido por RAMOS TAPIA, María Inmaculada Ramos. Granada.2019.

GOSALVEZ-PASTOR, Inma/ ERASO- BELZUNEGUI, Ángel/ MERINO CALVO, Marta/ MERINO PONTÓN, Paloma: “*La violencia de género en España: un análisis 15 años después de la ley 1/2004*”. Reis. Rev.Esp.Investig.Socio. ISSN-L:0210-5233. N.º 174. 2021.

HERRARTE SÉNCHÉZ, Ainhoa /SAÉZ FERNANDEZ, Felipe, “*Políticas de empleo y regulación laboral*”. Ministerio de economía y competitividad: servicio publicaciones, 2015-03. Información Comercial Española, ICE: Revista de economía 883. ISSN:0019-977X. 2015.

LOMBARDO Enmanuela / LEÓN Margarita: “*Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*” en Investigaciones feministas. vol.5. Barcelona. ISSN: 2171-6080. 2014.

MORENO GENÉ, Josep /ROMERO BURILLO, Ana María.: “*Medidas laborales y de protección social de la trabajadora víctima de violencia de género*”. Tirant Lo Blanch. Valencia. ISBN:978-84-1355-269-9. 2020.

RIJKEN C. y DE VOLDER, E., “The European Union’s struggle to realize a human rights-based approach to trafficking in human beings”. Connecticut Journal of Int’l Law, vol. 25, 2009.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “*Inserción sociolaboral de las personas más vulnerables en el mercado de trabajo*”. El Blog de Eduardo: el nuevo y cambiante

mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Zaragoza. 2017.

RUIZ, Yolanda: “*La violencia contra la mujer en la sociedad actual: análisis y propuestas de prevención*”. *Fórum de Recerca*, núm. 13. ISSN-e 1139-5486. 2008.

SAÉZ FERNÁNDEZ, Felipe. “*Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España*”. *Papeles de economía española*. Hun 72, 1997. ISSN 0210-9107, N° 72.

SARASUA GARCÍA, Carmen: “*La industria del encaje en el campo de Calatrava*”. Vol. 2 Núm. 2. Los trabajos de las mujeres, Dossier. Italia. ISSN:1134-6396.1994.

TRIGUEROS ALARIOS, Milagros / RODRIGUEZ BARAJA, Eugenio /RUIZ-VALDEPEÑAS PASCUAL, Henar/ MAYA FRADES, Valentina: “*Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales*”. Project: Mujeres en la industria rural de Castilla y León. Mujeres rurales: estudios multidisciplinares de género. ISBN:978-84-7800-332-7. 2008.

Zaikoski, Daniela. “*Comentario a la Recomendación General número 35 del Comité de la CEDAW*”. *Revista Perspectivas de las ciencias económicas y jurídicas*. Vol 8, número 2. Universidad de la Pampa. 2018.

#### NORMATIVA:

- Código Penal Español.
- LO 1/2004, de 25 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” aprobada por medio de la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

#### CONVENIOS Y CIRCULARES:

- Circular 4/2005, de 18 de julio, relativa a los criterios de aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
- Convenio Estambul 11 de mayo de 2011. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE» núm. 137, de 6 de junio de 2014.
- Convenio nº 197 del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. Instrumento de Ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio nº 197 del Consejo de Europa), hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. BOE» núm. 219, de 10 de septiembre de 2009.

#### CONVENCIONES:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/35, pto 13, pag 6.
- Foro de Labos, Conferencia realizada en la Universidad Carlos III, Madrid. “*Los planes de igualdad e igualdad salarial*”.

- Estrategia Estatal para combatir violencias machistas 2022-2025, Eje 3 protección, seguridad, atención y reparación integral, línea estratégica 3.4, pág 197.

#### NOTICIAS Y FOLLETOS:

Folleto PEMCYL. Programa de empleo a la mujer en Castilla y León. 2021 y 2022.

Folleto Pacto de Estado de violencia de genero.

ESTARÁS Rosa. Noticia publicada 30 de noviembre de 2021, apartado de “ESPECIAL VULNERABILIDAD”, párrafo 3.

GALVÁNE. Noticia publicada 30 de noviembre de 2021, apartado de ESPECIAL VULNERABILIDAD, párrafo 6.

INE 2021\*\*\*\*\*

#### OTRAS FUENTES DE INTERÉS:

[Enlace vídeo pensamiento década de los 90 - https://www.tiktok.com/@lizasweetss/video/7169352960730860806?is\\_from\\_webapp=1&sender\\_device=pc&web\\_id=7204926159523137030](https://www.tiktok.com/@lizasweetss/video/7169352960730860806?is_from_webapp=1&sender_device=pc&web_id=7204926159523137030)

[Pacto de Estado contra la Violencia de Género - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género \(igualdad.gob.es\).](https://www.igualdad.gob.es/)

[Estadística de Recursos Autonómicos en Materia de Violencia contra la Mujer 2020 \(DERA 2020\) - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género \(igualdad.gob.es\)](https://www.igualdad.gob.es/)

[file:///C:/Users/s71480841/Desktop/20210622%20Indicadores%20violencia%20de%20género%202020%20-%20Comparativa%20Territorial.pdf\(meter%20tabla%201%20en%20Anexos\).pdf](file:///C:/Users/s71480841/Desktop/20210622%20Indicadores%20violencia%20de%20género%202020%20-%20Comparativa%20Territorial.pdf(meter%20tabla%201%20en%20Anexos).pdf)

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Recursos\\_Autonomicos/docs/DERA\\_2020\\_WEB.xlsx](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Recursos_Autonomicos/docs/DERA_2020_WEB.xlsx).

[Estrategia Europea de Empleo - Empleo, Asuntos Sociales e - Comisión Europea \(europa.eu\)](#).

[Recursos para víctimas | Familia, mujer, adicciones | Junta de Castilla y León \(jcy.es\)](#).

[Inserta Empleo ha atendido en los últimos cuatro años a 3.523 mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad \(fundaciononce.es\)](#).

[Introducción a los programas | Inserta Empleo](#)

[Inserta Empleo ha atendido en los últimos cuatro años a 3.523 mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad \(fundaciononce.es\)](#)