

**PLAN DE INSERCIÓN
LABORAL PARA
PERSONAS EN RIESGO
DE EXCLUSIÓN SOCIAL
POR CAUSAS DE GÉNERO
Y VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA MACHISTA**

ÍNDICE

Presentación

Introducción

Diagnóstico

Colectivos destinatarios

Consecuencias de la Violencia

Áreas de actuación

Área de sensibilización y prevención

Objetivos y actuaciones

Área de acompañamiento personal

Objetivos y actuaciones

Área de empleo y participación económica

Objetivos y actuaciones

Área de ayuda y conciliación personal, laboral y familiar

Objetivos y actuaciones

2. Introducción

La preocupación municipal a la que trata de dar respuesta este Plan es acercar el empleo a las personas y colectivos de especial vulnerabilidad, ya que el empleo es una esfera esencial de la vida de las personas al proporcionarles los recursos económicos imprescindibles para la inclusión social, facilitando alcanzar el bienestar, la mejora de la calidad de vida, la realización personal y, en su conjunto, construye una sociedad deseable que progresa y crece económica y socialmente.

Es necesario, por tanto, garantizar el acceso al empleo a todas las personas y su integración en el mercado laboral, haciéndose necesaria la erradicación de la discriminación laboral por cualquier causa. Este plan pretende la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables por causas de género.

El Ayuntamiento de Valladolid, a través del Consejo del Dialogo Social de Valladolid y la I Estrategia Integrada Local de Empleo y Política Social aprobada el veintitrés de junio de 2017, marca unas líneas de actuación encaminadas a la inclusión económica de las personas más vulnerables y desfavorecidas, planteando estrategias que generen un empleo estable y de calidad.

En la Línea Estratégica de Empleo, se desarrolla la creación y puesta en marcha de un Programa de inserción laboral para personas en situación de vulnerabilidad, focalizado a mejorar la empleabilidad e inserción sociolaboral de estas personas con dificultades para acceder a un puesto de trabajo. De modo más específico, en el apartado 5 de la dicha línea se alude expresamente a la realización de “un plan específico de inserción laboral para personas con dificultades de acceso al mercado por causa de género y para víctimas de la violencia machista”. Con este tipo de programas se pretende superar las limitaciones de las medidas habituales de los planes de empleo, que no están adaptados a las características de las personas en riesgo de exclusión social, y que suelen atender a aspectos exclusivamente relacionados con lo laboral, sin intervenir en el ámbito personal o social, ambos fundamentales para facilitar a personas en situación de vulnerabilidad social un adecuado tránsito al mundo laboral¹.

Para ello ponemos en marcha, desde el servicio de Igualdad e Infancia, el primer “Plan De Inserción Laboral Para Personas En Riesgo De Exclusión Social Y Víctimas De Violencia Machista” para los ejercicios 2017-2018, contemplándose su ampliación a otros ejercicios una vez evaluado el impacto del mismo. Así mismo se pretende que sea un documento abierto, dinámico y de naturaleza participativa, capaz de incorporar de forma ágil nuevos programas y actuaciones que permitan ofrecer una herramienta eficaz para la inserción socio-laboral de las víctimas de discriminación por razón de género y víctimas de violencia

¹ Consejo del Diálogo Social de Valladolid. I Estrategia integrada local de empleo y Política social

machista, cubriendo un espacio que en estos momentos no atienden otros programas públicos.

El Plan, al tener en cuenta la realidad de las víctimas de violencia de género y de otros colectivos víctimas de la violencia machista, como las personas transexuales o las víctimas de trata, entre otras, busca dar un paso más allá de los compromisos recogidos en otros planes de empleo, así como en el V Plan Municipal De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres y Hombres (2014-2018), que busca la aplicación efectiva del principio de igualdad, para que las mujeres de nuestra ciudad consigan en la vida cotidiana no sólo el reconocimiento de sus derechos en el plano formal, sino también una vida llena de oportunidades con plena igualdad real respecto a los hombres, recogiendo en su Área de Intervención 6, como objetivo general, *“Fomentar el acceso al empleo , la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio para mejorar y potenciar la presencia femenina y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”*².

En este mismo sentido, el II Plan Municipal Contra La Violencia de Género, dentro del área de intervención dedicada a la atención integral de las víctimas de violencia de género, recoge explícitamente como objetivo *“Facilitar a las víctimas cauces para la búsqueda de empleo como puerta de salida al maltrato”*

Siguiendo estas líneas, el Pleno del Ayuntamiento con la aprobación de una moción de Sí Se Puede Valladolid, sentó las bases para la puesta en marcha e implantación, por primera vez en el municipio, de un Plan de inserción laboral específico para personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista, sin precedentes en la ciudad de Valladolid, considerando la inserción laboral como un proceso de enriquecimiento, apoyo y acompañamiento que apueste por las potencialidades de cada persona. Puede incluir acciones coyunturales e intervenciones procesuales e interdisciplinarias.

Así nace el primer “Plan de Inserción laboral para personas en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia machista 2017-2018”, con carácter abierto y naturaleza participativa dotándole de mayor riqueza al poder adaptarse a nuevas necesidades observadas en su ejecución y a aportaciones tanto de las empresas, que puedan tener interés en contratar a las personas participantes, como del tejido asociativo que trabaja directamente con estos colectivos.

² V Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Valladolid

3. Diagnóstico

Las mujeres en general se encuentran, igual que en otras esferas, en una posición de vulnerabilidad e inferioridad en el acceso al mercado laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo muy importante y el desarrollo de su carrera profesional, jalonado de dificultades, como la conciliación entre la vida laboral y familiar que recae de forma casi exclusiva sobre ellas al estar las tareas del cuidado de personas dependientes asociadas al rol femenino de género, termina por tropezar con el “techo de cristal” que no sólo les impide progresar en su carrera si no que limita sus posibilidades de satisfacción vital y bienestar personal.

La suma de los problemas de la mujer en el ámbito laboral para el acceso, la carga añadida de la conciliación familiar y las dificultades y limitaciones para su promoción se traduce en una situación de precariedad en el mercado laboral.

Las mujeres continúan sufriendo este tipo de violencia estructural que se deriva del rol de género que les ha venido asignado la sociedad patriarcal en la que seguimos inmersos y que antes impedía y hoy sigue dificultando su acceso al mercado laboral, el mantenimiento del empleo y su presencia en altos cargos de responsabilidad, entre otras cuestiones.

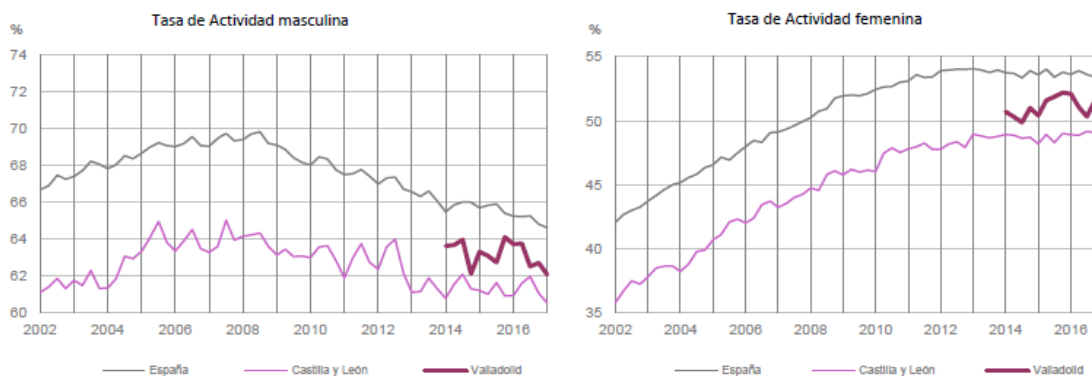
La división sexual del trabajo y la falta de corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral tiene consecuencias que repercuten de manera negativa en las mujeres:

- El empleo se centraliza en la población masculina.

Trimestre	España			Castilla y León			Valladolid			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
2012	II	60,00	66,32	53,96	54,89	61,15	48,80	58,82	*	*
	III	60,04	66,61	53,78	55,17	61,87	48,66	57,98	*	*
	IV	59,86	66,05	53,96	54,93	61,28	48,76	57,94	*	*
	2014 I	59,46	65,48	53,75	54,76	60,77	48,92	57,00	63,62	50,70
2014	II	59,63	65,86	53,71	55,13	61,56	48,87	56,83	63,67	50,31
	III	59,53	66,02	53,35	55,25	62,08	48,62	56,74	63,96	49,87
	IV	59,77	66,00	53,90	54,91	61,30	48,70	56,41	62,10	51,00
2015	I	59,45	65,70	53,60	54,62	61,20	48,20	56,71	63,30	50,40
	II	59,79	65,84	54,03	54,87	60,99	48,92	57,19	63,08	51,60
	III	59,50	65,90	53,42	54,87	61,63	48,30	57,15	62,72	51,87
	IV	59,43	65,40	53,80	54,86	60,90	49,00	58,00	64,10	52,20
2016	I	59,29	65,25	53,64	54,82	60,92	48,90	57,76	63,72	52,11
	II	59,41	65,21	53,91	55,14	61,59	48,87	57,24	63,76	51,06
	III	59,28	65,26	53,61	55,46	61,95	49,16	56,26	62,51	50,33
	IV	58,95	64,80	53,41	54,98	61,05	49,09	57,00	62,70	51,58
2017 I	58,78	64,62	53,24	54,53	60,52	48,72	56,40	62,07	51,02	

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

* Información no disponible debido a la actualización de datos con base "Censo 2011"

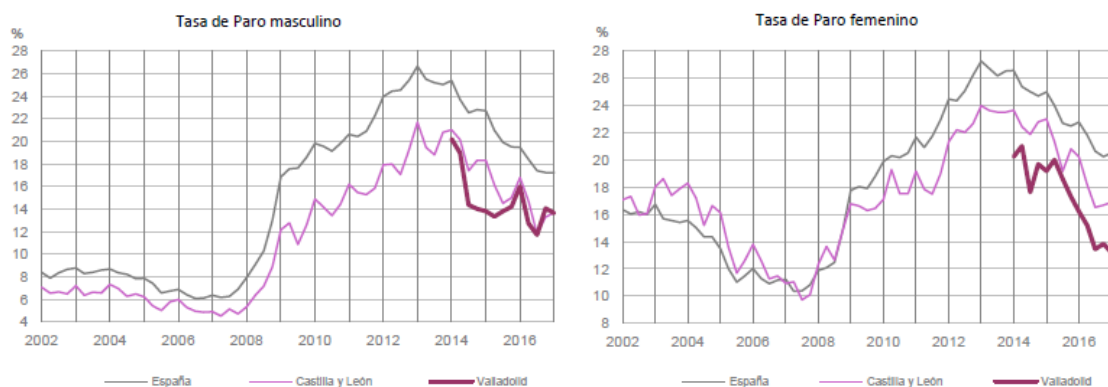


- El paro afecta en mayor medida a las mujeres. La tasa de paro nacional en el primer trimestre de 2017 es del 20,51% para las mujeres frente al 17,22% en los hombres; en Castilla y León es del 16,89% para las mujeres frente al 13,68% en los hombres. En Valladolid, como consecuencia de que la tasa de población activa femenina es diez puntos inferior a la masculina, de la alta tasa de terciarización de la economía local y la elevada tasa de temporalidad del sector servicios la economía ha comenzado a feminizarse, así la tasa de paro de mujeres en el último trimestre de 2016 y el primer trimestre de 2017 ha pasado a nivelarse con la de los hombres, si bien mantiene sus claras condiciones de precariedad como vemos más adelante.

Trimestre	España			Castilla y León			Valladolid			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
2013	II	26,06	25,50	26,71	21,34	19,47	23,63	18,47	*	*
	III	25,65	25,19	26,18	20,91	18,81	23,52	19,15	*	*
	IV	25,73	25,04	26,53	22,02	20,80	23,51	22,03	*	*
2014	I	25,93	25,37	26,57	22,21	21,02	23,65	20,22	20,20	20,24
	II	24,47	23,70	25,38	21,17	20,14	22,44	19,89	18,96	21,02
	III	23,67	22,53	25,01	19,40	17,40	21,88	15,83	14,36	17,63
	IV	23,70	22,80	24,70	20,30	18,30	22,80	16,60	14,00	19,70
2015	I	23,80	22,70	25,00	20,40	18,30	23,00	16,30	13,80	19,20
	II	22,37	20,96	24,01	18,49	16,13	21,36	16,41	13,32	20,00
	III	21,18	19,90	22,69	16,59	14,50	19,18	16,04	13,80	18,60
	IV	20,90	19,50	22,50	17,60	15,00	20,80	15,60	14,20	17,30
2016	I	21,00	19,45	22,78	18,33	16,77	20,22	16,10	16,01	16,21
	II	20,00	18,41	21,82	16,25	14,68	18,18	13,84	12,71	15,19
	III	18,91	17,39	20,66	13,91	11,78	16,52	12,50	11,70	13,45
	IV	18,63	17,22	20,25	14,81	13,27	16,67	13,96	14,06	13,84
2017 I	18,75	17,22	20,51	15,13	13,68	16,89	13,44	13,64	13,20	

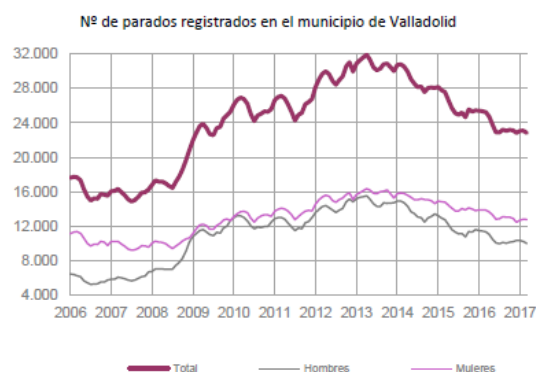
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

* Información no disponible debido a la actualización de datos con base "Censo 2011"



- Número de parados registrados por sexo en el municipio de Valladolid

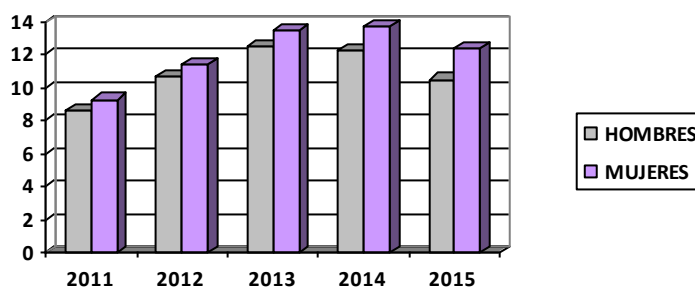
Mes	Total	Hombres	Mujeres
2015			
Abr.	26.598	12.167	14.431
May.	25.722	11.617	14.105
Jun.	25.101	11.315	13.786
Jul.	24.926	11.128	13.798
Ago.	25.205	11.144	14.061
Sep.	24.652	10.762	13.890
Oct.	25.544	11.399	14.145
Nov.	25.319	11.334	13.985
Dic.	25.436	11.625	13.811
2016			
Ene.	25.417	11.507	13.910
Feb.	25.344	11.429	13.915
Mar.	25.228	11.341	13.887
Abr.	24.739	11.068	13.671
May.	23.749	10.473	13.276
Jun.	22.887	10.075	12.812
Jul.	22.880	9.992	12.888
Ago.	23.225	10.124	13.101
Sep.	23.078	10.025	13.053
Oct.	23.188	10.149	13.039
Nov.	23.137	10.228	12.909
Dic.	22.817	10.361	12.456
2017			
Ene.	23.060	10.348	12.712
Feb.	23.087	10.257	12.830
Mar.	22.823	10.023	12.800



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

- El paro de larga duración afecta a en mayor proporción a mujeres que a hombres.

TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN EN ESPAÑA

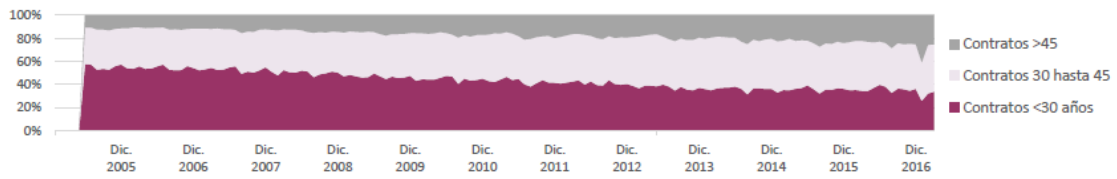


Fuente: INE

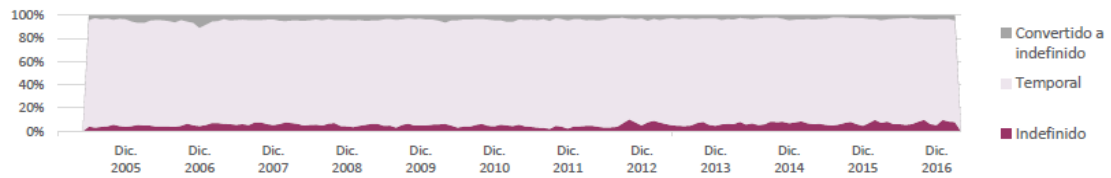
- Hay mayor número de mujeres en ocupaciones con contratos tiempo parcial y las mujeres que trabajan se concentran en puestos con bajos niveles de cualificación o no cualificados destinados sobre todo al sector servicios, siendo mínimo el de las que alcanzan puestos directivos que no alcanzan ni el 0.5% de las mujeres que trabajan en Valladolid.

Porcentajes de contratación sobre el total de contratos realizados en el municipio de Valladolid en cada periodo

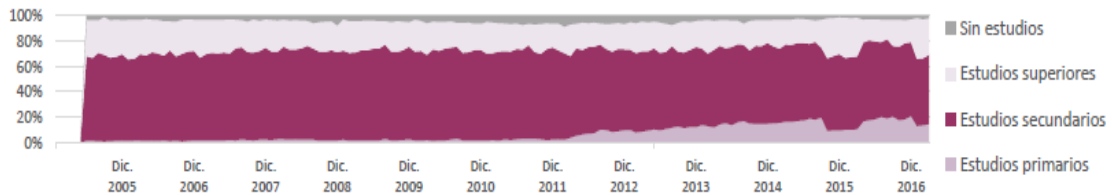
Por grupos de edad



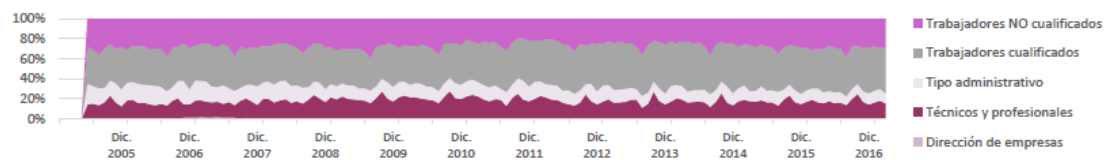
Por duración del contrato



Por nivel de estudios de la mujer contratada

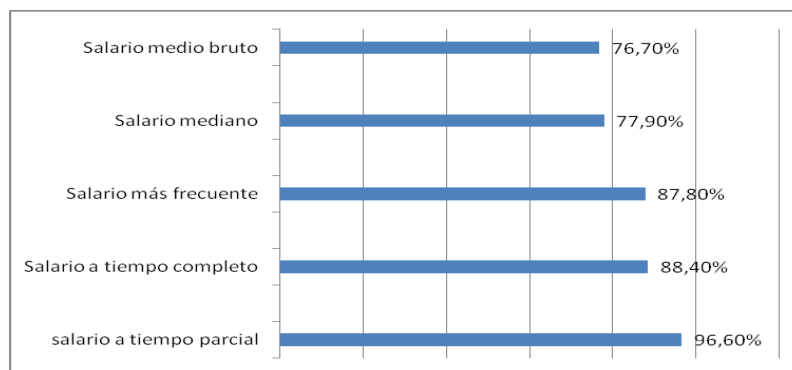


Por cualificación requerida en el puesto de trabajo a realizar



- Las mujeres perciben menos salario que los hombres.

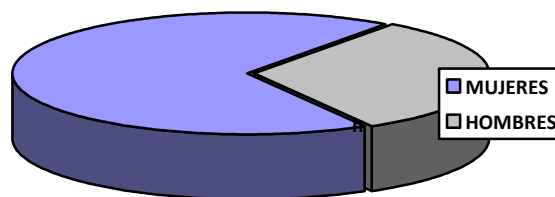
Salario porcentual de la mujer respecto del hombre



Fuente: Encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE

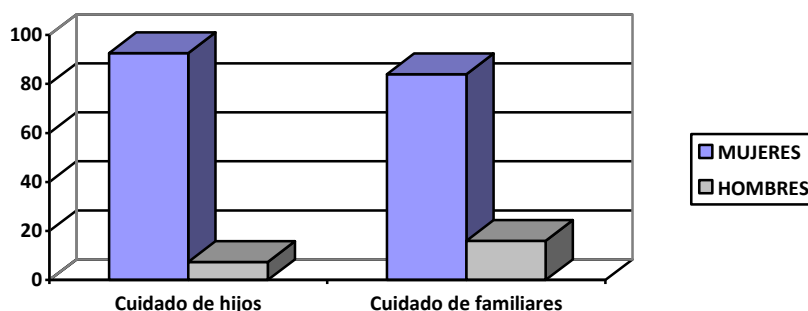
- Las mujeres dedican más tiempo al hogar y a la familia y menos al trabajo remunerado que los hombres. La última encuesta sobre el empleo del tiempo elaborada por el

Instituto Nacional de Estadística en 2010 refiere que las mujeres dedican al hogar y la familia 4 horas y 7 minutos al día, mientras que los hombres tan solo 1 hora y 54 minutos.



Fuente: INE

- Las mujeres se ven abocadas desde su rol de cuidado asignado al género femenino a tener que solicitar más permisos laborales y por razones diferentes a los hombres. En 2016, de las excedencias para el cuidado de hijos/as, el 92,63% fueron solicitadas por mujeres. Y de las excedencias para el cuidado de familiares, el 84,04% eran mujeres (fuente: Ministerio de empleo y Seguridad Social).



Fuente: INE

Cuando nos referimos a un colectivo más específico como son las mujeres víctimas de violencia machista o las mujeres prostituidas nos encontramos con características que las hacen aún más vulnerables, si cabe, en el acceso al mercado laboral.

También, es importante hacer referencia a las complejas situaciones en las que se encuentran en el ámbito laboral las personas que integran otros colectivos discriminados por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, que recogemos como colectivo LGTBI y, aún más sobre quienes se está reproduciendo el “rol femenino” de género que sufren una doble discriminación.

Por ello se hace patente la importancia de elaborar y poner en marcha un plan que proporcione apoyo a las personas integrantes de estos colectivos.

Las líneas y acciones del plan que se presenta a continuación tratan de conseguir una sociedad más justa e igualitaria, que lucha contra la feminización de la pobreza y contra los

delitos de odio que resultan de la discriminación de algunos colectivos y dificultan su inserción, en este caso, laboral.

En este plan, dirigido a colectivos particularmente vulnerables, víctimas directas o indirectas de agresiones y delitos de odio, se apuesta principalmente por la persona, el trabajo de habilidades personales básicas, autoestima y apoyo psicosociales como aspecto clave para la inclusión laboral, así como la puesta en marcha de itinerarios de inserción, como proceso de orientación, formación y acompañamiento laboral,

Las características personales como el género, la identidad de género y la orientación sexual no deberían influir en la trayectoria y el progreso laboral, pero no es así. Además es necesario hacer referencia a la dificultad para demostrar estas situaciones de discriminación por pertenecer a cualquiera de estos colectivos.

Es imprescindible inferir que *las características de género no deben ser nunca* una causa de discriminación en el ámbito laboral y que es necesario atender a las necesidades más especiales de los colectivos a los que va dirigido este plan. Así, a través de este plan, *Valladolid se convierte en una ciudad que apuesta por la igualdad y la diversidad* como motor de cambio y de mejora, *para la construcción de una sociedad más justa que cuente con todo su potencial humano para lograr más y mejor progreso.*

4. Colectivos

Mujeres víctimas de violencia machista

De acuerdo con la ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se define el concepto de violencia de género como *“toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”*

“La violencia comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada”

Aunque no hay un perfil único de mujer que sufra violencia de género, ya que ésta se da en todas las culturas y clases sociales, el proceso y los efectos de esta violencia son comunes a muchas mujeres que la sufren: pérdida de la autoestima, aceptación de las conductas de sometimiento y dependencia hacia su pareja, miedo, estrés, ansiedad, depresiones, trastornos de sueño, incomunicación y aislamiento, indecisión e inseguridad, sentimientos de culpa, vergüenza, etc.

Es necesario trabajar sobre el daño emocional, físico y psicológico para que puedan reponerse de las experiencias negativas vividas, para lo que los servicios socio-sanitarios disponen cada vez más de profesionales y recursos, que se complementan con el trabajo impagable de asociaciones y organizaciones sin fines de lucro que trabajan en el acompañamiento, apoyo legal y psicológico de las víctimas.

Sabemos que el acceso y el mantenimiento de un empleo tienen para las víctimas de esta violencia notables beneficios emocionales mejorando su autoestima, el reconocimiento de la valía personal, la mejora de las relaciones con otras personas, etc., que repercuten directamente en su bienestar personal y social que también se ve reforzado por el aporte económico y la estabilidad que les proporciona disponer de ingresos estables que han obtenido de su trabajo, sin embargo es un ámbito al que, desafortunadamente no se le está prestando un apoyo específico.

Las mujeres víctimas de violencia machista presentan una autoestima deteriorada por la situación de violencia que han sufrido o sufren. Parte de ellas muestra también dificultades para identificar las situaciones de maltrato y para tomar decisiones. Por lo tanto, se hace relevante ofrecer, junto a los recursos de atención psicosocial y jurídica, formación y apoyo específicos que mejoren su empleabilidad, para promover así su autonomía e intentar romper con el ciclo de la violencia.

Dentro de este colectivo destacamos además la importancia que ha tenido el reconocimiento como víctimas de violencia de género a las mujeres menores de edad que han sufrido

maltrato. Este colectivo es especialmente vulnerable debido a la temprana etapa de la vida, en la que comienzan a tener sus primeras relaciones y éstas están muy mediatizadas por el grupo de iguales y por las exigencias sociales en cuanto a roles de género. Estas jóvenes están en el proceso de formación de su identidad y las experiencias tempranas de maltrato pueden hacer mucho daño a su capacidad futura de desarrollo pleno y su autonomía emocional.

Otro colectivo especialmente olvidado son mujeres víctimas de violencia machista mayores de 50 años. Éstas van a sufrir la discriminación en el empleo en su condición de mujeres, de víctimas de violencia machista, muchas veces a lo largo de una gran parte de su vida, y la de mayores de 50 años, al ser la edad un factor que condiciona muy negativamente el acceso a un puesto de trabajo de las mujeres. En algunos casos además han tenido menos posibilidades de formación y unas creencias muy arraigadas en cuanto a los valores de la familia tradicional, con lo que habitualmente se han ocupado de las labores domésticas y del cuidado de los hijos/as o de otras personas dependientes.

No hay que olvidar que también se ven afectadas al vivir en este entorno de violencia las hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia machista, como recogen tanto el Plan de Infancia y Adolescencia 2013-2016 del Ministerio de Sanidad, Igualdad y Servicios Sociales, como la modificación de la Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004 al otorgarles la consideración de víctimas de violencia de género ya que, en las más de las ocasiones, presentan características y necesidades que deben atenderse, y en lo que concierne a este plan se plantea intervenir y ofrecer un apoyo específico con los/as adolescentes en edad laboral.

Para ofrecer datos que permitan valorar el volumen de este colectivo en riesgo de exclusión social y, con ello, la magnitud del problema, según la Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género Año 2016, el número de víctimas de violencia de género con orden de protección o medidas cautelares inscritas en el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género del Ministerio de Justicia, en el que se inscriben víctimas con orden de protección o medidas cautelares fue de 28.281 mujeres, un 2,4% más que en 2015 La tasa de víctimas de violencia de género fue de 1,4 por cada 1.000 mujeres de 14 y más años.

La Macroencuesta sobre violencia contra las mujeres de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad actualizada en febrero de 2016 arroja los siguientes datos porcentuales sobre si las mujeres encuestadas han sufrido o no violencia de género y la intensidad de la violencia sufrida

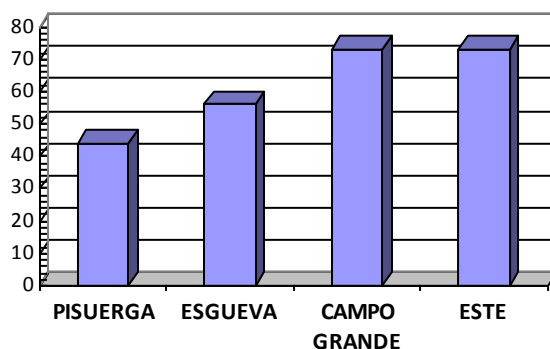
% de mujeres que han sufrido violencia de género

EDAD	TOTAL	NO	MODERADA	SEVERA	NC
16-24	100	88,4	5,4	4,8	1,4
25-34	100	85,1	5,0	9,1	0,8
35-44	100	87,2	4,7	7,2	0,9
45-54	100	85,5	4,7	8,8	1,0
55-64	100	89,3	3,5	6,1	1,0
65-74	100	91,9	2,2	5,2	0,7
75 +	100	95,0	1,6	2,6	0,7

Según datos del Observatorio de Violencia de Género del Consejo General del Poder Judicial **existen en la provincia de Valladolid 4.002 casos abiertos de violencia de género**, de los cuales se consideran activos, es decir, que están siendo objeto de atención policial en estos momentos, 456 casos, mientras que 3.546 se consideran inactivos, lo que supone que temporalmente no es preciso que sean objeto de atención policial, si bien pueden reactivarse en cualquier momento.

Abundando en esta información, desde agosto de 2016 a julio de 2017 se han abierto en la provincia de Valladolid un total de 594 casos, de los que 356 corresponden al primer semestre de 2017.

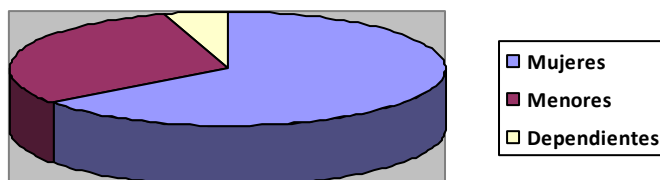
En la ciudad de Valladolid los datos que arrojan las estadísticas municipales no son menos preocupantes, el número de expedientes de víctimas de violencia de género abiertos en la ciudad a 30 de junio de 2017 eran 246 que se distribuían por Zonas de Acción Social



Expedientes abiertos de víctimas de violencia de género a 30/06/2017

Hasta 30 de junio de 2017 el Servicio de Teleasistencia Móvil para Mujeres víctimas de violencia de género se ha prestado a 107 mujeres, de las que permanecen en alta en dicho servicio 77.

Hasta esa misma fecha los equipos municipales de atención psicológica habían prestado atención a 65 personas víctimas de violencia de género



Colectivo en exclusión por discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales

En el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*. Afirmando en el elenco de derechos que la condición sexual no puede suponer distinción alguna en el uso y disfrute de los derechos.

Por su parte, el Consejo de Derechos Humanos, en su Resolución 17/19 de 2011 condena formalmente cualquier acto de violencia o discriminación por orientación sexual e identidad de género en cualquier parte del mundo.

También prohíbe esa discriminación el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En el marco de la Unión Europea, incide especialmente en este campo la Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En este sentido, las resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994, de 18 de enero de 2006 y de 24 de mayo de 2012, se centran en garantizar la igualdad de derechos de lesbianas y gais y en la lucha contra la discriminación y la homofobia en el acceso al empleo³.

Al referirnos a este colectivo, estamos agrupando a una diversidad de personas que no responden a los parámetros heteronormativos⁴ ni a una identidad cisnormativa⁵. Este colectivo encuentra dificultades en la integración social principalmente por la falta de sensibilización y visibilización en la sociedad. Esto queda reflejado directamente en la exclusión y discriminación en el mundo laboral.

Por un lado la falta de sensibilización y aceptación de la diversidad sexual en la sociedad, palpable en la relativización de comentarios y el uso de un lenguaje discriminatorio y ofensivo hacia el colectivo no heterosexual, y más concretamente en el mundo laboral, lleva a muchas personas no heterosexuales a ocultar su vida personal.

Las personas que no responden a la identidad de género cis encuentran más dificultades en la inserción laboral, las pruebas de selección son para ellas una barrera difícil de salvar como consecuencia de la cada vez más valorada imagen corporativa que incluye la imagen de los empleados como elemento esencial, siendo frecuente que sean descartadas para

³ BOCM. 10 de Agosto de 2016

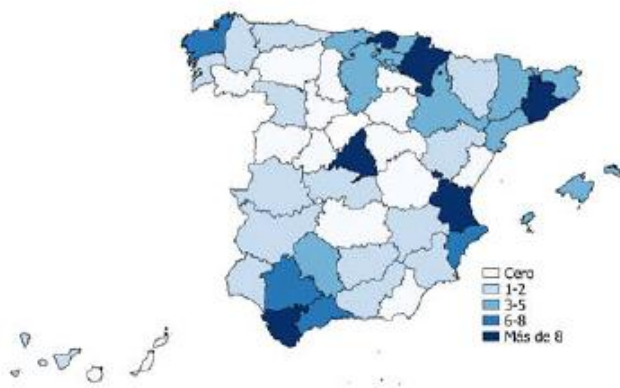
⁴ Conjunto de relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano

⁵ Identidad de género propia de las personas cuyo género coincide con su sexo anatómico, es la identidad de género considerada “normal” y “única” por el sistema cisnormativo.

trabajos “cara al público”. Por otra parte, la falta de conocimiento en el entorno laboral sobre las personas trans⁶ e intersexuales y su proceso de transición lleva a situaciones de discriminación como los despidos improcedentes.

Se hace latente la necesidad de trabajar especialmente en la sensibilización y visibilización de este colectivo. Del mismo modo, existe una escasez en cuanto a cláusulas y protocolos laborales que reconozcan situaciones de LGTB+ fobia.

Incidentes relacionados con la ORIENTACIÓN o IDENTIDAD SEXUAL - 2016



Provincias más afectadas:	Hechos
Barcelona	51
Madrid	42
Bizkaia	21
Navarra	10
Valencia/València	9
Cádiz	9
Alicante/Alacant	8
Sevilla	8
Málaga	6
Coruña (A)	6

Fuente: Informe 2016 del Ministerio del Interior sobre “Incidentes relacionados Con Delitos de Odio”

Incidentes relacionados con la DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO - 2016



Provincias más afectadas:	Hechos
Barcelona	20
Balears (Illes)	4
Cantabria	3
Madrid	3
Coruña (A)	2
Sevilla	2
Palmas (Las)	2

Fuente: Informe 2016 del Ministerio del Interior sobre “Incidentes relacionados Con Delitos de Odio”

⁶ Personas transexuales, transgénero o de género no binarias.

Mujeres prostituidas, que ejercen o han ejercido la prostitución

La trata de mujeres con fines de explotación sexual es una forma atroz de violencia contra la mujer, cada vez más frecuente. Del análisis de los datos sobre la situación de la trata a nivel mundial, realizado por la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, se desprenden importantes conclusiones: la explotación sexual es la finalidad de explotación más numerosa, dos de cada tres víctimas de trata de seres humanos son mujeres (entre un 15% y un 20% niñas) y, en el caso de la trata para la explotación sexual, el porcentaje de mujeres víctimas aumenta exponencialmente.

La Exposición de Motivos de la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, reconoce la especificidad de la trata en función del sexo, señalando que la trata de seres humanos afecta de manera diferente a mujeres y hombres, pudiéndose afirmar que la trata de seres humanos afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, y que éstas suelen ser sometidas a las formas de trata más graves (trata con fines de explotación sexual), lo que se produce como consecuencia de su mayor vulnerabilidad motivada por el sistema de organización social que:

- ✓ Perpetúa los modelos de desigualdad por razón de género
- ✓ Permite la devaluación de mujeres y niñas
- ✓ Agudiza cada vez más la feminización de la pobreza
- ✓ Profundiza la desigualdad en la educación
- ✓ Aleja a las mujeres del ámbito laboral

Todo ello conduce a las mujeres al deseo de emigrar para mejorar sus condiciones de vida lo que, cada vez con más frecuencia, termina en su confinamiento para la explotación sexual en condiciones de esclavitud⁷.

Según datos de la Policía Nacional en 2016 se estimaron en 23.846 las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual en España, la mayoría de ellas estaban siendo explotadas en clubes de alterne, desconociéndose el número de mujeres y niñas que pueden estar siendo explotadas en pisos.

Datos avalados por el ministerio de Interior, reconocen que al menos el 90% de las mujeres que ejercen o han ejercido la prostitución son víctimas de trata o explotación sexual⁸.

Las mujeres víctimas de trata que ejercen o han ejercido la prostitución y se encuentran en un proceso de integración social necesitan recursos de apoyo que les acompañe y motive en el proceso de inserción social y laboral.

Una de las mayores necesidades que refiere este colectivo para la obtención de un puesto de trabajo es la formación, para ellas abandonar la prostitución, en el caso de que sigan ejerciéndola como único medio de subsistencia o no volver a ella, sólo es posible si cuentan con una opción laboral.

⁷ Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. 2015-2018. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

⁸ “Guía de intervención con víctimas de trata para ayuntamientos y trabajadores sociales”. Edit. APRAMP

Es también necesario ofrecerles recursos económicos y soluciones habitacionales que les permitan desarrollar las habilidades sociales y los recursos personales necesarios para enfrentarse a un proceso de selección y de inserción laboral con garantías de éxito.

Otros colectivos

La desigualdad que producen los roles de género queda patente cuando constatamos las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres. Estas dificultades tienen mucho que ver y son causa directa de que las mujeres tengan menos oportunidades sociales en el acceso a determinados recursos que son garantía de autonomía y de crecimiento personal por ejemplo el acceso al empleo, a la cultura, el ocio o la participación política.

Esta falta de acceso en igualdad a algunos recursos y en concreto al empleo determina las oportunidades vitales y de promoción social y hace que las mujeres permanezcan en una situación de dependencia económica y, por tanto, de desigualdad.

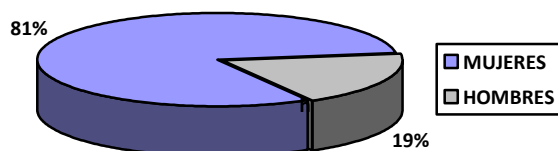
Hay colectivos que sufren además una discriminación mayor por causa de raza u origen étnico, personas con discapacidad funcional o por situaciones de migración. En estos colectivos se acusa aún más la desigualdad en cuanto al acceso a oportunidades sociales, culturales, laborales, etc.

La precariedad laboral es un factor común a estos colectivos a los que va dirigido este plan de inserción. Por ello, es fundamental tomar medidas de apoyo a la integración de estas mujeres en el mercado laboral.

Conscientes de que la realidad es compleja, vamos a analizar algunos grupos de mujeres que pueden compartir factores causantes de exclusión social y que están especialmente en dificultades en cuanto a la igualdad con respecto a los varones así como con respecto a su situación de empleabilidad.

Mujeres monomarentales:

El número de familias monomarentales, es decir, donde la mujer es la responsable de la familia, ha aumentado significativamente en los últimos años, superando en 2016 el millón y medio, frente a las trescientas setenta y tres mil familias cuya cabeza de familia era un hombre.



Fuente: Datos de INE. Encuesta continua de hogares (ECH)

Las mujeres responsables de estos grupos familiares suelen ubicarse en empleos que se caracterizan por salarios bajos, mucha inestabilidad, jornadas de trabajo muy largas y en horarios que impiden la conciliación de éstos con la vida familiar, lo que hace que para estas mujeres sea habitual encontrarse con grandes dificultades y en ocasiones en situación de desempleo.

Mujeres migrantes:

Las mujeres migrantes sufren en primer lugar el aislamiento social, con un idioma y cultura diferentes y sin redes de apoyo en muchos casos a nivel social.

Se hallan en una situación de dependencia y sometimiento con respecto a los hombres y sus tradiciones culturales.

Mujeres con diversidad funcional⁹

Estas mujeres se encuentran en una situación extrema de indefensión en el ámbito laboral, ya que pueden sufrir violencias activas y pasivas relacionadas con su diversidad funcional.

Los impedimentos a las que se enfrenta este colectivo generan un alto nivel de desempleo, precariedad laboral, carencias de formación, aislamiento social, salarios más bajos, etc.

Mujeres pertenecientes a minorías étnicas

También tienen grandes dificultades las mujeres pertenecientes a minorías étnicas donde la mujer desempeña el rol de transmisora de los valores y la cultura, de velar por la armonía familiar y ser la cuidadora, etc. Además, en muchas de estas minorías existen matrimonios (en muchas ocasiones forzados) y embarazos tempranos que dificultan el acceso al mercado laboral de las mujeres. La doble discriminación se manifiesta en ser mujer dentro de una sociedad patriarcal y pertenecer a una minoría étnica.

Madres adolescentes

Estas jóvenes se encuentran en una situación en la que tienen que asumir la responsabilidad de la maternidad a edad muy temprana.

Esta situación, junto con la necesidad de buscar y conciliar un empleo para afrontar la maternidad, especialmente en aquellos casos en los que se da una falta de recursos económicos y de apoyo social por parte de la familia o adultos significativos de referencia, va a dificultar su continuidad dentro del sistema educativo. A todas estas dificultades se va sumar además la falta de capacitación profesional y de experiencia laboral.

⁹ Diversidad funcional es un término positivo alternativo al de discapacidad, que ha comenzado a utilizarse por iniciativa de las propias personas afectadas, y pretende sustituir a otros cuya semántica puede considerarse peyorativa, tales como "discapacidad" o "minusvalía"

5. Consecuencias de la violencia

La familia ha sido históricamente un espacio privado en el que el comportamiento de sus miembros estaba al margen del control jurídico-social, la violencia dentro de la familia no se percibía socialmente ni amenazaba al espacio público, exclusivamente masculino, propio de la sociedad patriarcal en la que el hombre era el sujeto de todos los derechos legales, sociales y económicos, garante del comportamiento familiar frente a la sociedad y responsable del comportamiento de sus miembros, que no disponían de individualidad, las mujeres eran eternas “menores de edad” sin capacidad para decidir por sí mismas o para disponer incluso de su propia mente o cuerpo, no pudiendo decidir ni participar en la decisión siquiera sobre su matrimonio o su educación.

Hoy la familia es una institución básica en la configuración de la sociedad, desde la que se transmiten y configuran los valores y hábitos sociales, la familia es responsable de las personas que la integran y de su comportamiento dentro de la familia y en la sociedad. Todos los miembros de la familia tienen personalidad jurídica desde su nacimiento y son titulares de derechos y obligaciones protegidos y tutelados por el Estado y exigibles ante los tribunales.

El problema de la violencia pasa así de ser un problema familiar a ser un problema social, que va más allá del contexto de la familia, y su solución pasa a ser también responsabilidad social, la solución del problema de la violencia de género, de la violencia machista, es una cuestión de Estado.

Al igual que nadie cuestiona la intervención de la policía, la sanidad, la justicia o los servicios sociales frente a la violencia que tiene lugar en los espacios públicos tampoco es cuestionable su intervención cuando esa violencia tiene lugar en espacios privados, dentro del domicilio familiar.

Dar solución al problema de la violencia contra las mujeres, contra sus hijas e hijos, así como otras manifestaciones de la violencia machista como la trans-fobia y otras manifestaciones contra personas pertenecientes a colectivos LGTBI , cada vez más frecuente, el abuso sexual de mujeres y niñas con diversidad funcional, el abandono o reprobación familiar y social de madres gestantes, la trata con fines de explotación sexual, la ablación del clítoris o cualquier otra forma de violencia machista

Más allá de la solucionar para cada víctima su problema de la violencia y de prevenir la violencia machista, en tanto en cuanto siga habiendo víctimas la sociedad tiene la obligación de asumir consecuencias derivadas de dicha violencia.

La violencia de género deja huellas en la mujer y las hijas e hijos que han convivido y/o sufrido esa violencia, consecuencias que no son sólo físicas, aunque la mujer ya no conviva con su agresor -lo que resulta un logro en sí mismo, derivado de la complejidad de romper el círculo de esta violencia- sino también psicológicas, sociales, educativas, laborales, económicas, jurídicas...

Consecuencias socio-sanitarias

Además de hematomas, contusiones, cortes, fracturas, incluso la propia muerte, son muchas las consecuencias y secuelas que deja la violencia de género en las mujeres que la han sufrido.

Desde una perspectiva psicosocial, es habitual que la víctima de violencia sufra de ansiedad, tanto durante la convivencia con su maltratador, como una vez interrumpida ésta. La situación de amenaza contante menoscaba la seguridad de las víctimas, que pierden en muchos casos el control de sus vidas, sumidas en una permanente sensación angustia e inquietud que desencadena alteraciones físicas y psicológicas que van más allá de la propia ansiedad que las ocasiona.

La vida de dependencia y control absoluto a la que se ven sometidas las víctimas de violencia de género genera en ellas la percepción de que no es posible escapar a la situación en la que se encuentran, ocasionando indefensión, desesperanza y apatía, sumiéndolas finalmente en un estado de depresión.

Los maltratadores imponen a sus víctimas su justificación de la violencia a la que las someten y ellas acaban asumiendo, ya sea por la fuerza física o la violencia psicológica que les aplican, la idea de que son inútiles, malas madres, malas esposas, que no valen para nada, llevándoles a la pérdida del concepto que tenían de sí mismas.

Otra trampa en la que es inevitable que se vean atrapadas es creer que son culpables de lo que les ocurre, que debe cambiar para que la violencia desaparezca, pero nuevos episodios de violencia le harán sentirse culpable de lo que le está ocurriendo. Este sentimiento de culpa les cierra la puerta a comunicar su situación o a denunciarla

Son también muy habituales los trastornos del sueño derivados de la ansiedad y la depresión en que se ven sumidas, también los trastornos alimentarios como anorexia, bulimia, malestar abdominal, así como alteraciones menstruales, abortos, caída del cabello, dolores y fatiga crónicos que llegan a desencadenar ideas de suicidio como único medio de descansar, de escapar del maltrato.

Consecuencias Sociales-Laborales

El miedo de la víctima a su maltratador, la dependencia a la que está sometida, tiene como consecuencia casi inmediata el aislamiento. El sentimiento de culpabilidad le hace sentir vergüenza de su situación y la pérdida de contacto con el exterior, con su familia y amigos, pierde así su red social de apoyo.

Muchos agresores prohíben trabajar a sus mujeres, con ello consiguen que pierdan su independencia económica y parte de su red social de apoyo, una red que el maltratador ve como una amenaza porque escapa a su control, 7777en otras ocasiones son las continuas ausencias no justificadas y las bajas laborales las que dan al traste con su empleo.

En el mejor de los casos la pérdida del puesto de trabajo está motivada por el traslado forzoso de la mujer a otra localidad para alejarse y alejar a sus hijas e hijos del agresor.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN

Como manifiesta el Alcalde de Valladolid en su presentación a este Plan, “el Ayuntamiento de Valladolid apuesta por una ciudad que abrace la diversidad y la igualdad de género, en la cual se genere una multitud de oportunidades y progreso. Construir una sociedad que avance, potenciando el papel social de *todas* las personas que la componen, tendiendo la mano a las que se encuentran en las situaciones más desfavorecidas como son las mujeres víctimas de violencia machista y personas en exclusión social por motivos de género.

EL Ayuntamiento de Valladolid, reconoce las situaciones de discriminación y considera la erradicación de situaciones de desigualdad, violencia y odio como un elemento esencial para el desarrollo social y humano de la ciudad”.

Con la sensibilización se pretende que la sociedad no sólo tome conciencia de la gravedad del problema de la violencia contra las mujeres y de la discriminación por razón de género, si no que dé un paso más y supere las barreras culturales que a lo largo de la historia se han levantado dejando oculta la violencia dentro de las familias, así como negando, relegando o persiguiendo a las personas que no se ajustaban a la identidad de género cisnormativa y que abra los ojos al problema cada vez más extendido de la trata de mujeres para su explotación sexual, por citar tres de los colectivos más amplios a los que se dirige este Plan

Por ello, una de las líneas de actuación de este Plan de empleo va encaminada a la sensibilización y prevención, dirigidas tanto al ámbito laboral como a la población en general, para visibilizar estos colectivos y favorecer su inclusión social, erradicando situaciones de discriminación por pertenencia a alguno de ellos.

Es esencial que las puertas de las empresas se abran a todas las personas, con independencia de su género y aún es más prioritario que las mujeres víctimas de violencia de género encuentren su lugar en una sociedad de la que han sido apartadas y que, una vez eliminada la violencia que les mantenía fuera de la sociedad, puedan ocupar el lugar que les corresponde para contribuir a la mejora social y que precisen para lograr la independencia económica que las mantenga libres de violencia.

Para las empresas es esencial conocer las capacidades de estas personas, su fuerza, capacidad de resistencia, tolerancia y el elevado grado de implicación en los proyectos que emprenden.

También es de interés trasladar a las empresas los programas de ayudas y subvenciones que proporcionan las distintas administraciones a su contratación, así como el interés de este ámbito para el desarrollo de líneas de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social corporativa de la empresa.

1. OBJETIVO

PROMOVER E IMPULSAR LAS BUENAS PRÁCTICAS DIRIGIDAS A LA INCLUSIÓN E INSERCIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EL ENTORNO EMPRESARIAL Y LABORAL

ACCIONES

- 1.1. Presentación personalizada y directa de este Plan de Inserción Laboral y sus líneas de actuación a las asociaciones que trabajan con los colectivos objeto de este plan, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, empresas y personas pertenecientes a los colectivos de destino.*

La implicación del tejido asociativo es imprescindible para el éxito del *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista*, en particular para su difusión tanto a las personas a las que se dirige como a las empresas, últimas destinatarias de los resultados de las acciones a realizar.

Si bien en el caso de las víctimas de violencia de género es el propio Ayuntamiento, a través del área de Servicios Sociales, quien en mayor medida presta atención a las mujeres que la sufren, el tejido asociativo abarca a todos los colectivos de destino, resultando un canal de transmisión óptimo para acercar la información a sus destinatarios finales, como es imprescindible e impagable el trabajo que vienen haciendo en su reinserción social.

Las asociaciones empresariales y sindicatos son el cauce lógico para iniciar una campaña de sensibilización hacia la contratación de estas personas y un medio ideal para trasladar información de éste Plan de Inserción a empresas y trabajadores, así como sensibilizar contra la violencia de género en las empresas.

- 1.2. Desarrollo de Jornadas dirigidas a empresas para la Presentación de buenas prácticas de empresas Socialmente Responsables que han incorporado personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista.*

El segundo paso en el proceso de sensibilización de las empresas será acercar su experiencia, mediante una jornada en la que participarán empresarios socialmente responsables que hayan incorporado a su plantilla a personas pertenecientes a colectivos objeto de éste del Plan de Inserción y, en particular, víctimas de violencia machista, en estos procesos de incorporación.

Analizarán los motivos que les animaron a tomar la decisión de incorporar una persona víctima de violencia de género a su plantilla, el desarrollo del proceso de incorporación, las ventajas y desventajas si las hubo y los resultados.

2. OBJETIVO

VISIBILIZAR Y PROMOVER UNA IMAGEN NO ESTEREOTIPADA A LA POBLACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL SOBRE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN POR CAUSAS DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA, Y PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, EN EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

INCLUSIÓN E INSERCIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EL ENTORNO EMPRESARIAL Y LABORAL

ACCIONES

2.1. Campaña de visibilización + prospección de empleo + difusión de ayudas a la contratación mediante reuniones directas con empresas de los sectores con posibilidades de inserción de las personas a las que se dirige este Plan.

La prospección de empleo –búsqueda y contacto con empresas con posibilidad real de ofrecer un puesto de trabajo a las personas que participen en el *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista*– nos permite alcanzar simultáneamente varias metas, en primer lugar visibilizar el *plan de inserción* en las empresas, en segundo lugar nos permite plantear a las empresas reorientar sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa hacia la acción social, política que tiene un efecto directo en el ámbito local en que radica la empresa y que puede ser bien valorada por los potenciales clientes locales, simultáneamente podemos darles a conocer las diferentes ayudas públicas que tienen disponibles para la contratación de personas pertenecientes al colectivo al que se dirige el *plan de inserción*, a la vez que se les ofrece un servicio de selección de personal para los puestos que precisen cubrir, siempre que se disponga del perfil requerido entre las personas participantes en el *plan de inserción*, siendo también posible formar a la persona seleccionada o a un grupo de preseleccionados para el puesto que precise cubrir la empresa siempre que se cuente con personas que reúnan los requisitos requeridos.

2.2. Campaña de difusión y animación a la participación del Plan de Inserción Laboral dirigida a las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista incidiendo fundamentalmente en los puntos de atención a estos colectivos.

Inicialmente se procederá a solicitar al Área de Servicios Sociales la difusión del *plan de inserción* entre las personas usuarias de sus servicios que cumplan los requisitos de participación para poner en marcha un primer grupo de participantes.

Paralelamente se solicitará a las asociaciones que trabajan con estos colectivos la derivación de las personas susceptibles de participar en el *plan de inserción*, para, finalmente, en una tercera etapa, difundirlo al público en general.

ÁREA DE ACOMPañAMIENTO PERSONAL

La violencia sufrida por causas de género, la violencia sufrida por la discriminación, la intolerancia y las desigualdades ocasionan graves problemas de salud física y emocional a las personas que la sufren.

El impacto de este tipo de violencia provoca un notable deterioro en la calidad de vida de las personas y en su pleno desarrollo y afecta a todos los ámbitos de su vida.

Desde la administración pública local asumimos la responsabilidad de apoyar a la recuperación emocional y personal de las mujeres víctimas, mujeres que atraviesan situaciones coyunturales adversas, así como los colectivos en exclusión por causa de género como un derecho de ciudadanía, siendo necesario trabajar para que las personas recuperen su autoestima, su imagen y su estabilidad emocional y social que han perdido tras las circunstancias adversas de violencia o de discriminación sufridas, para que puedan desarrollarse personal y a su vez profesionalmente.

Valladolid debe de ser una ciudad que atiende a estos colectivos más vulnerables facilitando el pleno desarrollo personal y profesional de las personas.

El impacto que en ellas genera fortalecer y desarrollar sus competencias personales y sociales va a tener una correlación positiva directa en su capacidad de desarrollar capacidades, habilidades y conocimientos profesionales que les facilitará la adquisición de un empleo y el mantenimiento del mismo.

Con frecuencia, previo a la formación laboral de oficios, o a la búsqueda directa de empleo se necesita trabajar sobre el impacto y la huella que han dejado “las violencias” en el bienestar emocional de estas personas, así como su recuperación social, fomentando sus habilidades sociales, apoyando la reconstrucción o creación ad initio de una nueva red social de apoyo. También precisan habitualmente asesoramiento en los diferentes recursos de ayuda que se les ofrecen para superar los problemas creados por las circunstancias vividas.

Algunos de estos apoyos los vienen encontrando en las asociaciones y recursos públicos, si bien en la mayoría de los casos son parciales y fragmentados y no alcanzan el apoyo real en la reconstrucción de la autoestima, la red de apoyo social y la propia imagen, básicas para afrontar con éxito cualquier proceso de reintroducción al mundo laboral, un mundo mayoritariamente masculino en el que, desafortunadamente, algunas formas de violencia machista y alguna formas de discriminación son aún frecuentes.

3. OBJETIVO

FOMENTO DE LA AUTOESTIMA Y HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LAS PERSONAS EN EXCLUSIÓN POR CAUSA DE GÉNERO, PARA QUE ADQUIERAN MAYORES COMPETENCIAS DE CARA A CONSEGUIR REALIZAR UNA FORMACIÓN, ENCONTRAR O MANTENER UN EMPLEO

ACCIONES

3.1. Apoyo al empoderamiento individual para superar la situación vivida y tomar conciencia de sus derechos, fortalezas e intereses y consolidar su autonomía personal. Se trabajará, fundamentalmente, la visión de sí misma y su proyección hacia el futuro, la independencia y la toma de decisiones, encaminados a mejorar sus habilidades personales como apoyo para la consecución y el mantenimiento del empleo

La exclusión social por causas de género y la violencia machista actúan destruyendo la autoestima, la autoimagen y la capacidad de decisión de las víctimas, haciendo que la persona “se pierda a sí misma” deja de ser la persona que era y busca pasar desapercibida o ser la persona que su agresor quiere que sea o bien busca ser quien no ha podido ser encerrada en un cuerpo que no le sirve para manifestar su yo interior.

Estas personas necesitan empoderarse para poder romper con su situación y buscar quiénes son, definir y lograr ser la persona que quieren ser, encontrar su nuevo yo que les permita romper con la situación vivida y afrontar la vida desde una perspectiva nueva en la que el miedo que las acompaña y la violencia que nunca debieron sufrir quede atrás y pueda afrontar su proceso de inserción en el mercado de trabajo posibilidades de conseguirla.

3.2. Apoyo grupal para la reinserción sociolaboral, centrando la atención en el desarrollo de habilidades sociales y en la construcción de sus nuevas redes sociales de apoyo

Recuperada la persona ésta ha de insertarse de nuevo en la sociedad, recuperada la confianza en sí misma debe volver a aprender a confiar en los demás, las relaciones interpersonales son imprescindibles para vivir en sociedad como lo es también la pertenencia a grupos, de aquí la necesidad de recuperar o desarrollar habilidades sociales, construir una nueva red social de apoyo y abordar la reconstrucción de la vida laboral

3.3. Consultoría y re-construcción de la imagen personal.

En muchas ocasiones los procesos de violencia de género, los de transformación de género y más aún los de explotación sexual de mujeres conllevan el deterioro e incluso la pérdida de la propia imagen física, haciendo imprescindible la recuperación o nueva construcción de la imagen personal, base de los procesos de resocialización y de inserción laboral.

Al deterioro físico se une con demasiada frecuencia la falta de recursos económicos, que dificulta aún más su recuperación al quedar fuera del alcance de estas personas, que con frecuencia han salido de sus casas con “lo puesto”, la adquisición de prendas de vestir o el uso de servicios que les ayuden en esa recuperación.

El deterioro físico y la falta de recursos económicos añaden una nueva causa de discriminación social y una nueva fuente de violencia, la de la exclusión social, con la que es preciso romper antes de abordar cualquier otro aspecto de su recuperación.

ÁREA DE EMPLEO Y PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

En general las mujeres siguen siendo una asignatura pendiente del mercado laboral, las mujeres sufren más situaciones de discriminación en este ámbito: más desempleo, diferencias salariales, dificultades de acceso a determinados puestos o tareas, precariedad laboral, contrataciones temporales, paro de larga duración...

Si nos centramos en los colectivos a los que hace referencia este plan, fundamentalmente formados por mujeres que, además, se encuentran en especial vulnerabilidad por diferentes causas, esta discriminación y dificultad de acceso al empleo se intensifica.

Poner todo nuestro esfuerzo en mejorar la empleabilidad de estas personas es un empeño del Ayuntamiento de Valladolid así como una gran responsabilidad ante las necesidades que sufren las personas que pertenecen a estos colectivos de vulnerabilidad.

Fomentar la inserción mediante itinerarios de inserción, formación u otras acciones es una apuesta fundamental que hace la ciudad de Valladolid como ciudad diversa, tolerante, y preocupada por las necesidades de los colectivos más necesitados de apoyo.

Concienciar paralelamente al empresariado local hacia la contratación de mujeres y, en particular, mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables es responsabilidad de las administraciones públicas y aún más de la administración local.

Es precisamente incorporar o devolver al mercado de trabajo a las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista el objetivo de éste Plan de inserción laboral, así como visibilizar estos resultados.

Para ello debemos ser conscientes de que la crisis económica afectó en mayor medida a personas en riesgo de exclusión social y en particular a las mujeres víctimas de violencia de género. Muchas mujeres que vivían en situación de violencia alargaron ésta por miedo a no encontrar un empleo y no disponer de los recursos económicos suficientes para salir adelante por sí mismas y mantener a sus hijos, produciéndose un descenso en el número de denuncias.

En 2013, punto álgido de la crisis económica, se contabilizaron un total de 124.894 denuncias en toda España, un 14% menos que en 2008. Esta reducción en el número de denuncias no significaba que el problema de la violencia de género se hubiese reducido, sino que reflejaba el difícil momento que atravesaba la economía y el mercado laboral.

Esta tendencia descendente en el número de denuncias se rompió en 2014, contabilizándose 126.742 denuncias, un 1,5% más que el año anterior. La tendencia al alza continuó

durante el 2015, con 129.193 denuncias registradas, un 1,9% más que el año anterior, se disparó en 2016 con un incremento del 10,6 % alcanzando 142.893 denuncias por violencia de género este crecimiento acelerado continúa en 2017, durante el primer trimestre de este año ya se habían contabilizado 40.509 denuncias, 6.592 más que el mismo trimestre del año anterior. Lo que viene a demostrar que el incremento de las denuncias es un síntoma del aumento de la confianza de las mujeres en el mercado laboral y en las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo. El empleo es la mejor manera de combatir la violencia de género y hacer que las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista puedan ser totalmente independientes, evitando así que la situación de violencia se repita, permitiéndoles proteger a todo su núcleo familiar¹⁰.

4. OBJETIVO

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR CAUSAS DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

ACCIONES

- 4.1. Realización de itinerarios de inserción sociolaboral compuestos de acciones individuales y grupales de Información, orientación, asesoramiento, acompañamiento y seguimiento a la inserción adaptados a cada persona participante, favoreciendo su potencial.**

El primer paso hacia el empleo es definir el objetivo profesional de la persona que necesita ese empleo, alrededor del objetivo profesional pivotan el resto de servicios o recursos que se le pueden ofrecer, no será posible proporcionar información, orientación o asesoramiento si la persona no tiene definido en qué quiere trabajar y los requisitos que debe reunir para poder tener opción en el mercado de trabajo, con ello comienza su itinerario de inserción que, a través de la información, la orientación y el asesoramiento irá configurando el camino a recorrer y los hitos a superar para alcanzar la meta del empleo

- 4.2. Diseño e implementación de acciones formativas para el empleo adaptadas a las personas participantes y dirigidas hacia perfiles profesionales con posibilidades de inserción. En su caso, se derivará a formación preexistente pública o privada siempre que ésta sea adecuada para el desarrollo del perfil profesional de la persona participante.**

Conocido el perfil profesional de las personas participantes y su grado de actualización y adecuación al mercado laboral será el momento de inventariar sus necesidades formativas y de valorar la posibilidad de articular un programa de formación laboral conjunto para algunas de las personas participantes, de localizar cursos que puedan permitir reciclarse a otras o de prácticas laborales para que

¹⁰ Fundación Adecco. Azimut. “El empleo, la mejor receta para poner fin a la violencia de género”

retomen el contacto con el mercado laboral otras más, de forma que todas ellas puedan estar en condiciones adecuadas para acudir al mercado de trabajo en condiciones adecuadas para iniciar su actividad laboral

- 4.3. Diseño y desarrollo de acciones formativas en competencias básicas para la búsqueda de empleo que se reforzarán con formación o actualización, según cada caso, en el manejo de las TIC y dinámicas sobre gestión del cambio y flexibilidad.**

En este momento es francamente difícil buscar información, preparar las mínimas herramientas para la búsqueda de empleo o localizar ofertas de trabajo sin la ayuda de un ordenador, tableta o dispositivo móvil. Pese a la generalización de su uso en muchos casos se desconoce su aplicación fines laborales. Las Administraciones Públicas y las asociaciones facilitan el uso de ordenadores con conexión a internet que pueden emplearse con esta finalidad, pero para tener éxito en su uso es preciso conocer éste.

- 4.4. Diseño y desarrollo de acciones formativas en competencias avanzadas para el desarrollo personal y profesional en las que se trabajará su identidad digital y marca profesional y las nuevas tendencias y herramientas en la búsqueda de empleo.**

El segundo paso en el uso de herramientas de comunicación electrónica es la construcción del perfil profesional o “marca personal”, en el caso de las víctimas de violencia de género es esencial su uso con garantías, por un lado deben saber cómo navegar con seguridad, cómo usar las Internet y las redes sociales de forma segura y, así mismo cómo hacer uso del “derecho al olvido” para eliminar aquellos contenidos que permanezcan en la red y puedan ser perjudiciales para su seguridad.

5. OBJETIVO

APOYAR Y FOMENTAR LA CULTURA EMPRENDEDORA DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR CAUSAS DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA, COMO MEDIO DE CREACIÓN DE SU PROPIO EMPLEO Y GENERACIÓN DE RIQUEZA EN LA CIUDAD

ACCIONES

- 5.1. Desarrollo de itinerarios de emprendimiento que posibiliten la adquisición de habilidades y capacidades para la puesta en marcha de un negocio**

Una vía para conseguir la independencia económica mediante la inserción en el mundo laboral es la creación del propio puesto de trabajo, la creación de un pequeño negocio, ésta ha sido durante mucho tiempo la opción a la que muchas mujeres han acudido cuando se les cerraban las puertas de las empresas y sigue abierta para ellas, si bien, cada vez es más complejo crear una empresa y valorar su viabilidad, como también lo es su gestión diaria.

Para facilitar el proceso se ofrecen itinerarios de emprendimiento a través de los cuales y con ayuda de profesionales expertos las personas que opten por esta vía podrán contar con formación y tutoría de sus planes de empresa y de un consultor

que les guíe en la puesta en marcha de su negocio. Del mismo modo se les apoyará en la solicitud de subvenciones y de financiación

6. OBJETIVO

FAVORECER LA INCLUSIÓN DE ESTOS COLECTIVOS EN PERFILES PROFESIONALES DEMANDADOS POR EL TEJIDO EMPRESARIAL

ACCIONES

6.1 Prospección de empleo para la localización de puestos de trabajo para las personas a las que va dirigido este Plan

Más allá de instruir y dotar de herramientas a las personas participantes en la búsqueda de empleo para que puedan realizar la búsqueda de un puesto de trabajo por sí mismas, se plantea, en particular para los casos más complicados, la posibilidad de contar con prospectores de empleo para facilitar la inserción laboral de las personas que lo requieran. Su misión será la de contactar con empresas para localizar nichos de empleo y necesidades de contratación de las empresas en los que sea posible insertar laboralmente a las personas participantes del programa tras una capacitación previa

6.2 Firma de convenios con empresas que incentiven la incorporación de las personas a las que va dirigido este Plan a puestos de trabajo de mayor demanda por el mercado laboral e incorporación de la empresa en los itinerarios de inserción sociolaboral a través de la firma de convenios de colaboración

Se facilitará a las empresas que estén interesadas en incorporar a varias personas a su plantilla la posibilidad de preseleccionar a éstas y desarrollar para ellas un itinerario específico de formación e inserción adecuando a las necesidades de la empresa, siempre que haya un compromiso en firme de contratación de parte de las personas formadas

6.3 Inserción laboral de las personas destinatarias del Plan de Inserción.

Se realizará seguimiento durante al menos seis meses de las personas que participen en el *Plan de Inserción Laboral dirigido a las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista*, buscando en todo momento mejorar su empleabilidad ofreciéndoles formación, orientación y asesoramiento, así como todos los recursos disponibles dentro del Plan.

6.4 En su caso, tutela del periodo de adaptación al puesto de trabajo.

Para las personas con particulares dificultades de inserción, que requieran apoyo en el periodo de incorporación y adaptación al puesto de trabajo, se tutelarán su incorporación al puesto de trabajo durante los primeros días, de modo que la transición al empleo se realice de la forma más adecuada tanto para la empresa como para la persona que se incorpora a ésta, siguiendo el modelo de las empresas de inserción.

ÁREA DE AYUDAS Y

CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

La presencia de hombres y mujeres en el ámbito laboral ha generado la necesidad familiar de conciliar el ámbito laboral con el cuidado de hijos e hijas o personas dependientes a cargo de la familia, tarea que ha venido recayendo de forma mayoritaria, si no exclusiva, en las mujeres.

En este caso nos encontramos con personas que pueden tener responsabilidades familiares que, necesariamente, tienen que asumir en su totalidad al no tener una pareja o un familiar que pueda asumir esa tarea.

En este caso, si bien se trabajará la sensibilización e información relativas a la conciliación personal, familiar y laboral, que pudiera serles de utilidad en el futuro, se hace necesario desarrollar acciones individuales o grupales que posibiliten la consecución de los objetivos previstos en éste área.

En todo caso, el modelo de convivencia por el que apuesta este plan y que defiende la ciudad de Valladolid ha de ser un modelo de igualdad y corresponsabilidad.

Los objetivos y acciones previstos y propuestas en este plan deben contribuir a facilitar la conciliación de las personas a las que se dirige.

Más allá de las medidas de conciliación, se considera oportuno prestar orientación en aquellos aspectos jurídicos relacionados con su problemática de partida, así como en materia laboral.

En otro orden de cosas, será preciso facilitarles el acceso a las actuaciones que se programen para ellas mediante la aportación de materiales y ayudas.

7. OBJETIVO

FORTALECER LA OFERTA DE SERVICIOS Y RECURSOS MUNICIPALES DIRIGIDOS A MEJORAR LAS CONDICIONES RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

ACCIONES

- 7.1 Puesta a disposición de las personas participantes de las medidas de apoyo necesarias para la atención de necesidades de cuidado que precisen en caso de menores, ancianos o personas con discapacidad a su cargo.

En los casos en que sea preciso se procederá a la cobertura directa desde el *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista* de del servicio de canguros o de cuidado de mayores, que permitan la conciliación entre la vida familiar y la participación en el programa.

- 7.2 Puesta a disposición de las personas participantes de un servicio de asesoramiento jurídico, si lo precisan y de formación y asesoramiento en materia laboral

En los casos en que las personas participantes arrastren problemas legales no resueltos derivados de su problemática de partida (violencia, discriminación, trata, explotación...) se les proporcionará orientación legal para que puedan encaminar la resolución de sus problemas.

Para que su inserción laboral cuente con las máximas garantías el *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista* incluirá formación básica en esta materia sobre aspectos tales como contratación laboral, nóminas, seguros sociales, derechos y obligaciones de los trabajadores, libertad sindical, prestaciones por desempleo...

- 7.3 Promover en entidades que trabajen con las personas a las que va dirigido *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista* a los que se dirige este plan para el desarrollo de proyectos que favorezcan y faciliten la conciliación personal, laboral y familiar.

Una vez finalizada la participación en este plan de inserción será necesario que las personas que han participado en él sean capaces de solventar sus necesidades, siendo posible que algunas de ellas no consigan poder hacer frente a todas ellas, como pueden ser las de conciliación familiar y laboral. En esta línea se fomentará la creación de redes de apoyo mutuo entre las personas participantes, que facilite resolver éste y otros problemas, así como la puesta en marcha de proyectos que contribuyan a su resolución desde las entidades de apoyo de los colectivos a los que se dirige

En esta línea está previsto elaborar un mapa de recursos y servicios locales que favorezcan la conciliación y potenciar el uso de estos programas ya existentes de atención a personas dependientes, respiro familiar, centros de día, guarderías, ludotecas, comedores escolares, campamentos urbanos, ayuda a domicilio...

8. OBJETIVO

FACILITAR EL ACCESO A LAS ACCIONES FORMATIVAS INTEGRADAS EN LOS ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE INSERCIÓN LABORAL MEDIANTE DIVERSAS MODALIDADES DE APOYOS

ACCIONES

8.1 Ayudas para el transporte.

Desde el *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista* se promoverá la máxima autonomía de las personas participantes, así como la colaboración mutua, no obstante, en los casos en que no dispongan de medios para acudir a alguna de las actuaciones y ésta se realizase en un lugar lo bastante alejado de su lugar de residencia como para justificar el uso de transporte público, éste correrá a cargo del plan.

8.2 Incentivos a la participación y el aprovechamiento de las acciones formativas.

En todo momento se fomentará la participación activa de todas las personas que realicen acciones programadas en el *plan de inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social por causas de género y víctimas de violencia machista* ya sea mediante la dinamización realizada en cada actividad de las personas encargadas de asesorar, orientar o formar en las diversas actuaciones que se programen o mediante otras medidas que se arbitrarán en función de la naturaleza de cada acción, valorándose muy positivamente no sólo la participación sino también la iniciativa de cada participante

8.3 Suministro del material necesario para el correcto desarrollo de la acción formativa.

Todas las personas participantes dispondrán de los materiales precisos para realizar cada acción, siendo éste el único material que podrá emplearse en la misma.