



¿Por qué las víctimas de violencia de género ocultan su condición en las entrevistas de trabajo?*

por Alejandra Selma Penalva

Durante los últimos años, debido a su frecuencia y gravedad, la prevención de la violencia de género se ha convertido en un objetivo primordial para el legislador, lo que ha desencadenado diversas modificaciones normativas tendentes a garantizar que este tipo de víctimas reciban una protección reforzada. Así, estos actos violentos despliegan consecuencias muy contundentes no sólo en lo que respecta a la sanción del agresor, sino también a la hora de articular la protección de la mujer maltratada desde diferentes puestos de vista: económico, social, educativo, y como no, también laboral. Tantas y tan variadas son las disposiciones legales encaminadas a reconocer derechos específicos a las víctimas de violencia de género que puede afirmarse que disfrutan de una situación especialmente privilegiada en nuestro ordenamiento jurídico de la que no gozan en absoluto las víctimas de otro tipo de delitos también duramente reprobables.

Pese a estos esfuerzos, un dato llama poderosamente la atención: cada año un número muy elevado de mujeres mueren en España a manos de sus parejas o ex parejas. A la vista de ello, ha de reconocerse que algo ha fallado. ¿En qué flaquea nuestro modelo de protección? ¿Detección temprana, concienciación a la víctima, consecuencias sancionadoras y ejemplificativas de la pena?

Sin duda, uno de los factores más importantes para reforzar la lucha contra la violencia de género es lograr la independencia económica de la víctima. Según las cifras oficiales, menos de un 30% de las víctimas de violencia de género tenía ingresos propios suficientes para subsistir sin apoyo familiar. Se trata de un dato de importantísimo valor pues, entre otras cosas, se ha comprobado que la necesidad de contar con un medio de subsistencia impide a la víctima desplegar correctamente los instrumentos de protección que nuestro ordenamiento jurídico pone a su disposición. Y es que ¿se va a denunciar una agresión cuando la ha cometido la persona de la que se depende económicamente? ¿Se prevale el agresor de la situación de vulnerabilidad económica de la víctima para mantener y reforzar su posición de poder? En definitiva, contar con una fuente de ingresos propia y suficiente hace a las mujeres mucho menos vulnerables. Pero si cambiar la dependencia emocional de la víctima respecto al agresor es demasiado complejo ¿por qué no abordar el problema desde otro punto de vista? ¿Por qué no insistir en reforzar, al menos, su independencia económica? ¿Cómo se puede lograr que la víctima de violencia de género no abandone su puesto de trabajo ante la situación de desequilibrio emocional que le ha provocado la ruptura o por miedo a

* La publicación es parte de la ayuda PID2023-147932OB-I00: HERRAMIENTAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN, financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

que su agresor la encuentre? Ante este panorama no se puede negar que las medidas sociolaborales tendientes a facilitar la integración laboral o la conservación del empleo de las víctimas de violencia de género se convierten en esenciales.

Pero si el ordenamiento laboral presupone que la víctima de violencia de género puede necesitar ayuda para garantizar la conservación de su empleo (en forma de traslado, suspensión de la relación laboral, adaptación del horario o la jornada, consideración de ausencias justificadas, etc.), en la práctica, mucho más complejo resulta ayudar a reincorporarse al mercado de trabajo a las víctimas que, por diferentes razones, hubieran quedado apartadas. No se puede negar es que la violencia de género consigue añadir dificultades adicionales al clásico problema de la desigualdad de género en el mercado laboral. Y es que aumentará todavía más las dificultades de acceso a un empleo que, estadísticamente, ya sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, sobre todo, si la violencia de género coincide en el tiempo con el hecho de ser mayor de 45 años, persona con discapacidad y/o con el hecho de tener cargas familiares. Tanto es así que, en la práctica, estos datos se convierten en factores predictivos bastante eficaces para determinar si existen posibilidades reales de recolocación de la mujer afectada, o si, por el contrario, corre un riesgo serio de sufrir desempleo de larga duración.

Precisamente porque la práctica demuestra que la independencia económica se convierte en un factor fundamental a la hora de prevenir la violencia de género, se ha de hacer especial hincapié en reconocer, intensificar y perfeccionar todas aquellas alternativas que puedan ayudar a las víctimas de este tipo de delitos a hacer efectivos los distintos derechos que, en orden a su protección o recuperación psicológica, les reconoce el ordenamiento jurídico sin tener que renunciar a su vida laboral.

Pese a todo, nos encontramos con un dato sorprendente: las encuestas confirman que nada menos que el 72,7% de las víctimas prefiere no mencionar la situación de violencia de género en las entrevistas de trabajo, *“por si pudiera perjudicarle”* debido a celos que siguen asociando a las mujeres víctimas con personalidades inseguras, dependientes o conflictivas. Lo mismo ocurre cuando la violencia de género se presenta después de iniciada la relación laboral: salvo casos extremos, las víctimas guardan secreto sobre su condición pensando que con ello salvaguardan su imagen personal y su credibilidad profesional. Y es que no quieren que se les presuponga una tendencia al absentismo y una minoración de la productividad que en realidad no existe. En definitiva, todavía existen prejuicios totalmente infundados que lastran la carrera profesional de este colectivo, aunque la realidad es muy diferente: se ha demostrado que el deseo de encontrar una faceta estable (ya que no lo ha sido su vida sentimental), las convierte en trabajadoras implicadas, responsables y muy productivas. Tanto es así que se ha dicho que las víctimas de violencia de género que acceden a la protección sociolaboral prevista en nuestro ordenamiento jurídico destinadas a favorecer su empleabilidad, son sólo la punta del iceberg de todas las existentes.

Más difícil es en cambio predeterminar qué perfil de mujer es o no más propicio a sufrir violencia de género: son muchas las causas y circunstancias que influyen este hecho, entre las que subyace un componente psicológico muy complejo e imposible de apreciar a simple vista. Ahora bien, existe un dato muy importante: si es muy difícil actuar sobre los componentes psicológicos que desencadenan la violencia de género y la dependencia emocional de la víctima, si existe un elemento sobre el que se puede influir, ayudando así a reducir los episodios de violencia de género: la dependencia económica, que se traduce en la carencia de vivienda en propiedad, la ausencia de empleo o de cualquier otra fuente de ingresos periódica, situación que se agrava al máximo si existen cargas familiares.

Al mismo tiempo, las estadísticas confirman que detrás del desempleo de larga duración de las víctimas de violencia de género se encuentra latente una gran dificultad: la falta de recursos para financiar la formación y especialización profesional, pues ello limita muchísimo las oportunidades de las mujeres víctimas de violencia de género, convirtiéndose a su vez en causa y efecto de la situación de conflicto en la que se encuentran.

Así las cosas, la inserción (o reinserción) laboral es crucial para las víctimas de violencia de género. Se facilita a través de programas que ofrecen formación y apoyo económico. El acceso a un empleo permite a las mujeres recuperar su independencia económica y social, alejándose del entorno de maltrato y fortaleciendo su autoestima. Ahora bien, se ha demostrado que la falta de una red de apoyo social, familiar o profesional puede dificultar la búsqueda de empleo y la adaptación a nuevas situaciones laborales, por lo que la dependencia emocional y económica de su agresor, que muchas veces aísla a la mujer de otros lazos sociales y familiares, se convierte en un obstáculo muy importante para conseguir romper el ciclo de la violencia: A menor formación menores oportunidades de colocación y con ello, la dependencia económica reforzará la dependencia emocional de la víctima dando lugar a un ciclo infinito que se retroalimenta constante.

Hay que ser consciente de que los problemas de conciliación se agravan en las mujeres víctimas de violencia de género, pues muchas veces esta situación las convierte, de hecho o de derecho, en familias monoparentales (dependiendo del alcance de la violencia, ejercer no sólo una corresponsabilidad activa entre los progenitores sino simplemente el derecho de visitas, se convierte en un reto jurídico difícil de resolver). Y muchas veces son estas cargas familiares añadidas, y no la violencia en sí, las que dificultan el acceso y la conservación de un empleo por parte de este tipo de víctimas. Se trataría éste de un obstáculo laboral en realidad fácilmente superable, pero sobre el que, por el momento, ni el legislador ni la negociación colectiva han considerado relevante adoptar medidas específicas, causando así un enorme daño en la vida laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En principio, la mejor manera de evitar el paro de larga duración de las mujeres víctimas de violencia de género es intentando evitar que la situación de violencia que sufren las aboque a abandonar su puesto de trabajo. Para lograr este objetivo actúan las diferentes medidas incluidas en el Estatuto de los Trabajadores (justificación de ausencias, adaptación de horario y de jornada, cambio de puesto o de centro de trabajo, etc.). Pero la realidad puede ser mucho más compleja de lo que ha previsto el legislador, pues ¿qué ocurre si la víctima no tuviera empleo que conservar? En ese caso, la situación se complica y las estrategias varían, pues deben ir encaminadas ahora a facilitar la incorporación de la víctima al mercado laboral, cosa que no siempre es fácil. Y es que si las adaptaciones de jornada, horario, centro de trabajo, etc., pueden ayudar a una víctima a mantener su empleo, conseguir crear el entorno propicio para que una persona se incorpore por primera vez, o se reincorpore al mundo laboral tras años de ausencia es un objetivo mucho más difícil de alcanzar. Con el fin de atenuar estos inconvenientes, conviven medidas públicas y ocasionalmente también, iniciativas privadas tendentes a favorecer la conservación del empleo de las víctimas de violencia de género o, en su caso, el acceso a un nuevo puesto de trabajo. Todas estas alternativas persiguen el objetivo común de facilitar la incorporación o prolongación de la vida activa de este tipo de víctimas.

Además de los interesantes incentivos económicos a la contratación de este tipo de víctimas, son muchos y muy variados los derechos laborales específicos que amparan a la mujer trabajadora víctima de violencia de género y que se podrán desplegar durante el desarrollo de su relación laboral... pero, ¿son suficientes? Al respecto son todavía muchas las medidas olvidadas y que podrían ser muy útiles para reforzar la vida laboral de las víctimas de violencia de género. A continuación se citan algunas de ellas:

La práctica demuestra que la negociación colectiva apenas pone interés en mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y, en el caso de que hipotéticamente, el convenio colectivo incluya una cláusula expresamente destinada a tratar asuntos vinculados con la violencia de género en la empresa, por lo general se limita a reiterar, con ánimo meramente informativo, el contenido de la legislación vigente, demostrando con ello el enorme desconocimiento que existe al respecto por parte de las propias personas afectadas. ¿Por qué no idear estrategias novedosas y poco habituales para abordar un problema persistente y de difícil solución?

En concreto, resultan esenciales las medidas incluidas en un convenio colectivo destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de las familias monoparentales (sean o no víctimas de violencia de género), facilitando, por ejemplo, la adaptación de horarios (34.8 ET), la elección de turno de vacaciones (38 ET) o el acceso puntual o temporal a la condición de teletrabajo, sin necesidad de tener que revelar su condición de víctima. Y es que quizá en esta circunstancia resida la principal fuente del problema: estén o no trabajando, las víctimas de violencia de género pueden llegar a atreverse a denunciar su situación ante las autoridades competentes, pero pasar a trasladar esta información a la empresa les resulta mucho más difícil. Por mucho que se trate de un dato especialmente protegido del que la empresa deba realizar una tutela especialmente rigurosa, se trata de una información muy personal que las víctimas, por lo general, no quieren compartir en ningún caso, por los motivos expuestos.

Ante el recelo de las empresas privadas, parece que las entidades públicas podrían ser un buen ejemplo a seguir para empezar a cambiar la mentalidad que actualmente existe respecto a la implicación laboral de las víctimas de violencia de género. Pero aunque desde hace años se vienen anunciando un porcentaje de reserva para víctimas de determinados delitos (entre las que se encuentran las víctimas de violencia de género), similar al que hasta ahora disfrutaban las personas con discapacidad, todavía no se ha activado (ni existen perspectivas de que eso pueda ocurrir a corto plazo).

En otras ocasiones, no es que la víctima renuncie a comunicar su situación a la empresa para poder activar así las medidas que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, sino que ni siquiera tiene un conocimiento exacto de los derechos que le asisten y de la gran ayuda que pueden llegar a prestarle a la hora de acceder o conservar un empleo. Pese a las distintas guías prácticas publicadas en los últimos años en las que la doctrina sintetiza y explica las medidas laborales existentes, se trata todavía de un tema sobre el que existe un gran desconocimiento social, lo que, lastra su puesta en práctica.

Otro factor en el que no se repara lo suficiente, pese a la importancia práctica que verdaderamente tienen es que, si por lo general, la víctima de violencia de género ha vivido en régimen de dependencia económica respecto a su agresor, además de carencia de formación y de experiencia laboral, arrastra el inconveniente de carecer de un medio de transporte propio que facilite sus oportunidades de empleo. En cualquier caso, no se puede dejar de destacar que contar con un vehículo propio puede llegar a representar un gasto inasumible en determinadas familias monoparentales, de ingresos reducidos, sobre todo, en los casos, en los que se accede a un empleo poco cualificado y las propias cargas familiares hacen inviable llevar a cabo una jornada completa. Pese a todo, el proyecto de Ley de Movilidad Sostenible (actualmente en tramitación), no hace referencia a los especiales problemas de movilidad que pueden tener ciertos núcleos familiares, especialmente los monoparentales con escasos ingresos, para poder sufragar los costes que implica el mantenimiento de un vehículo privado.

En definitiva, evitar el paro de larga duración de las víctimas de violencia de género se convierte en un problema particularmente complejo, sobre el que cualquiera de las medidas ensayadas hasta ahora no ha logrado los resultados esperados. Se demuestra así que habría que emprender conjuntamente actuaciones desde el punto de vista social, educativo, familiar y por supuesto, laboral para poder mejorar los resultados, lo que no es un proceso fácil ni rápido, porque requiere cambiar la configuración social de las relaciones personales, y ello, requiere tiempo.

Alejandra Selma Penalva

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia (España)