

¿CÓMO PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES MEDIANTE LA INSERCIÓN LABORAL?

Sistematización y recomendaciones en base a experiencias de trabajo conjunto entre el sector público y privado.



SISTEMATIZACIÓN Y RECOMENDACIONES EN BASE A EXPERIENCIAS DE TRABAJO CONJUNTO

ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

NANCY ROSALINA TOLENTINO GAMARRA

Viceministra de la Mujer

DANIELA VITERI CUSTODIO

Directora General contra la Violencia de Género

SILVIA PATRICIA ARISPE BAZAN

Directora Ejecutiva del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - AURORA

Elaboración de contenidos:

Arístides Vara Horna

Director del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias

Administrativas y Recursos Humanos Universidad de San Martín de Porres

Comentarios y aportes:

- Valeria Paredes Guillen - Cristina Valega Chipoco

Equipo de la Dirección General contra la Violencia de Género

El presente estudio ha sido elaborado por la Dirección General Contra la Violencia de Género, en el marco del Proyecto "Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú", con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Se agradece la colaboración para la realización de la sistematización de las mujeres que participaron de las entrevistas y cuya identidad se mantiene en reserva, de la Cámara Oficial de Comercio de España en Perú, y las empresas EULEN del Perú S.A, IBT Group LLC, y Konecta Perú.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Jr. Camaná 616, Cercado de Lima - Perú

Teléfono: (01) 626 1600

www.gob.pe/mimp

Todos los derechos reservados.

Lima, junio de 2020.

TABLA DE CONTENIDOS

- 1** Antecedentes
- 2** Objetivo
- 3** Marco Conceptual
- 4** Sistematización
- 5** Análisis FODA y riesgo
- 6** Recomendaciones de política pública

La Dirección General contra la Violencia de Género (DGCVG) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) viene trabajando **en el proyecto “Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú”** (Proyecto) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

En el marco del proyecto, se contempla la realización de proyectos piloto para prevenir la violencia de género. Desde la DGCVG, con el apoyo del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (AURORA), AECID y la Cámara Oficial de Comercio de España en Perú, se ha elaborado la sistematización de experiencia en prevención de la violencia contra las mujeres mediante la inserción laboral,

siendo este el primer esfuerzo para construir el programa piloto de inserción laboral para aumentar la autonomía económica de las mujeres sobrevivientes a la violencia inicial de pareja, de tal forma que, con la generación de evidencia y condiciones sostenibles de empleo, se contribuya con el quebrantamiento del ciclo de violencia y se promueva el ejercicio pleno de los derechos de estas mujeres.

En el presente documento, se presenta un marco conceptual que da sustento **al proyecto piloto de prevención de violencia mediante la inserción laboral de las mujeres sobrevivientes** a la violencia de sus parejas que se ejecutará en el marco del Proyecto.

Además, se sistematiza la experiencia inicial del programa de prevención de violencia que ha venido realizándose en los últimos años, bajo dirección de AURORA. Finalmente, se plantean recomendaciones que aseguren el éxito del proyecto, tanto para **la selección de las mujeres sobrevivientes, el acompañamiento desde las instituciones del Estado y las prácticas laborales y organizacionales desde las empresas.**



MARCO
CONCEPTUAL

La violencia contra las mujeres perpetrada por sus parejas o exparejas (VcM) es una seria violación de derechos humanos, con consecuencias perniciosas en las mujeres, en la salud pública y en el desarrollo de la sociedad. **El empoderamiento económico de las mujeres (EE) es una estrategia de prevención para evitar que la violencia contra las mujeres (VcM) ocurra** (prevención primaria ¹), en el sentido de que las mujeres con pleno ejercicio de su autonomía física y/o política² en la adquisición y uso de sus ingresos serán menos propensas a sufrir violencia por sus parejas o exparejas.

Esta lógica tiene sentido cuando es vista intergeneracionalmente, es decir, cuando se promueve el EE mediante el acceso a las mujeres -desde niñas- a una educación de calidad que se traduzca en empleo digno. El EE aquí es una estrategia con resultados a mediano y largo plazo.

Pero, ¿qué sucede con las mujeres sobrevivientes de violencia? ¿Se puede aplicar el modelo anterior de forma exactamente igual? La respuesta es que no, pues puede generar efectos contrarios (como un aumento de la VcM por efecto *backlash* de la pareja) y porque podrían quedar desatendidas otras necesidades de rehabilitación.

¹La prevención primaria propuesta en el documento hace alusión, de conformidad con el documento técnico preliminar “Marco conceptual para la prevención de la violencia contra las mujeres” de la DGCVG que aún está en proceso de consulta, a lo siguiente: La prevención primaria busca evitar la ocurrencia de la violencia contra las mujeres, al abordar las causas estructurales y factores coadyuvantes que la sustentan, y busca aportar a una transformación social, al contribuir al cambio de estructuras, normas y prácticas sociales que perpetúan la discriminación estructural de género que sostiene la violencia contra las mujeres. La población beneficiaria es la sociedad en general y grupos que presenten un mayor riesgo de ejercer o experimentar la violencia.

²Según Cepal (2016), la autonomía física hace a los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres y los derechos a una vida libre de violencia, lo que se vincula directamente con la libertad y la autonomía sobre sus cuerpos, en cuanto territorio personal y privado, sobre el cual cada mujer debe tener la potestad y capacidad de tomar decisiones soberanas. Asimismo, se entiende por autonomía política como el liderazgo necesario para movilizar sus recursos no solo personales sino sociales y comunitarios en su proceso de toma de decisiones y empoderamiento económico. Información obtenida de: Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Naciones Unidas, Santiago.

Es importante reconocer que la violencia basada en género contra las mujeres es un fenómeno que es consecuencia de múltiples factores, en un contexto de discriminación estructural basado en el género³. Asimismo, la violencia tiene sus orígenes en un orden social que discrimina a las mujeres por el hecho de ser mujeres y desvalora lo femenino, es decir, en la discriminación estructural contra ellas, reforzando la necesidad de transformar los patrones

socioculturales⁴. Desde un enfoque de prevención secundaria⁵ y de prevención terciaria,⁶ el empoderamiento económico deja de ser únicamente una estrategia de disminución de violencia para convertirse en una meta de desarrollo. Bajo esta mirada, el EE sería entonces una consecuencia de haber superado los daños perniciosos -a distintos niveles- de la VcM.

³ Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Programa Presupuestal orientado a Resultados para la reducción de la violencia contra la mujer. Lima, Perú.

⁴ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Lima: MIMP.

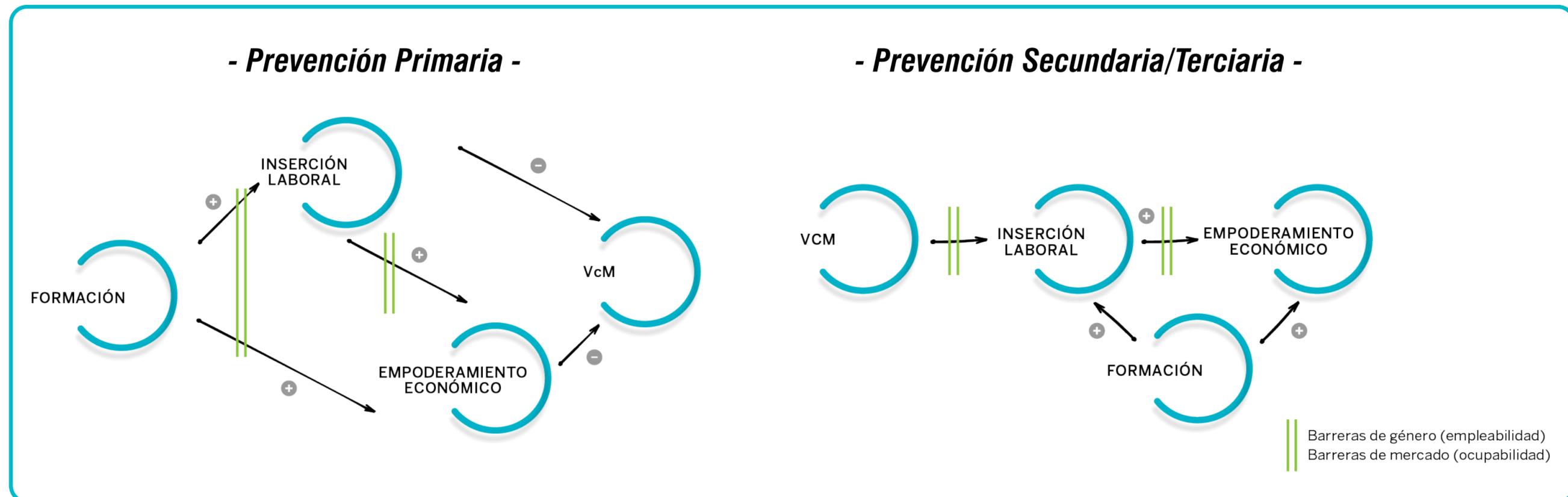
⁵ La prevención secundaria propuesta en el documento hace alusión, de conformidad con el documento técnico preliminar “Marco conceptual para la prevención de la violencia contra las mujeres” de la DGCVG que aún está en proceso de consulta, a lo siguiente: La prevención secundaria tiene como objetivo evitar la reincidencia o escalamiento de la violencia en población que haya experimentado, ejercido o favorecido actos de violencia o que evidencie signos iniciales de haberla experimentado o perpetrado. En los casos iniciales o menos severos de violencia, se busca una identificación temprana e intervención rápida y eficaz.

⁶ La prevención terciaria propuesta en el documento hace alusión, de conformidad con el documento técnico preliminar “Marco conceptual para la prevención de la violencia contra las mujeres” de la DGCVG que aún está en proceso de consulta, a lo siguiente: La prevención terciaria tiene como finalidad proteger a las sobrevivientes y víctimas de violencia, así como atender sus necesidades a corto y largo plazo. Su objetivo principal no es necesariamente la prevención, pero aporta a ella de manera indirecta.

El empoderamiento económico es un concepto complejo.

No se traduce en solo tener un trabajo remunerado (dependiente) o que genere ingresos (autoempleo). Incluye también la autonomía en la administración de los ingresos, así como la posibilidad de que se cubran las necesidades básicas para una vida digna. En ese sentido, lograr el EE pleno implica que las mujeres: 1. Dispongan de tiempo y recursos para trabajar y 2. Que a mediano plazo puedan aumentar su productividad mediante formación, obteniendo mayores ingresos y realización personal.

El empoderamiento económico como estrategia de prevención primaria o como meta de prevención secundaria/terciaria



Elaboración: Arístides Vara Horna

Por su propia definición, la VcM es un problema que expresa una fuerte desigualdad estructural basada en el género. La VcM es un indicador visible -a nivel interpersonal- de la discriminación estructural de género. Así, detrás de una mujer violentada por su pareja o expareja, podemos encontrar altos niveles de desigualdad y discriminación de género. Son esas variables, justamente, las que han facilitado que la violencia ocurra, y las que han sumido a esas mujeres en una posición desventajosa de subordinación forzada ante sus parejas. Variables, como los roles estereotipados de género que sustentan una asignación desigual de roles y que

las mujeres dediquen una mayor cantidad de tiempo al cuidado de sus hijos(as) o de las tareas del hogar, limitan seriamente sus posibilidades de trabajar remuneradamente o de invertir en su formación.

En ese sentido, hay una serie de circunstancias que limitan el EE de las mujeres, y que son las mismas variables que contribuyen a disponerlas a la VcM. Una estrategia efectiva de prevención secundaria de la violencia o de prevención terciaria que persiga el EE de las mujeres exige superar aquellas limitaciones.. Al respecto, hay dos limitaciones significativas:

1. Barreras de género

Son todas aquellas que limitan la empleabilidad de las mujeres, es decir, sus capacidades y posibilidades personales de ejercer un trabajo que genere ingresos. Este concepto está asociado a la productividad individual.

2. Barreras de mercado

Son todas aquellas que limitan la ocupabilidad de las mujeres, es decir, las probabilidades de acceder al mercado de trabajo. Hay que advertir que no solo incluye el acceso, sino también el mantenimiento y la migración, que implica cambiar o mejorar de empleo.

1. Barreras de género

Las mujeres sobrevivientes a la VcM encuentran fuertes barreras de género que las pueden alejar del empoderamiento económico.

AFECTACIÓN PRODUCTO DE LA VIOLENCIA

La VcM afecta la salud emocional y física de las mujeres, con efectos a corto, mediano y largo plazo, afectando su desempeño o minando su confianza laboral. En el aspecto físico, puede dejar secuelas o lesiones incapacitantes para el trabajo. En el ámbito emocional, destruye la autoestima, la autoeficacia y aumenta las probabilidades de indefensión aprendida. En el ámbito relacional, disminuye las competencias interpersonales, generando desconfianza, dificultades para vincularse y socializar con otras personas. En el ámbito laboral, las mujeres violentadas tienen más probabilidades de perder su empleo, de tener empleos menos remunerados o de quedar excluidas del mercado laboral.

EL CUIDADO FORZADO QUE AFECTA EL USO DEL TIEMPO

Muchas mujeres no pueden trabajar de forma remunerada porque no tienen tiempo para ello. Las encuestas de uso del tiempo -como la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del año 2010 en Perú- demuestran que las mujeres disponen de pocas horas de estudios y trabajo como consecuencia de la desigual asignación de roles en torno al cuidado doméstico y de los(as) hijos(as) u otras personas a su cuidado. Trabajar remuneradamente resulta casi imposible cuando tienen hijos(as) pequeños que atender, obligaciones domésticas y cuidado de la familia, tareas que asumen solas o en mayor medida.

LOS ROLES ESTEREOTIPADOS DE GÉNERO QUE RESTRINGEN LA EMPLEABILIDAD DIVERSA

Las mujeres son mayoría en las ocupaciones tradicionalmente asociadas a sus roles de género: limpieza, costura, cocina, trabajo doméstico, entre otras; siendo minoría en ocupaciones más técnico-productivas, en las que los hombres predominan. Lo cierto es que esta división ocupacional basada en el género mantiene las relaciones desiguales de poder, pues las ocupaciones asociadas a las mujeres conllevan una menor remuneración, son de alta rotación y suelen proporcionar poco valor agregado. Además, esta segregación ocupacional actúa como barrera para que las mujeres puedan elegir ocupaciones técnico-productivas y para que las empresas elijan a mujeres para cubrir estas vacantes.

LAS NORMAS COERCITIVAS DE GÉNERO

Muchas mujeres necesitan del apoyo de sus familiares para cuidar de su hogar mientras están trabajando. Sin embargo, debido a fuertes patrones socioculturales machistas, la familia puede actuar en contra, juzgando a las mujeres de “malas madres” por no dedicarse exclusivamente o en mayor medida al cuidado de sus hijos(as).

PRECARIEDAD ECONÓMICA

Hay una fuerte asociación entre VcM y precariedad económica. En general, los estudios encuentran que la violencia descapitaliza a las mujeres y ocasiona gastos catastróficos que inestabiliza la economía del hogar. La situación se complica cuando la pareja o expareja de la mujer no asume sus responsabilidades económicas, cuando se desentiende de proveer las pensiones alimentarias, cuando abandona el hogar o cuando usa el dinero como medio de control coercitivo y violencia económica contra ella.

2. Barreras de mercado

Las mujeres sobrevivientes a la VcM se enfrentan a fuertes barreras de mercado que las alejan del empoderamiento económico.

PREJUICIOS DE PERFIL

Las empresas pueden tener prejuicios y estereotipos sobre las mujeres sobrevivientes de VcM, disponiéndolas a una actitud negativa hacia ellas o desincentivando cualquier iniciativa de inserción laboral. Por un lado, las empresas pueden ver sobrecostos en contratar a mujeres sobrevivientes de violencia, por los permisos para trámites judiciales o por el alto riesgo de “deserción” o abandono del puesto laboral. Suelen pensar en mujeres con niveles severos de violencia, con alto riesgo, y creen que su rendimiento será muy inferior al estándar. Por otro lado, las empresas no necesariamente saben qué acciones deben garantizar frente a una mujer sobreviviente de violencia.

CONDICIONES LABORALES INSENSIBLES AL GÉNERO

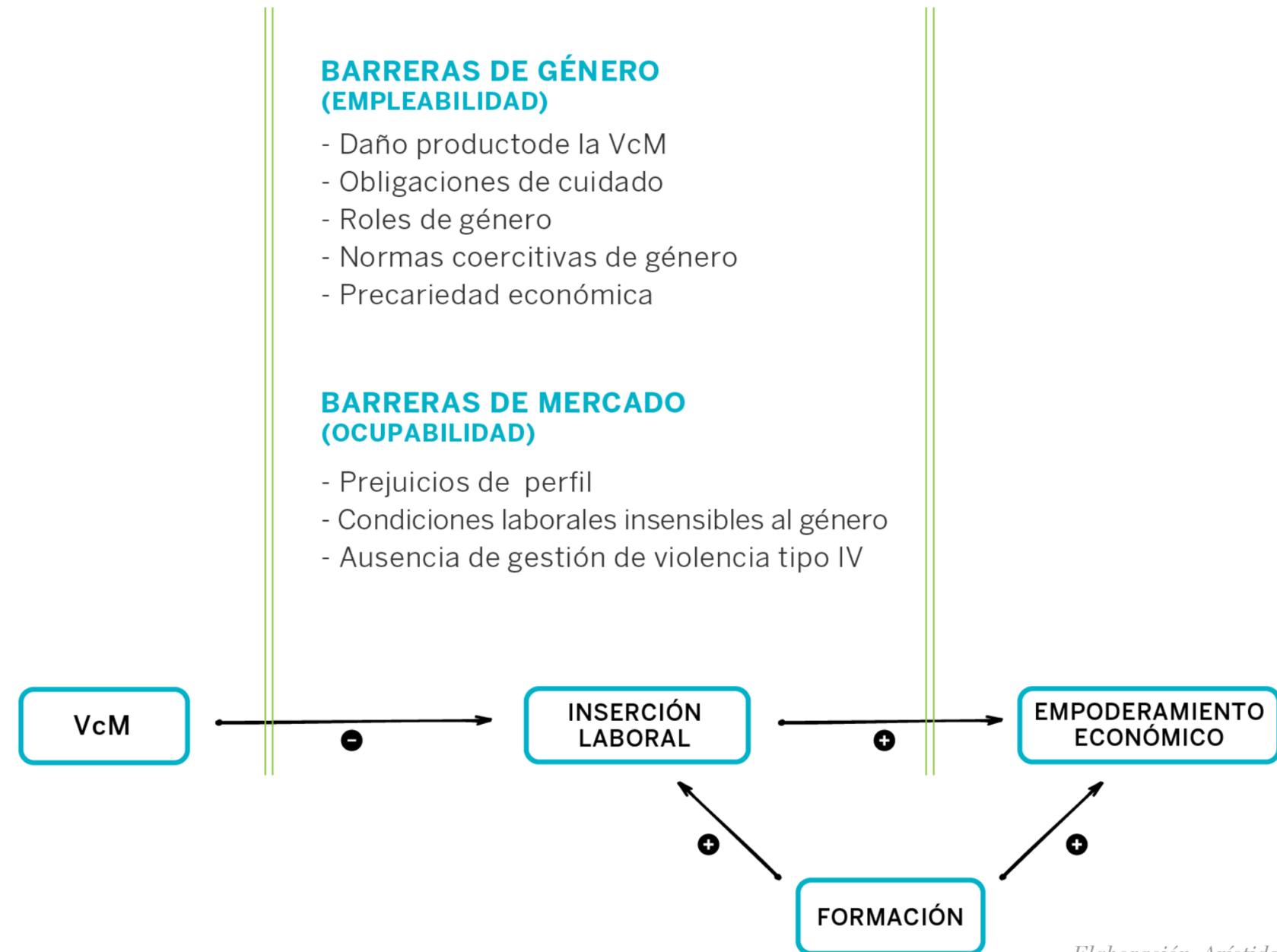
Por razones de género, las mujeres se ven obligadas o en la situación de aceptar contratos part-time, empleos con menores ingresos o peores condiciones. Esto ocurre porque los empleos full-time están diseñados bajo un estándar de que la persona trabajadora no posee obligaciones y tiene libre disponibilidad. Este perfil puede encajar muy bien en los hombres y en ciertas mujeres jóvenes solteras y/o sin hijos(as); sin embargo, la mayoría de mujeres sobrevivientes de violencia tiene -además de los efectos multinivel de la VcM en su salud- una fuerte sobrecarga doméstica que restringe su disponibilidad. Empleos con horarios rotativos también terminan por convertirse en una barrera que las excluye del mercado laboral.

AUSENCIA DE GESTIÓN DE LA VIOLENCIA TIPO IV

Las mujeres sobrevivientes de violencia suelen experimentar ataques por parte de sus parejas o exparejas durante largos periodos de tiempo, incluso persistentes después de que la relación haya terminado. Al respecto, investigaciones en empresas han encontrado que las parejas o exparejas siguen acechando y atacándolas incluso en los ambientes de trabajo, ya sea por medio digital -mensajes de texto o llamadas telefónicas- o presencialmente. Este tipo de violencia (conocida como tipo IV) es muy frecuente. Al menos un 8% de trabajadoras en empresas lo experimentan al año, y, en el caso de las mujeres sobrevivientes de VcM, la probabilidad es mucho mayor. Las empresas necesitan gestionar este hecho, mejorando sus procedimientos de seguridad y control. Sin embargo, suele pasar como un fenómeno invisible y privado ajeno a las preocupaciones de la empresa, a pesar del enorme impacto que tiene en la productividad de las mujeres y en la del personal que atestigua el hecho. Muchas empresas temen que contratar mujeres sobrevivientes de VcM atraiga a los perpetradores al ambiente de trabajo o ponga en riesgo al resto de su personal. Muchas mujeres sobrevivientes de VcM piensan lo mismo también. Sin embargo, para las empresas este miedo puede deberse más a no conocer cómo gestionar ese riesgo.

El empoderamiento económico como meta de prevención secundaria/ terciaria:

El rol de la formación y de las barreras de género y de mercado en la inserción laboral



Elaboración: Arístides Vara Horna

El MIMP realizará, en el marco del proyecto “Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú”, que ejecuta con la asistencia técnica de AECID, un proyecto piloto de inserción laboral para aumentar la autonomía económica de las mujeres sobrevivientes a la violencia de pareja, de tal forma que se garantice el ejercicio pleno de sus derechos, en el marco de la prevención secundaria de la violencia.

Previamente, dentro del MIMP, el Programa AURORA celebró cuatro convenios de Cooperación Interinstitucional respecto de programas de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia: dos con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en setiembre de 2016 y febrero de 2020, uno con EULEN del Perú S.A, en febrero de 2019, y uno con IBT Group LLC, en abril de 2019. El objetivo fue implementar estrategias para el empoderamiento socioeconómico de las mujeres que han sufrido situaciones de violencia y que están en riesgo de la misma, a fin de contribuir en la mejora de sus ingresos y su bienestar familiar.

En la presente sistematización se examinan aquellas experiencias, así como una llevada a cabo por la empresa Konecta Perú, en base a un convenio entre la Cámara Oficial de Comercio de España en Perú y el Ministerio Público. En total, en el marco de aquellos convenios, aproximadamente 22 mujeres se han insertado laboralmente en las empresas referidas. Al respecto, se ha sistematizado la experiencia de aquellos programas, identificando sus factores de éxitos y sus oportunidades de mejora con el objeto de que puedan ser tomados en consideración en el proyecto piloto a implementarse este año.

Cabe señalar que se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres que participaron de los programas. Las principales características de las mujeres sobrevivientes a la violencia que sufrieron por parte de sus parejas son las mencionadas a continuación:

ENTREVISTAS A MUJERES SOBREVIVIENTES A VIOLENCIA DE PAREJA							
ENTREVISTADA	EDAD	DISTRITO DE PROCEDENCIA	NIVEL DE EDUCACIÓN	Nº DE HIJOS(AS)	TRABAJO ACTUAL	TIPO DE VIOLENCIA SUFRIDA POR LA PAREJA	CONTINÚA EN LA RELACIÓN
1	35	Villa María del Triunfo	Estudios técnicos completo	4	Admisión	Psicológica / Económica Física / Sexual	NO
2	50	Callao	Estudios técnicos incompleto	3	Ejecutiva de admisión	Psicológica / Económica Física / Sexual	NO
3	34	San Martín de Porres	Secundaria incompleta	2	Operaria de limpieza	Psicológica Física / Sexual	NO
4	44	Ate Vitarte	Secundaria incompleta	4	Limpieza	Psicológica / Económica Física / Sexual	NO
5	31	San Juan de Miraflores	Universitaria incompleta	2	Admisión	Psicológica / Económica Física / Sexual	NO
6	32	Lurín	Estudios técnicos completo	1	Ejecutiva de admisión	Psicológica / Económica Física / Sexual	NO

Elaboración: DGCVG del MIMP

Después de revisar la documentación existente, de entrevistar a 11 mujeres participantes del programa⁷, así como a 6 representantes del MIMP y 9 representantes de las empresas, se resaltan las siguientes lecciones aprendidas:

1. NO DESCUIDAR LAS BARRERAS DE GÉNERO E INTERSECCIONES

La desigual asignación de roles y mayores responsabilidades de las mujeres en torno al cuidado familiar-doméstico se ha mostrado como la variable que más impacta en la participación de las mujeres en el programa y en las probabilidades de deserción laboral. Por ejemplo: "... la mayor limitación cuando empecé a trabajar fue organizar el cuidado de mi hija y tener que pagar a un encargado..." (entrevistada 1). Asociado a esto, el soporte familiar y la posibilidad de acceder a guarderías se han mostrado favorables. Por ejemplo: "... pude continuar trabajando con el apoyo de mi familia, mi mamá cuida a mi hija..." (entrevistada 2). En sentido contrario, la oposición familiar al trabajo de la mujer, por considerarla contraria a su rol de madre, así como la pertenencia a grupos religiosos con normas rígidas reducen las posibilidades de participación. Por ejemplo: "... mis hijos mayores me dejaron, y se fueron a vivir con mi exesposo, quien tiene una orden de captura, porque comencé a trabajar..." (entrevistada 4), "... hay usuarias que son cristianas y ellos no trabajan los sábados y si hay un trabajo con descanso rotativo te dicen no, ..., son testigos de jehová, pero las he querido colocar en la empresa en atención al cliente y la empresa le pide que vayan arregladitas, cabello recogido, maquillaje neutro y ellas no se maquillan, entonces las religiones son algunas veces limitantes..." (representante del MIMP 4).

2. CONSIDERAR EL COSTO-OPORTUNIDAD DEL EMPLEO

Muchas mujeres no participan del programa de inserción laboral, pues no identifican una ganancia clara e inmediata con el mismo y no quieren asumir el riesgo de perder el Sistema Integral de Salud (SIS), pues no hay garantías de que el empleo se mantenga en el tiempo. Quieren evitar el engorroso trámite de volver a solicitar el SIS. Asimismo, el tiempo del domicilio de las mujeres al lugar de trabajo suele ser largo, pues tienden a ser distancias muy extensas, siendo ello un costo muy alto por el cual ellas no pueden participar del programa. Por ejemplo: "... el cuidado de los niños, ¿con quién los dejas?, no hay quien las ayude, no hay quien los vea en la casa, no hay quien los vaya a recoger del nido, podrían estar en una cuna, pero atienden hasta las 7 p.m. y por la distancia se les complica, había una usuaria que había ingresado a trabajar del medio día hasta las 9 p.m. y llegaba a su casa a las 11, se le complicó ver a su hijo, no tenía el apoyo necesario y eso fue un limitante para ella, y prefirió no trabajar para cuidar a sus hijos, esa es un limitante constante..." (representante del MIMP 4).

⁷ Se realizaron 11 entrevistas a las mujeres participantes del programa de las cuales 5 fueron inválidas y 6 válidas.

3. NO PERPETUAR LOS ROLES TRADICIONALES EN EL EMPLEO

Se identificó que la oferta y la inserción laborales recaen mayoritariamente en empleos de limpieza y atención al cliente.

Son ausentes las inserciones laborales en actividades técnico-productivas tradicionalmente asociadas a los hombres. A su vez, las empresas demandan mujeres con mejores perfiles de empleabilidad, competencias de cómputo, formación en enfermería, entre otros.

4. ATENDER LA PRECARIEDAD ECONÓMICA

Una buena práctica empresarial recogida en la sistematización es el aporte de un adelanto del 10% del primer ingreso mensual para subsidiar temporalmente la carencia de recursos para movilidad de las mujeres. También, otra práctica altamente valorada por las mujeres son los préstamos personales sin intereses, a varias armadas, para cubrir gastos. Por ejemplo: las mujeres entrevistadas sienten apoyo y seguridad de la empresa, "... la empresa me brinda apoyo económico, si no me alcanza el dinero puedo pedir préstamos sin intereses a la empresa ..." (entrevistada 6). Este subsidio temporal se ha mostrado efectivo para reducir la deserción por razones de precariedad económica y aumenta el compromiso con la organización.

5. GESTIONAR LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Debido a las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidado de personas en el hogar, muchas mujeres no ingresan al programa o corren riesgo de deserción cuando las empresas manejan horarios rotativos, ya que las mujeres deben organizarse previamente para cumplir con las tareas del hogar y de cuidado de los hijos(as) u otras personas del hogar.

Las empresas con mayor flexibilidad en la designación de horarios aseguran mayor satisfacción de las mujeres sobrevivientes a violencia y su continuidad en el programa, ya que ello es considerado como un apoyo por parte de la empresa y es altamente valorado por las mujeres. Al contrario, las empresas con rigidez laboral o que aplican descuentos por permisos suelen ser un fuerte desincentivo.

6. ASEGURAR EL FLUJO DE PROCESOS Y RECURSOS

Como medida de acompañamiento durante los programas, las mujeres reciben apoyo de un personal especialista, como psicólogos/as u otros. Al respecto, se ha reportado que la principal limitante administrativa la constituyen los desfases en los procesos o demoras en la renovación de contratos respecto de aquel personal, que pueden poner en riesgo la calidad del servicio de acompañamiento. Es necesario asegurar la continuidad del personal de acompañamiento para no romper el vínculo de confianza con las mujeres sobrevivientes, además que este acompañamiento es altamente valorado por las mujeres. Por ejemplo, se pide por parte de las entrevistadas "... apoyo de las psicólogas, este no es continuo, cambian constantemente y si un día se confía en una psicóloga, mañana la cambian, así otras veces no hay confianza..." (entrevistada 4).

7. EL EE NO SE REDUCE A INSERCIÓN LABORAL, ES NECESARIO PENSAR EN LA MIGRACIÓN LABORAL

La mayoría de las mujeres entrevistadas permanecen en el empleo porque necesitan el ingreso, pero no necesariamente se sienten realizadas laboralmente. Por ejemplo: "... he tenido deseos de dejar la empresa porque ya es momento de crecer..." (entrevistada 5). Algunas de ellas dejarían el empleo de inmediato si tuviesen una oportunidad con una mejor remuneración o mejores condiciones. Por ejemplo: "... he pensado en renunciar por más sueldo, y trabajar en otro lugar..." (entrevistada 4). Deudas y vida precaria se mantienen a pesar del ingreso; no les alcanza. Muchas de ellas, incluso realizan jornadas o actividades compensatorias, comprometiendo aún más su tiempo familiar o de descanso. Mejores ingresos requieren formación y rotación apalancándose en la experiencia ganada en la empresa. Es necesario preparar a las mujeres para esta etapa, sobre todo para aquellas que ya tienen más de un año ejerciendo sus labores en la empresa.

8. MEDIANTE LA INSERCIÓN LABORAL, LAS MUJERES HAN INICIADO EL CAMINO HACIA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

En muy pocos casos de los examinados, los ataques de la pareja o expareja han continuado y, si han continuado, han sido leves y han obtenido una respuesta rápida para frenarlos.

En la mayoría, ha cesado gracias a las acciones de protección/restricción del Estado y, en algunos casos, gracias al soporte oportuno de las supervisoras laborales en las empresas. De lo dicho, la selección de mujeres sobrevivientes con riesgo de violencia leve/moderado es un factor clave de éxito inicial para el programa y para responder a las necesidades de las mujeres.

9. NECESIDAD DE LAS EMPRESAS DE TENER PROCESOS CLAROS DE PROTECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO

Las empresas necesitan tener protocolos con procesos claros para respetar los derechos laborales de las mujeres que han sido víctimas de violencia, de acuerdo con la Ley N° 30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”. Asimismo, es importante que las empresas cuenten con medidas claras de protección para las mujeres que han sido víctimas de violencia. Cabe resaltar que el factor de la seguridad en la empresa es crucial, ya que se sienten más seguras con la presencia de vigilancia o de cámaras de seguridad en su ámbito laboral. Por ejemplo: “... si alguna vez vuelvo a correr peligro, pediría el apoyo de los vigilantes y de la policía” (entrevistada 1). En esa misma línea, es importante tener facilidades para los procesos de denuncia y brindar acompañamiento a las mujeres. Cabe resaltar el rol de las áreas de recursos humanos u otras designadas en la empresa, que pueden ser fundamentales para brindar seguridad, protección y acompañamiento a las mujeres. Por ejemplo: “... tuve miedo de que le pasará algo en el trabajo porque vino la familia de mi segunda pareja, pero me aseguraron que no comentaran nada a nadie y me apoyaron...” (entrevistada 2).

10. EL FACTOR PROTECTOR DEL ACOMPAÑAMIENTO Y LA SUPERVISIÓN

Tanto las mujeres sobrevivientes como las supervisoras de las empresas valoran significativamente el acompañamiento psicológico proveniente del MIMP que se les otorgó a las mujeres de los programas examinados.

Este ha tenido un doble impacto: ha acompañado el desarrollo de competencias blandas y la recuperación de la confianza y salud emocional de las sobrevivientes, así como ha aportado confianza a la empresa de que alguien monitorea profesionalmente y previene cualquier contingencia. Las supervisoras de empresas también han tenido un impacto positivo en la adecuación y soporte laboral de las sobrevivientes, por lo que la capacitación futura y específica de las supervisoras u otro personal designado puede aportar mayor valor al programa, demostrando la importancia y necesidad del acompañamiento psicológico a las mujeres. En los casos en los que aún no se cuenta con acompañamiento psicológico, las mujeres han manifestado la necesidad de este para poder tener una buena salud mental y tranquilidad en el trabajo. Por ejemplo: “...gustaría recibir apoyo psicológico para mi hijo y para mí, hay días que me siento muy mal y recuerdo la violencia que viví...” (entrevistada 3). Es importante resaltar que las mujeres que no cuentan con acompañamiento psicológico son quienes manifiestan mayor deseo e intención de deserción del programa (trabajo).

11. CAPACITAR A LAS EMPRESAS NO SOLO EN VCM, SINO TAMBIÉN EN BARRERAS DE GÉNERO

Las empresas no necesariamente conocen las barreras de género y de mercado que afectan a las mujeres sobrevivientes de VcM en su complejidad.

Por sesgos de formación, pueden tender a personalizar las afectaciones y atribuir a “la voluntad” la superación de las mismas. A todas luces, resulta importante y necesaria una capacitación sobre barreras de género a las empresas que participen del proyecto piloto para que puedan sensibilizarse, entender e identificar correctamente todas las barreras que pueden poner en riesgo el bienestar de las mujeres y el éxito del programa; más allá de las capacitaciones recibidas solo en VcM.

12. CERTIFICAR LAS CAPACITACIONES QUE RECIBAN LAS MUJERES

Las capacitaciones que reciben las mujeres -y que son altamente valoradas por ellas- no están siendo certificadas, perdiéndose la oportunidad de potenciar sus currículums vitae.

Aprovechar el sistema de certificación de competencias laborales o vincular la capacitación a un sistema de certificación oficial puede mejorar el perfil de empleabilidad de las mujeres sobrevivientes a la VcM.

13. NO CONFUNDIR EMPLEABILIDAD CON OCUPABILIDAD

El MIMP demanda ocupabilidad a las empresas (que provean vacantes asequibles), mientras que las empresas demandan empleabilidad al MIMP (que puedan ser el nexo entre las empresas y mujeres más calificadas). Por un lado, el primer interés prioriza los casos más precarizados (casi siempre con menor empleabilidad). Por ejemplo: "... no hay diferencia, todos postulan por la web, todos tienen las mismas posibilidades, y no hay excepciones con las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad o quienes han sufrido violencia..." (representante del MIMP 3). Por el otro, el segundo interés prioriza los casos de mayor empleabilidad. Por ejemplo: "... creo que estamos dando poco a la magnitud que nosotros queremos, ..., queremos laborar con 100 mujeres, pero de las 100 mujeres sólo tenemos unas cuantas y ese es el limitante que tenemos como empresa. Porque nosotros queremos apoyar, pero apóyanos también, quiero tener más perfiles, más rangos para poder ayudar..." (representante de la empresa 1). Entre ambos intereses hay una brecha que puede ser cerrada si se incluye un componente formativo. Además, organizar la empleabilidad por niveles de competencia y experiencia laboral aumentará las vacantes disponibles.

14. ENFOQUE COSTO-BENEFICIO CON LAS EMPRESAS

Resultaría importante diseñar un protocolo de invitación a las empresas que contenga argumentos de costo-rentabilidad o inversión-afinidad y muestre los diferentes beneficios que pueden conllevar este tipo de programas.

En el último caso, se pueden generar nexos con las iniciativas de responsabilidad de las empresas y sus gremios.



ANÁLISIS FODA Y RIESGO

MATRIZ FODA DE ESTRATEGIAS PARA EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

Las lecciones aprendidas representan diversas fortalezas y debilidades, así como oportunidades y amenazas que pueden ponderarse en una matriz FODA. En consecuencia, se pueden identificar las estrategias y recomendaciones más pertinentes para cada caso, en función del riesgo que representan para el programa.

ANÁLISIS INTERNO		ANÁLISIS EXTERNO	
		OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de trabajo intersectorial. • El factor protector del acompañamiento psicológico y la supervisión laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Más empresas con políticas de responsabilidad social e inclusión. • Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las mujeres. • Gremios empresariales y Cámaras de comercio con políticas favorables hacia los ODS.
	DEBILIDADES (D)	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha entre empleabilidad y ocupabilidad. • Enfoque parcial de inserción laboral. • Perpetuación involuntaria de roles tradicionales de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras de género, intersecciones y precariedad económica de las sobrevivientes de VcM. • Rigidez laboral en la asistencia y permisos. • Fluctuación de recursos económicos destinados para el programa.
		<p>ESTRATEGIAS FO</p> <p>1. Usar un enfoque costo-beneficio con las empresas para vincular el programa de inserción laboral a sus políticas de responsabilidad social e inclusión.</p>	<p>ESTRATEGIAS FA</p> <p>2. Capacitar a las empresas no solo en VcM, sino también en barreras de género, gestionando la flexibilidad laboral.</p> <p>3. Garantizar la provisión de acompañamiento psicológico y laboral a las sobrevivientes.</p>
		<p>ESTRATEGIAS DO</p> <p>4. Posibilidad de proporcionar capacitaciones a las mujeres que han sido víctimas de VcM para mejorar su empleabilidad.</p> <p>5. Certificar todas las capacitaciones para mejorar empleabilidad, incluyendo a la migración laboral como meta secundaria de inserción laboral.</p>	<p>ESTRATEGIAS DA</p> <p>6. Proveer subsidio económico de inserción formativa, para minimizar el costo-oportunidad del empleo.</p> <p>7. Asegurar el flujo de procesos y recursos presupuestales para el programa.</p>

Estrategias FO (riesgo bajo)

Aumenta la cobertura del programa

Estrategias DA (riesgo alto)

Evita que el programa fracase

Estrategias DO y FA (riesgo medio)

Fortalece el programa

En cuanto al análisis interno, hay dos fortalezas en el programa: la posibilidad de articulación que existe entre el MIMP y otras entidades, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Además, se ha encontrado que el acompañamiento psicológico y laboral proveniente de los(as) especialistas del MIMP, MTPE y de los(as) supervisores laborales de las empresas son muy valorados y tienen un impacto protector en las sobrevivientes. En sentido contrario, hay tres debilidades significativas: la brecha entre la empleabilidad y la ocupabilidad; el enfoque incompleto de la inserción laboral y la perpetuación involuntaria de roles tradicionales de empleo que deben evitarse.

En cuanto al análisis externo, hay tres oportunidades que pueden aprovecharse para potenciar el programa: más empresas con políticas de

responsabilidad social e inclusión, así como más empresas participantes del Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las mujeres, y la presencia de gremios empresariales y cámaras de comercio con políticas favorables hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al contrario, hay tres amenazas significativas: asociadas a las beneficiarias (las barreras de género, intersecciones y precariedad económica de las sobrevivientes de VcM); asociadas a las empresas (la rigidez laboral en la asistencia y permisos); y asociadas al Estado (la fluctuación de recursos económicos destinados para el programa).

De la combinación del análisis interno y externo, surgen una serie de estrategias que se presentan en las siguientes recomendaciones de política pública.



RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA



1. ARTICULAR EL TRINOMIO MUJER-EMPLEO-EDUCACIÓN

El empoderamiento económico de las mujeres sobrevivientes a la VcM requiere un trabajo articulado intersectorial entre los Ministerios de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se ha avanzado con un convenio entre MIMP y MTPE. Se requiere evaluar la inclusión del Ministerio de Educación, pues el componente formativo potenciará la inserción y migración laboral.

2. REPENSAR LA INSERCIÓN LABORAL POR NIVELES Y CON UN FUERTE COMPONENTE DE FORMACIÓN

La inserción laboral es un proceso a largo plazo, que no solo genera ingresos sino preparación para trabajos más productivos. Inserción laboral no solo es ingresar al mercado laboral, es también mantenerse y movilizarse dentro. En ese sentido, hay que resaltar el componente formativo del trabajo y su validación de experiencia previa y competencias. El primer nivel puede enfocarse en las competencias de ingreso mínimo (primera inserción), mediante una preparación básica para el primer empleo. El segundo nivel puede enfocarse en las competencias para la migración laboral (segunda inserción), mediante la certificación de competencias iniciales y la validación de experiencia previa. Tanto para el primero como para el segundo nivel, se recomienda certificar todas las capacitaciones brindadas por el MIMP y contrapartes, incluidas las capacitaciones de competencias tradicionalmente denominadas como blandas (Ej. habilidades sociales).



3. PREPARAR A LAS EMPRESAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Debido a las barreras de género y a las barreras de mercado, no todas las empresas están preparadas para asegurar el éxito de la inserción laboral de las mujeres sobrevivientes de violencia. Resulta necesario que más empresas tomen conciencia de estas barreras y puedan ajustar algunos parámetros de su gestión para proveer un ambiente seguro y libre de discriminación y estigma contra las sobrevivientes de violencia. Hay varios caminos: a. Promover convenios con empresas poseedoras de programas de responsabilidad social, quienes ya tienen cierta apertura y estructura para acoger al programa; b. Incluir las cuotas de inserción como un indicador dentro de la Marca de Certificación Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación; c. Como parte de los convenios, capacitar a los(as) responsables de las empresas sobre las barreras de género y de mercado que vulneran el empoderamiento económico de las mujeres sobrevivientes de violencia. Esta capacitación debe extenderse a todos(as) los(as) supervisores(as) y personal laboral directamente responsable de las sobrevivientes.





4. PROVEER SUBSIDIO ECONÓMICO DE INSERCIÓN FORMATIVA

Ya sea que provenga de las empresas o del Estado, las mujeres sobrevivientes de violencia necesitan un “capital inicial” para insertarse laboralmente. Desde los pasajes hasta las compras del día para el hogar, ese capital inicial asegura que las mujeres no deserten del programa porque no pueden esperar hasta fin de mes para tener ingresos. Las empresas pueden adelantar un porcentaje del sueldo o pueden poner un capital semilla para préstamos pagaderos a descuentos mensuales. El Estado, por su parte, puede diseñar un bono “de empoderamiento” para situaciones de extrema pobreza, considerando los costos-beneficios de la inserción laboral.

5. PROVEER ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO Y LABORAL

El acompañamiento psicológico provee soporte emocional y la confianza necesaria para los primeros pasos de inserción laboral. Además, el soporte laboral y las capacitaciones para promover la empleabilidad aumentan la autoeficacia de las mujeres sobrevivientes a la VcM. Es importante que ese acompañamiento se mantenga, sea sostenible y continuo (para no romper la confianza lograda). Un tercer elemento proviene de las empresas, nos referimos a las/os supervisoras/es, quienes interactúan diariamente con las mujeres sobrevivientes y conocen sus necesidades y retos diarios. Una capacitación especializada a este personal de supervisión puede multiplicar el efecto positivo del acompañamiento y asegurar el éxito del programa.



6. ASEGURAR EL FLUJO DE PROCESOS Y RECURSOS PRESUPUESTALES PARA EL PROGRAMA

La violencia contra las mujeres tiene un alto costo no solo para las mujeres, sino también para la sociedad en su conjunto. Análisis costo-beneficio demuestran que la prevención de la violencia de género hacia las mujeres mediante el empoderamiento económico es una estrategia eficiente de inversión, por lo que los fondos destinados al programa de inserción laboral se traducirán en menores costos sociales y económicos para el Estado, además de que aumentarán la ocupación de mujeres económicamente activas, con ingresos destinados a la mejora de su calidad de vida y la de sus familias.





EL PERÚ PRIMERO