



**MÁSTER UNIVERSITARIO
GÉNERO Y DIVERSIDAD**

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**EVALUACIÓN Y PROPUESTAS:
FOMENTO DEL EMPLEO EN LAS
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
MACHISTA A PARTIR DE LOS 45
EN ASTURIAS.**

TESIS DE MÁSTER

Patricia Fidalgo Escobar

**Director: Luis Antonio Fernández
Villazón**

Oviedo, julio 2021

TESIS DE MÁSTER/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PROFESIONAL

D^a:/D. Patricia Fidalgo Escobar

D.N.I.:

TÍTULO: EVALUACIÓN Y PROPUESTAS: FOMENTO DEL EMPLEO EN LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA A PARTIR DE LOS 45 EN ASTURIAS.

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVE: violencia, mujeres, empleabilidad, edadismo, fomento del empleo, empresas de inserción.

DIRECTOR/A: Luis Antonio Fernández Villazón

1. Resumen en español

La violencia machista es una problemática en nuestra sociedad extremadamente complicada que lleva consigo la pérdida de esperanza de conseguir empleo debido a las altas tasas de paro. Esta situación se agrava en las mujeres a partir de los 45 años dado que ven sus oportunidades laborales reducidas y el modelo actual de mercado de trabajo no responde estas necesidades. A través de este presente trabajo se pretende analizar su situación desde la perspectiva social, económica y laboral y se propone la creación de una empresa de inserción específica como una alternativa eficaz para la creación de empleo y la mejora de su futuro laboral.

2. Resumen en inglés

Sexist violence is a problem in our society extremely complicated that leads to the loss of hope of finding a job due to high unemployment rates. This situation is aggravated in women from 45 years of age cause their job opportunities are reduced and the current model of the labor market does not respond to these needs. Through this present work it is intended to analyze their situation from the social, economic and labor perspective and the creation of a specific insertion company is proposed as an effective alternative for the creation of employment and the improvement of their laboral future.

VºBº

EL/LA DIRECTOR/A DE LA TESIS

LA AUTORA/EL AUTOR

DE MÁSTER/PROYECTO DE

INVESTIGACIÓN PROFESIONAL

Fdo.:

Fdo.:



DECLARACIÓN CONTRA EL PLAGIO

D./ Dña Patricia Fidalgo Escobar, con DNI , estudiante del Programa Oficial de Postgrado **Máster Universitario Género y Diversidad**, por la presente declaro que el trabajo adjunto es una creación original propia, en la que las ideas de obras ajenas me han servido de inspiración o apoyo se encuentran debidamente referenciadas, con cita expresa de la fuente y autoría de que procedan.

Asimismo, declaro que los fragmentos de obras ajenas de cualquier naturaleza (escrita, sonora o audiovisual) o las obras aisladas de carácter plástico o fotográfico que he incluido en mi trabajo se encuentran debidamente identificadas como cita literal (entre comillas si se trata de textos) y con referencia a la fuente y autoría de la obra copiada.

Entiendo que de no haber actuado así habría incurrido en plagio, lo que supone un incumplimiento de las leyes, un atentado a los principios éticos del trabajo universitario y una falta de observancia de las instrucciones para la prevención del plagio aprobadas por la Comisión de Docencia del Máster y puestas a disposición del alumnado. Tal hecho habilitará a las personas encargadas de la evaluación y calificación de mi trabajo a no autorizar su defensa o a valorarlo desfavorablemente, según las circunstancias del caso.

AUTORIZACIÓN PARA CONSULTA DE TESIS DE
MÁSTER/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PROFESIONAL CON
FINES DE INVESTIGACIÓN

Dña./D. Patricia Fidalgo Escobar ,
con D.N.I., como autora/autor de la Tesis de
máster/Proyecto de investigación profesional titulada/o: EVALUACIÓN Y
PROPUESTAS: FOMENTO DEL EMPLEO EN LAS VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA MACHISTA A PARTIR DE LOS 45 EN ASTURIAS,

por medio de este documento expresa su autorización para que dicha obra
sea utilizada con carácter no lucrativo y con fines exclusivos de
investigación. Deberán respetarse, en todo caso, los derechos que le asisten,
establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1996 de 12 abril, por el que
se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual y en
particular, conforme a su artículo 14.3º, el de que sea siempre reconocida
su condición de autora/autor del trabajo, con inclusión del nombre y la
referencia completa de la fuente, cuando se proceda a la reproducción
directa o indirecta del contenido o de las ideas que aparecen en él.

Lo que declara a los efectos oportunos.

En Oviedo, a 19 de junio de 2021

Fdo.:

AGRADECIMIENTOS.

Transmitir mi más sincero agradecimiento a aquellas/os que me han ayudado a lo largo de esta etapa y han colaborado en esta investigación.

En primer lugar, a mi tutor Luis Antonio Fernández Villazón, por su ayuda y comprensión a lo largo de este año y, sobre todo, en este Trabajo de Fin de Máster.

En segundo lugar, a mi familia, pero concretamente a todas las mujeres increíbles que la componen: abuelas, tías y primas por ser mujeres referentes en mi vida. Y, en especial, a mi madre por ser un ejemplo de lucha, resiliencia y empoderamiento. El verdadero motor e inspiración para este trabajo.

También, a mis amigas, mujeres maravillosas y valientes que luchan por lo que quieren, compañeras feministas y ejemplo de sororidad desde siempre.

Igualmente agradecer a la Universidad de Oviedo por brindarme la oportunidad de aprender tanto incluso desde casa en un curso tan convulso como lo ha sido el 2020/2021.

Este trabajo ha significado mucho para mí y espero haber aportado un pequeño grano de arena a visibilizar una situación por la que pasan muchas mujeres. Es por ello que me gustaría agradecer a todas aquellas personas que me han apoyado durante este proceso.

A todas y todos, mil gracias.

Índice:

1. Introducción.	
1.1.Planteamiento.....	6
1.2.Metodología.....	7
2. Evaluación de la situación de las mujeres de violencia machista a partir de los 45 años.	
2.1.Análisis general de la situación de las víctimas de violencia machista....	9
2.2.Análisis de la situación laboral en España.....	9
2.3.La situación laboral de la mujer asturiana.....	16
2.4.Marco jurídico de las empresas de inserción.....	22
2.5.Marco jurídico del Principado de Asturias.....	34
3. Propuesta: creación de una empresa de inserción.....	36
3.1.Identificación de la asociación.....	36
3.2.Financiación y ubicación.....	38
3.3.Métodos de entrada de las personas y características.....	40
3.4.Principios formales de funcionamiento internos.....	41
3.5.Sensibilización, promoción y participación: propuesta de proyectos y actividades.....	43
3.6.Empleo generado.....	44
4. Conclusiones.....	45
5. Bibliografía.....	47
6. Anexos.....	51

1. INTRODUCCIÓN.

1.1.Planteamiento.

La violencia contra las mujeres es algo que se puede manifestar y apreciar en diferentes formas y modos, y así como indica Nuria Varela (2005): “la violencia es el arma por excelencia del patriarcado”. Precisamente por esto debemos seguir profundizando en la materia para intentar acabar con ello desde sus raíces. En el último año fueron asesinadas 42 mujeres oficialmente en España según los datos del Ministerio de Igualdad, quedando 26 menores huérfanas/os y se presentaron alrededor de 150.785 denuncias por violencia machista.

A través de este presente trabajo se tiene como principal objetivo mostrar la realidad de las mujeres víctimas de violencia machista desde una perspectiva no solo socioeconómica sino también laboral. Cogiendo como cohorte de edad a partir de los 45 años y, analizando su situación tanto a nivel nacional como autonómico, revisando los datos al respecto en Asturias.

La insuficiencia de oportunidades, la pérdida de autoestima y la discriminación existente impide que puedan acceder al mercado laboral. Esto conlleva que muchas mujeres se encuentran en situaciones sumamente delicadas a partir de una cierta edad. El mercado laboral español discrimina y excluye a nivel general a las/os trabajadoras/es a partir de los 45 años, y esta situación se acentúa con mayor notabilidad en las mujeres y, sobre todo en aquellas que no tienen un alto nivel de estudios. Además, este contexto se vuelve aún más difícil en el caso de las víctimas de violencia.

En un país con altas tasas de desempleo y parados de larga duración, un mercado de trabajo rígido y una comunidad autónoma con escasa diversificación económica, la necesidad de buscar nuevos modelos de creación de empleo resulta absolutamente esencial para intentar cambiar este escenario. Es por ello que en este estudio se pretende examinar los pros de las empresas de inserción social, basadas en los principios de la economía social.

Este tipo de empresas ponen a las personas en el centro y así es que tienen como objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social. Y, en contraposición de lo que se realiza en el mercado capitalista

imperante, el 80% de sus beneficios se deben aplicar a mejorar y/o ampliar las estructuras productivas y la inserción (Askunde, 2016).

Tras los beneficios brevemente mencionados, es precisamente la propuesta que tiene este trabajo, se propondrá la creación de una empresa de inserción destinada a insertar a las mujeres víctimas de violencia machista a partir de los 45 años en Asturias, teniendo unos objetivos claros y una actividad económica definida para llevarla a cabo. Para ello se ha consultado la posibilidad de llevarla a cabo en la realidad a través de los servicios públicos del Ayuntamiento de Gijón, usando un servicio de atención ciudadana gratuito sobre la orientación y creación de empresas. Mostrando de este modo que sí es posible crear empresas basadas en otro modelo económico, obteniendo ganancias, generando empleo de calidad y sostenible y, además, ayudando a la inserción de personas al mercado laboral suponiendo el ahorro de millones de euros a las Administraciones Públicas.

1.2 Metodología.

La perspectiva que escogeremos para analizar nuestro estudio sería una metodología cualitativa, es decir, un paradigma interpretativo; es inductivo y parte de interrogantes que se han formulado en la sociedad diferentes expertas y expertos en la materia. La observación objetiva de la situación laboral de las víctimas de violencia machista a partir de los 45 años en Asturias, como muestra y la realización de propuestas de mejoras al respecto a través del análisis realizado.

De esta forma, el estudio que realizamos pretende identificar un problema e intentar buscar una solución para paliar los efectos de la marginación e invisibilización laboral, en la medida de que sea posible, las consecuencias de dicha situación. Dentro de la temática de la promoción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista he escogido dos formas de dar visibilidad a este tema, primero realizando un análisis sobre la cuestión abordando las ramas principales que ocasionan la problemática al respecto que son: social, laboral y económico. Y, segundo, proponiendo una solución empresarial alternativa para mejorar su situación. Las principales fuentes para conseguir realizar el análisis previamente mencionado provienen del Instituto Nacional de Estadística con la Encuesta de Población Activa, el Instituto de la Mujer, el

Observatorio del Servicio Público de Empleo, la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción y la Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias.

Dentro del aspecto socioeconómico, podemos ver como diversos factores afectan en una medida mucho mayor a las mujeres, no sólo por las diferencias estructurales, sino que además estos problemas se ven agravados cuando tienen un mínimo acceso a los recursos para hacer frente a estos problemas.

El impacto de la violencia machista en la vida de las mujeres a partir de los 45 años tiene diferentes alcances en el aspecto social, económico y laboral. Estos están íntimamente arraigados al mercado laboral español, así como la precarización y feminización de los puestos de trabajo a los cuales pueden acceder las mujeres. Sin embargo, a pesar de los diferentes intentos por parte de las instituciones públicas y organizaciones del tercer sector por paliar estos efectos, la situación sigue siendo muy desigual y las mujeres se ven en mayor medida más cerca de los umbrales de pobreza. Es por estos motivos que es necesario la propuesta de diferentes alternativas.

En este estudio se hará hincapié del papel de las empresas de inserción como propuesta a la mejora y creación de oportunidades laborales para las mujeres que han sufrido violencia. Y, también se profundizará en cómo se pueden plantear alternativas.

Desde un punto de vista legislativo abordaremos este tema siguiendo los marcos jurídicos del Principado de Asturias y de las empresas de inserción. Y teniendo en cuenta las normativas actuales vigentes, planteamos la creación de una empresa de inserción explicando todos los factores y objetivos de estas. También expondremos la problemática que existe en la búsqueda de empleo, y cómo parece que a partir de los 45 años las mujeres ven sus oportunidades laborales reducidas y se ven en una situación económica precaria.

La segunda parte del trabajo que correspondería al tercer capítulo estaría centrada en exclusividad en dar forma a la empresa de inserción. Teniendo en cuenta diversos aspectos como: el objeto social, como se identificaría, la actividad económica que ejercería, su financiación y ubicación, la forma de acceso a la misma, el perfil de las mujeres que son susceptibles de contratación, los principios básicos de funcionamiento internos y las diferentes actividades que se tienen pensado llevar a cabo dentro de la empresa.

2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE VIOLENCIA MACHISTA A PARTIR DE LOS 45 AÑOS.

2.1. Análisis general de la situación de las víctimas de violencia machista.

Según la Organización Mundial de la Salud se entiende cómo violencia “el uso deliberado de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (2003: 15). Y, específicamente con relación a la definición de la violencia machista, según la definición de las Naciones unidas sería “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” (1993: 2).

En España, la violencia machista es considerada como la violencia más frecuente ejercida contra las mujeres, es por ello que en el 28 de diciembre del año 2004 se aprobó la Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, teniendo como objetivo principal (art. 1):

- “La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.” (art. 1.1)
- “Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.” (art. 1.2)
- “La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.” (art. 1.3)
- “La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se

ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.” (art. 1.4)

Partiendo de la base teórica sobre las definiciones expuestas, el impacto de esta violencia crea consecuencias terriblemente negativas para la vida de las mujeres en diferentes esferas como la familiar, laboral, social y económica. También se debe incluir no sólo su salud física sino también la psicológica, que en muchas ocasiones no es tan tenida en cuenta por parte de las instituciones públicas. De este modo, es extremadamente importante saber cuantificar los efectos y cómo afectan a las mujeres para poder realizar un análisis al respecto.

En lo que concierne a al impacto físico, las mujeres víctimas de violencia de machista perciben diferentes impactos en su salud tanto a corto como a largo plazo. Así cómo indica El Banco Mundial, las violaciones y la violencia doméstica conllevan la pérdida de la vida saludable, en torno a 9 millones de años por año (Casique y F.Furegato, 2007). Las mujeres que sufren maltrato según diversas publicaciones muestran igualmente de las lesiones físicas perceptibles, algunas heridas de dimensión diferente, como pueden ser quemaduras, fracturas, traumatismos y cualquier otra contusión en diferentes partes del cuerpo (Fernández Alonso et al., 2003: 18).

En un número muy grande de casos, numerosas de estas lesiones son premeditadas por el maltratador para que no tengan visibilidad cuando las mujeres están en zonas públicas, de esta manera tienden a concentrarse entre la cabeza, espalda y pecho (Lorente Acosta, 2001). Y, sin embargo, a pesar de que estas no son superficialmente visibles, pueden llegar a dañar órganos internos, siendo de esta forma que las mujeres que han sido maltratadas físicamente suelen sufrir con más asiduidad problemas gastrointestinales, dolores de cabeza regularmente, abdominales, dolores en las articulaciones, problemas menstruales, dolores musculares, infecciones vaginales y/o de orina, etc. Mismamente, también tienen una mayor probabilidad de padecer enfermedades tales como la diabetes, asma o hipertensión, entre otros. (Davins i Pujols, 2005: 135).

En España, talmente y cómo muestran las estadísticas, las mujeres que han sufrido maltrato tienen una diferencia del 20,5% respecto a las que no en cuanto a las probabilidades de sufrir insomnio, un 12% con relación a los dolores en articulaciones y espalda y 10% más respecto a la población total femenina. Igualmente cabe señalar que

las mujeres que han sufrido malos tratos durante el embarazo pueden llegar a causar malformaciones en el feto, amenaza de aborto y/o aborto. Como es sabido, este maltrato prolongado a lo largo del tiempo puede acabar en la muerte de la mujer y, en algunas ocasiones, puede generar tendencias suicidas entre las víctimas (Campbell, 2002: 1331). Estas secuelas pueden ser temporales o se pueden prolongar a lo largo del tiempo.

Las secuelas físicas están intrínsecamente ligadas con las psicológicas, y es por ello que cabe distinguir que no siempre las secuelas psicológicas aparecen a corto plazo, al contrario como se suele pensar socialmente. Casualmente, se van mostrando a largo plazo e imposibilitan, a las mujeres que han sufrido maltrato de durante periodos largos, a llevar una vida normal. Inclusive, acorde a algunos autores como Echeburúa (1993) denuncian que la violencia psicológica puede ser la más perjudicial y dañina para las mujeres, llegando a anularlas e inhabilitarlas a llevar una vida plena.

Este tipo de secuelas emocionales están largamente extendidas en las mujeres que han sufrido malos tratos, y es por ello que se cree que en torno a un 60 % de las mujeres maltratadas muestran problemas psicológicos moderados o graves (Lorente Acosta, 2001). Asimismo, existe una amplia prevalencia de padecer Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT), depresión, ataques de pánico, ansiedad, trastornos de la alimentación, alcoholismo, drogodependencia, estados disociativos, etc.

Sucede con frecuencia que las mujeres que han sufrido abusos de diversa índole se topan en situaciones de especial vulnerabilidad, no únicamente por los hechos vivenciados sino por la incertidumbre que les produce tanto su situación como la de sus hijas/os en lo que concierne a la vivienda, economía, trabajo, sus relaciones y/o educación, entre otros. (Davins i Pujols, 2005: 137). Estas circunstancias, inducen a diferentes reacciones emocionales como la desesperanza, ansiedad, miedo tanto del pasado como del futuro, baja autoestima, desconfianza y/o terror de las personas, ansiedad y sentimiento constante de incapacidad para realizar ninguna tarea, lo que ocasiona que no se sientan aptas para trabajar ni para la ocupación de absolutamente ningún tipo de tarea.

Siempre resulta primordial aludir que estos efectos anteriormente mencionados en las mujeres proceden del denominado Síndrome de la mujer maltratada (Walker, 2012: 87) que está basado en la teoría de la indefensión aprendida. De esta manera, se intenta dar una definición y enseñar las motivaciones por las cuales las mujeres no se

sienten capacitadas de poner fin a la relación que mantienen ni protegerse a sí mismas. Como expone esta teoría, las mujeres tienden a naturalizar la situación para poder adaptarse a ella, desarrollando mecanismos para conseguir hacer frente a esos maltratos y así intentar mermar el impacto y el sufrimiento emocional que les produce. Es por estas cuestiones que resulta muy habitual ver que las mujeres maltratadas tienden a minimizar, negar, ocultar y/o disociarse.

Las principales conductas características de este síndrome que se revelan con mayor frecuencia en las mujeres son algunas tales como la justificación del comportamiento del maltratador, pasividad, pérdida del control sobre las situaciones y tienden a hacerse cargo que los daños que se le han hecho vienen dados como un correctivo a su conducta. Igualmente, estas secuelas no sólo son manifiestas exclusivamente en las mujeres, sino que además sus hijas e hijos pueden llegar a mostrar algunas de estas conductas a lo largo de su vida e inclusive en sus relaciones futuras sean del tipo que fuere, siendo esto así que de alguna forma u otra terminaría repercutiendo sobre las mujeres.

Resumiendo, estas consecuencias no sólo son sufridas por parte de las víctimas de una forma devastadora, sino que igualmente es importante resaltar que todo el ambiente familiar de la víctima se ve tocado por este contexto, ya que en la totalidad de los diferentes casos resulta extremadamente complicado poder ayudarlas a salir de la posición en la que se encuentran.

Esta problemática tiene como agravantes que en la sociedad existen menos oportunidades laborales para las mujeres, considerando el empleo como un mecanismo para ayudarlas a salir de esa situación y ganar autoestima. A este hecho, se suma que para las mujeres a partir de una determinada edad su perspectiva laboral es muy reducida y es mermada en general. Este escenario que existe se repite en todo el territorio nacional y en cada comunidad autónoma. Desde la formación recibida hasta el ingreso al propio mercado de trabajo, es un fenómeno constatable en diferentes campos y sectores de actividad. La gran mayoría de las veces, esta carencia de oportunidades está íntimamente relacionada con la invisibilización de las mujeres, incluso esto ocurre de forma más acentuada cuando no tienen descendientes. Si bien es verdad que se han hecho esfuerzos legislativos para establecer la igualdad ante la ley y eliminar cualquier tipo de desigualdad, no puede dejarse de lado que estos contrastes siguen existiendo en

la actualidad e incluso tienen una mayor notabilidad para la situación de las víctimas de violencia machista.

En España, las víctimas de violencia de género tienen que afrontar un panorama laboral verdaderamente difícil y los datos evidencian los diferentes impedimentos a los que tienen que enfrentarse. Así en España el 65% de las mujeres que han sido maltratadas se encuentra parada y sólo un 16% indica trabajar, pero sin contrato, lo cual indica que están en una situación de absoluta desprotección (Fundación Adecco, 2017:1). De las mujeres que están desempleadas, el 58% de ellas es de larga duración. Este contexto lleva, tanto a las mujeres que están desempleadas como las que si trabajan y lo realizan en la economía sumergida, a ser doble víctimas, dado que 8 de cada 10 están en un situación de exclusión social y pobreza. Esto provoca en la gran parte de los casos, que a lo largo del tiempo se prolongue la situación de violencia en la que se encuentran.

La violencia que acontece en nuestra sociedad está arraigada a una problemática estructural que tiene sus raíces en el desequilibrio histórico de poder entre mujeres y hombres. Asimismo, mediante las instituciones públicas se han efectuado diferentes programas tanto de prevención, como mejora de sus situaciones y sensibilización para concienciar a la sociedad al respecto.

Si bien es cierto que la Constitución española reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la realidad sigue poniendo de manifiesto que estas desigualdades continúan existiendo y son evidenciables en el mercado de trabajo y financiero. La brecha salarial y de género, el techo de cristal, el problema de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en las diferentes áreas laborales, así como un mayor riesgo de precariedad, exclusión social y pobreza, son algunos de los indicadores que podemos encontrarnos.

Se han ideado diferentes estrategias políticas tanto a nivel estatal como regional para la mejora de las condiciones sociales y económicas de las mujeres a través de los diferentes planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que son aprobados cada cuatro años. Tienen como objetivos principales la promoción y la aplicación de medidas de acción positiva en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, suprimiendo los límites que frenan el ingreso al mercado laboral y su estabilidad para su futuro profesional.

Esta violencia hacia las mujeres ha aumentado desde que comenzó la pandemia a principios del 2020. Y esta situación fue denunciada por Dubravka Simonovic (2020)¹, relatora especial de la ONU sobre la violencia contra la mujer, señalando que había muchas probabilidades que durante el confinamiento aumentasen los casos de violencia doméstica para mujeres y niñas/os.

Las principales razones por las que ha aumentado el riesgo son debidas a la dificultad de acceder a sus redes de apoyo habituales, así como al acceso de cualquier otro servicio tanto de auxilio como de salud. A estas razones se han unido que debido a la destrucción de muchos puestos de trabajo y la pérdida de ingresos que esto ha conllevado, fuerza a estas mujeres a prolongar la situación de maltrato y no denunciar si situación. Peterman (2020) señala que hay diferentes lazos que relacionan directamente la violencia que sufren las mujeres con la pandemia; entre las que señala la inseguridad económica y la angustia que les produce verse en una situación de pobreza, el aislamiento social e imposibilidad de poder abandonar el domicilio compartido y, también la dificultad de acceder a los servicios de salud.

Teniendo en cuenta lo previamente expuesto, en España en el año 2020 fueron asesinadas 43 mujeres a manos de sus parejas y/o exparejas. Y, en lo que llevamos de año 2021 ha habido un repunte y actualmente ha habido 20 feminicidios en lo que llevamos de año, exponiendo un aumento muy notable entre mayo y junio². A esto cabe mencionar que de esas mujeres 16 no presentaron denuncia y en 10 de los casos el agresor era su pareja actual. Lo que sigue exponiendo la difícil situación que han tenido que vivenciar durante la crisis sanitaria.

A pesar de la complicada situación el Ministerio de Igualdad a través de su Boletín Estadístico Mensual (2021) publicó que en 2020 las llamadas al 016 aumentaron hasta un 14,78% más respecto al año anterior, sumando 78.886 llamadas, pero este dato no ha sido el más alto que ya se haya reportado desde que se implantó el servicio en 2007 (ver anexo 1).

¹ Nota de prensa publicada en la página web de las Naciones Unidas el 27 de marzo de 2020 <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25749&LangID=E> (Consultada: 15 de junio de 2021)

² <https://feminicidio.net/listado-de-feminicidios-y-otros-asesinatos-de-mujeres-cometidos-por-hombres-en-espana-en-2021/> (Consultada: 15 de junio de 2021)

Feminicidios desde el 2020 hasta 2021 en cada mes.

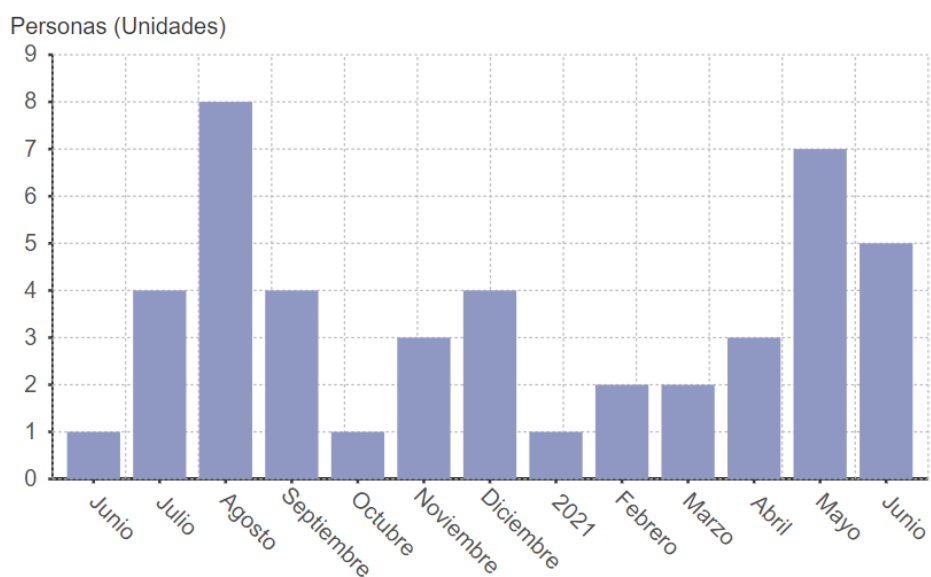


Figura 1. –Fuente: elaborado por EPData a partir de los datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2021.

Las CCAA en dónde se producen mayor número de feminicidios es en la Comunidad de Madrid y Cataluña, aunque según el último informe del INE publicado en 2020, las mayores tasas de víctimas de violencia machista inscritas por cada 1000 mujeres de 14 y más años tuvieron lugar en Melilla con un 2,3%, Región de Murcia 2,1%, la Rioja y Comunitat Valenciana con un 2% respectivamente. En contraposición, las comunidades con tasas más bajas fueron País Vasco con un 0,6%, Cataluña 0,8% y Galicia 0,9%.

Víctimas de violencia de género por comunidades y ciudades autónomas. Año 2020

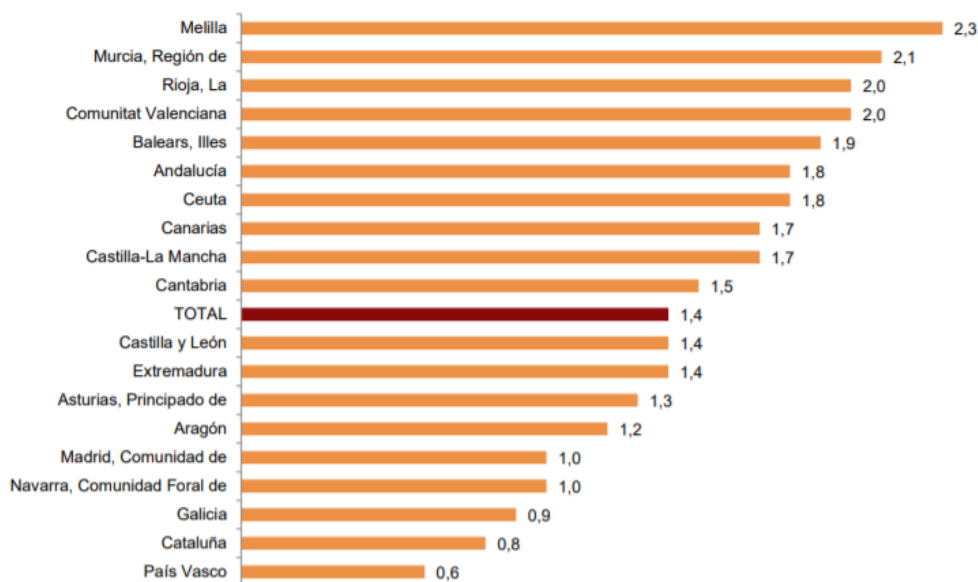


Figura 2- Fuente: EVDVG, 2020 (6/22)

Aún tenemos que ser conscientes que la pandemia no ha acabado completamente, aunque se hayan mitigado sus efectos en lo que a llevar una vida más parecida a la antigua normalidad se refiere. Es por ello que tendremos que esperar a contar con los datos de las diferentes instituciones públicas, pudiendo conocer de este modo en cifras la real incidencia de la pandemia en la violencia contra las mujeres en el ámbito de pareja y expareja y/o trata con fines de explotación sexual. Pero, si algo podemos afirmar, es que su situación es enormemente complicada y se debe seguir en la búsqueda de diferentes mecanismos de protección, asistencia y sensibilización al respecto para continuar disminuyendo las cifras y evitando así, que tengan que llegar a verse en dicha coyuntura.

2.2. Análisis de la situación laboral en España.

El mercado de trabajo español suele presentar unas tasas de desocupación altas en comparación con otros países europeos, así como tasas de ocupación y actividad, levemente más bajas. A estas características se suman una alta tasa de temporalidad y un sistema laboral rígido que, en ocasiones, dificulta las contrataciones. Y, es precisamente esta dificultad, en dónde las mujeres se ven seriamente perjudicadas al sufrir estas marginaciones, tanto para acceder al mercado laboral como su permanencia en dichos puestos.

Las políticas activas en España son más escasas que en el resto de los países europeos, dado que éstas se centran casi en exclusividad a los subsidios de empleo y la promoción de la contratación. Es por ello, que estas medidas son insuficientes cuando se podrían fomentar muchas otras que han resultado ser muy eficaces como la formación, subsidios al sector privado, creación pública de empleo y servicios de orientación y seguimiento según Kluge (citado en De la Rica, 2010: 22). Cabe mencionar que dentro de estos tipos de políticas activas uno que se debería fomentar más es la formación para desempleadas y desempleados. Arellano (citado en De la Rica, 2010: 21) indicó que los resultados obtenidos sobre la empleabilidad fueron muy positivos para la población y ayudaron a reducir la tasa de desempleo.

No obstante, debido a los innumerables cambios políticos, la crisis financiera y el aumento de la tasa de desempleo llevó a la creación de la Estrategia Española de Empleo desde el 2012 hasta el 2014, que fue aprobada en el Real Decreto 1542/2011 del 31 de octubre y tenía como objetivos principales el fomento del empleo y aumentar la participación en el mercado de trabajo tanto por hombres y mujeres. Y, según la evaluación realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, esto ha generado una serie de resultados muy positivos en lo que respecta a la empleabilidad; especialmente en las/os jóvenes y en las/os autónomas/os. Así, también señalan que ha mejorado sustancialmente el acceso al empleo para las mujeres, así como las oportunidades generadas y el fomento al emprendimiento (Illanes, 2020: 78).

Uno de los principales problemas en España ha sido y sigue siendo las altas cifras de desempleo, lo que ha llevado a lo largo de estos últimos años a la creación de medidas para la contratación mediante incentivos. Así se comenzó a incentivar la contratación mediante ayudas para contribuir a la reincorporación al mercado de trabajo de aquellos colectivos con menor empleabilidad y oportunidades laborales. Así, estos grupos serían según el Ministerio de Trabajo y Economía Social las/os desempleadas/os de larga duración, desempleadas/os mayores de 52 años, familiares de autónomas/os, personas que posean algún grado de discapacidad (igual o superior al 33%), personas en riesgo o en situación de exclusión social, víctimas de violencia doméstica, machista, terrorismo o de trata de personas, personas vinculadas al trabajo en el entorno rural y las/los jóvenes. Este tipo de medidas no son un éxito por sí mismo, pero pueden resultar muy beneficiosas y eficaces si van conducidas con el acompañamiento debido a cargo de diferentes profesionales para la orientación e intermediación laborales.

En el 2006 se introdujo el término “flexiseguridad” en Europa, proveniente de los países nórdicos, plantea proporcionar mayor flexibilidad al empleador/a y seguridad a la/el empleada/o en el acceso a otro puesto de trabajo. Esto traería consigo una mayor flexibilidad en el mercado al proporcionar mayores facilidades en el despido y facilidades en la incorporación de las/los trabajadoras/es en la consecución de otro empleo (Illanes, 2020: 78). En España este concepto ha sido mal aplicado y, si tenemos en cuenta las altas tasas de desempleo, ha producido que haya más flexibilidad que seguridad lo que lleva a una situación de mayor precariedad para las/los trabajadores.

En las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral de la Ley 3/2012 del 6 de julio que en muchas ocasiones se siguen teniendo presentes, y tal y cómo expone Torrejón (citado en Illanes, 2020: 78) destacan:

- Se incrementan los despidos y los diferentes expedientes de regulación de empleo (ERE) al ampliarse las justificaciones de los motivos económicos.
- Disminuye la indemnización por despido improcedente sobre el contrato indefinido de 45 a 33 días por año de servicio.
- Se crea un nuevo tipo de contrato indefinido a través del cual las empresas con menos de 50 trabajadores/as pueden contratar en un periodo de prueba durante un año, el cual en ese tiempo las/los empresarias/os pueden despedir sin causa ni coste alguno.
- Se amplía al sector público el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Este tipo de medidas se han visto en mucha mayor medida desde el inicio de la crisis sanitaria, lo que ocasionó que muchas empresas solicitaran tanto EREs y ERTes dejando a muchas personas sin trabajo y un mercado laboral sin la posibilidad de poder ofrecer diferentes oportunidades. Esta situación ha ocasionado que para las personas mayores de 45 años, especialmente mujeres, sobre todo en aquellas que ya parten de unas rentas bajas que se aproximen a umbrales de pobreza aguda y severa (Ocaña, Carlos et al., 2020: 6-7) y se encuentran con un mercado hostil que no proporciona posibilidades a la incorporación a partir de una determinada edad.

Entrando en materia de datos sobre el empleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de desempleo en España es del 15,98%, siendo un 18,13% mujeres y un 14,07% hombres. Entre las franjas de edad que más se ven sacudidas por la pérdida de empleos en el primer trimestre de 2021 podemos afirmar que se encuentran entre los 16 y los 24 años tanto para mujeres como para hombres. En el caso de las franjas de edad a partir de los 45 años, se puede observar como hay una diferencia de hasta 6 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, lo que sigue poniendo de manifiesto la brecha de género existente y la desigualdad en la contratación a partir de una determinada edad en detrimento de las mujeres.

Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	2021T1	2021T1	2021T1
Total	15,98	14,07	18,13
De 16 a 19 años	58,23	55,98	61,50
De 20 a 24 años	36,52	35,04	38,27
De 25 a 29 años	24,02	22,91	25,17
De 30 a 34 años	16,58	15,64	17,58
De 35 a 39 años	15,00	11,86	18,39
De 40 a 44 años	12,17	9,51	15,08
De 45 a 49 años	12,61	9,79	15,79
De 50 a 54 años	12,87	11,00	15,05
De 55 a 59 años	13,89	12,28	15,77
De 60 a 64 años	12,16	12,03	12,31
De 65 a 69 años	5,02	3,93	6,21
70 y más años	2,56	3,24	0,54

Figura 3. - (Fuente: EPA 2021, INE)

De entre todos los niveles formativos, hay más demandantes paradas que hombres y para aquellas mujeres que tengan estudios primarios y/o educación secundaria la brecha se acentúa en mayor medida (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2020: 41-51). A esta situación, hay que añadir el hecho que sólo 568.810 mujeres son beneficiarias de las prestaciones por desempleo, forzando el trabajo por cuenta ajena en la economía sumergida y aumentando la precariedad.

Las y los demandantes de empleo en España siguen mostrando un perfil muy definido en lo que se refiere en lo que respecta al nivel de estudios, sexo y sector de actividad. En el nivel de estudios sigue destacando los estudios primarios y secundarios con un 40,48% y un 67,82% respectivamente. Así, las mujeres siguen siendo en un 58,01% las principales demandantes de trabajo y el sector servicios (ver anexo 2) es el prioritario en un 70,01% del total de paradas/os (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2020: 60-81). Resumidamente, el principal perfil del demandante de trabajo desempleado es el de una mujer con un nivel de formación que no sobrepasa la Educación Secundaria Obligatoria y con una edad de 45 años o superior que lleva aproximadamente seis meses en la búsqueda de puestos laborales.

Este desequilibrio en las/los parados teniendo en cuenta el sexo y la edad, se manifiesta en todas las cohortes de edad excepto en la que va desde los 16 a 24 años,

siendo 48,58% para las mujeres y un 51,42% para los hombres respectivamente. En los otros grupos edad las mujeres siempre tienen un mayor porcentaje, siendo muy significativos los que van de 35 a 44 años y 45 a 54 años con un 61,30% y 59,07%. Y, en el tramo donde más se reduce el número de paradas/os es el que va desde los 35 hasta los 44 años, en el que para las mujeres disminuye un 5,42% y para los hombres un 3,97% (ver anexo 3).

Estas/os demandantes de empleo hay que tener en cuenta como dato fundamental la antigüedad de la demanda, siendo en un 25,14% sobre el total aquellos de larga duración llevando más dos años inscritos como solicitantes de trabajo. Según arrojan las estadísticas elaboradas por el Observatorio del Servicio Público de Empleo (2020) hay una diferencia bastante acentuada entre las/los demandantes entre 6 y 12 meses con aquellos que llevan más de 24 meses, en ambos es destacable una diferencia muy acentuada entre mujeres y hombres. En el caso del periodo de más de dos años se enfatizan notablemente las mujeres siendo un 65,43% del total. Y, si tenemos en cuenta la edad de esas mujeres, esta se ve acentuada en mucha mayor medida en la franja de 45-54 años y más de 55 años con 242.339 y 295.452 mujeres respectivamente, suponiendo más del doble en la cifra de los hombres en los mismos grupos de edad. Estos datos siguen visibilizando la inflexibilidad del mercado laboral en detrimento para mujeres, forzándolas a trabajar en muchas ocasiones en condiciones de precariedad y sin cotizar en la Seguridad Social.

Paradas/os de larga duración según sexo y edad.

Sexo	Total PLD	% Total	% var. 2019/18	Grupos de edad				
				De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años
Hombres	434.354	35,43	-6,64	13.743	37.449	62.467	128.319	192.376
Mujeres	791.607	64,57	-5,08	16.410	80.794	156.612	242.339	295.452
Total	1.225.961	100,00	-5,64	30.153	118.243	219.079	370.658	487.828

Figura 4. - (Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2019)

Es debido a estas razones que no es de extrañar que las mujeres sean aquellas que reciben más prestaciones por desempleo como bien indicamos previamente, pero a pesar de esto la diferencia en lo que respecta a los hombres es en un 53,25% del total, superando en 6,5 puntos porcentuales a los hombres. Y, aquellos grupos de edad que aumentaron su peso respecto al resto de beneficiarias/os de 45 – 55 años suponiendo un

56% y en el caso los mayores de 55 años supondrían el grupo más numeroso con un incremento interanual de aproximadamente 13,31% (ver anexo 4).

En las personas que sí consiguen empleo en España hay que tener en cuenta los diferentes tipos de ocupaciones y contratación. A nivel nacional se puede ver como existe una problemática en lo que a la creación de empleo duradera se refiere. A pesar de que en 2019 hubo un incremento interanual del 0,99% más de contratos realizados respecto al 2018, no hay una diferencia sustancial respecto al período precrisis (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2020: 82-97) Además, esta situación se ha agravado a raíz de la crisis sanitaria.

Igualmente, los contratos realizados teniendo en cuenta los diferentes grupos ocupaciones sobresalen los realizados en el sector de ocupaciones elementales siendo un 36,39% y seguido de cerca por el sector servicios de restauración y comercio con un 28,38%, en ambos las mujeres suponen un 58,51% y un 41,47% respectivamente. Y, en relación al dato del sector servicios, resulta muy impactante que la tasa de las mujeres sea hasta 9 puntos porcentuales menos que la mitad de los contratos realizados cuando es el sector el que en mayor número están empleadas. Indicando de este modo la desigualdad existente y la tendencia machista en lo que respecta a la contratación en el mercado laboral español. En el sector donde existe una mayor tasa de mujeres es en el sector empleadas/os contables, administrativas/os y otros puestos derivados siendo la contratación un 64,53% del total, percibiéndose la segregación horizontal al haberse calificado históricamente como sectores feminizados.

Igualmente, aquel grupo ocupacional en el cual las mujeres están enormemente infrarrepresentadas y pone de manifiesto las asociaciones de los trabajos en base al sexo, es para la categoría de operadoras/es de instalaciones y maquinaria en un 13,95% del total, siendo un sector mayoritariamente masculino. En el caso de las contrataciones para directoras/es y gerentes las mujeres han supuesto un 37,92% evidenciando la brecha salarial y de género en lo que corresponde al acceso de los puestos de responsabilidad (ver anexo 5).

Sobre los sectores económicos mencionados anteriormente cabe destacar la duración y/o estacionalidad de los mismos, considerándose el más estable dentro del grupo de directoras/es y gerentes con una tasa de estabilidad de 66,06%. Y los menos estables serían el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y aquellas ocupaciones

elementales con la misma tasa, situándose en 5,64% según indica Observatorio del Servicio Público de Empleo (2020). Y, de entre aquellos sectores con mayor presencia femenina como pueden ser el sector de empleadas/os contables, administrativas/os y otros puestos derivados, el servicios y técnicas/os, estos presentan unas tasas de estabilidad muy bajas suponiendo el 18,05%, 9,11% y 13,06%. Representando incuestionablemente la precariedad e inestabilidad económica para las mujeres; impidiendo de esta forma, no sólo el acceso a la compra de determinados bienes básicos sino un futuro laboral (ver anexo 6).

Los datos expuestos en este apartado resaltan la rigidez del mercado laboral español y la carencia de oportunidades. Con altas tasas de desocupación, contratos precarios y poco seguros y una tendencia a la segregación por sexo y edad, también conocida como edadismo (Barranco Avilés y Vicente Echevarría, 2020), sumado a una falta de corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal nos encontramos con un escenario poco esperanzador a nivel general y, en especial, para las mujeres sobre todo a partir de los 45 años de edad. Es por ello mque resulta absolutamente esencial el fomento de políticas públicas igualitarias que generen impacto en la vida empresarial para cambiar este paradigma.

2.3.La situación laboral de la mujer asturiana.

La situación laboral en el Principado de Asturias en los últimos años ha sido complicada a pesar de los múltiples esfuerzos por continuar creando empleo y, actualmente, tener una tasa de paro dos puntos inferiores a la media según indicaba la Encuesta de Población Activa (INE, 2021). Y, en el caso de las mujeres, a pesar de que la tasa de actividad femenina ha mejorado sustancialmente a lo largo de los años desde la aprobación de la Ley de Igualdad 3/2007 y la aprobación de los diferentes decretos, los cuales pretenden garantizar la igualdad fáctica entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, sigue sin ser suficiente. Las mujeres asturianas se siguen encontrando en una situación desfavorable en comparación con los hombres (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2021)

Esta situación desfavorable tiene origen en una marcada segregación horizontal que ocurre en el mercado asturiano. Las mujeres se dedican mayoritariamente a trabajar

en el sector servicios, mientras que la actividad en los hombres está más diversificada. Dada la gran temporalidad del sector servicios, esto provoca que los contratos que se generen tengan carácter temporal e incrementa la ocupación a tiempo parcial lo cual ocasiona una gran inestabilidad laboral y económica. Y, a raíz de la pandemia que comenzó a principios de 2020, esta situación ha visto un empeoramiento al haber sido el sector de la hostelería uno de los más damnificados por la pandemia.

Según muestran los datos, en el primer trimestre de 2021, las mujeres tienen una tasa de paro de 15,76% respecto a los hombres que es 12,49%. Y, si se observa desde hace once años hasta la actualidad, sólo ha ocurrido en escasos trimestres que los hombres han tenido una tasa de paro superior a la de las mujeres y, a consecuencia de los efectos del COVID-19 en el mercado laboral, este contexto ha incrementado la tasa para las mujeres. Esto resulta en mayor medida más negativo para las mujeres que para los hombres, dado que estas parten de una situación desigual. La tasa del paro femenino ha supuesto un descenso de dos puntos desde el 2010 hasta la fecha, pero, sin embargo, la recuperación del empleo no afecta por igual a ambos sexos, dado que esta siempre resulta más favorable para los hombres.

Evolución tasas de paro por sexo 2010-2021



Figura 5. - (Fuente: EPA 2010-2021, INE)

Esta situación de desempleo resulta en mayor medida desfavorable para las mujeres mayores de 45 años, en donde mejoró ligeramente en 2019, pero en 2020 cayó en picado, pasando de 13% a casi un 16% suponiendo un aumento de dos puntos porcentuales. Esta cohorte de edad es muy sensible a las diversas fluctuaciones del mercado laboral y las crisis económicas, aumentando en gran medida la tasa de

desocupación. Además, estas mujeres se encuentran en una situación muy delicada, ya que presentan mayores dificultades de inserción laboral y suelen encontrarse, en la gran mayoría de casos, con diversas cargas familiares lo que imposibilita su entrada al mercado laboral. Además que las responsabilidades familiares siguen incidiendo en las mujeres, esto produce una mayor incompatibilidad entre la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de la ocupación, Asturias contaba con una población activa en el primer trimestre de 2021 de 447.400 personas de las cuales 384.400 estaban ocupadas, suponiendo una tasa de paro del 14,09%. De entre las personas ocupadas 183.700 son mujeres respecto a los 200.700 hombres, suponiendo una diferencia bastante grande. Prestando una especial atención a la evolución desde antes de la pandemia hasta 2021, la tasa de ocupación para las mujeres ha variado ligeramente desde 2019, mejorando a finales de ese año pero cayendo en picado a partir del primer trimestre de 2020 con 182.800 y sin una mejora sustancial a lo largo del tiempo. Sin embargo, en el caso de los hombres la ocupación en el segundo trimestre de 2020 pasa de 198.900 a 188.500, aunque la recuperación del empleo es mayor en los hombres siendo así que actualmente tienen una tasa mayor que a principios del año 2019.

Tasas de ocupación 2019-2021

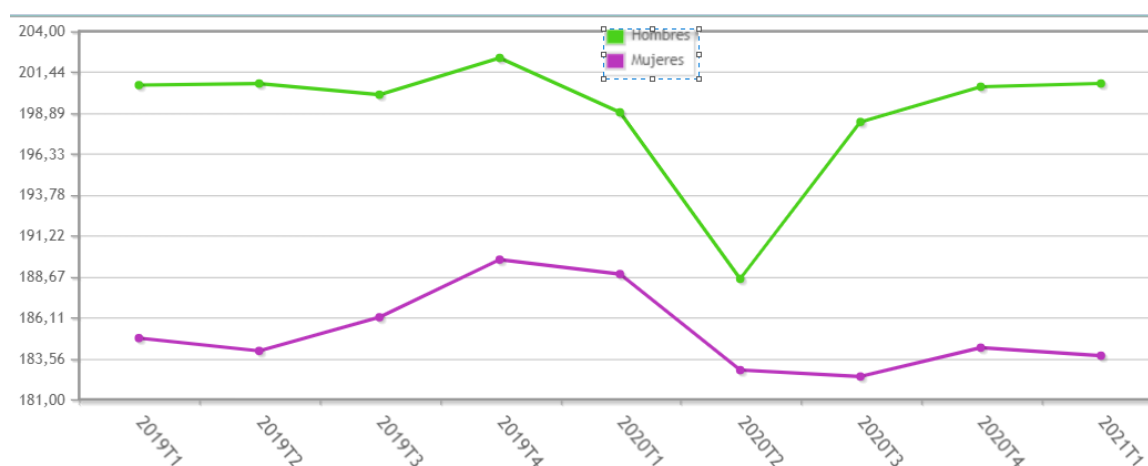


Figura 6. - (Fuente: EPA 2019-2021, INE)

Y, desde el punto de vista de la ocupación, en base al nivel de formación obtenido, las mujeres ocupadas sobrepasan a los hombres en niveles de educación superiores.

Porcentaje de ocupación por sexo y nivel de formación alcanzado

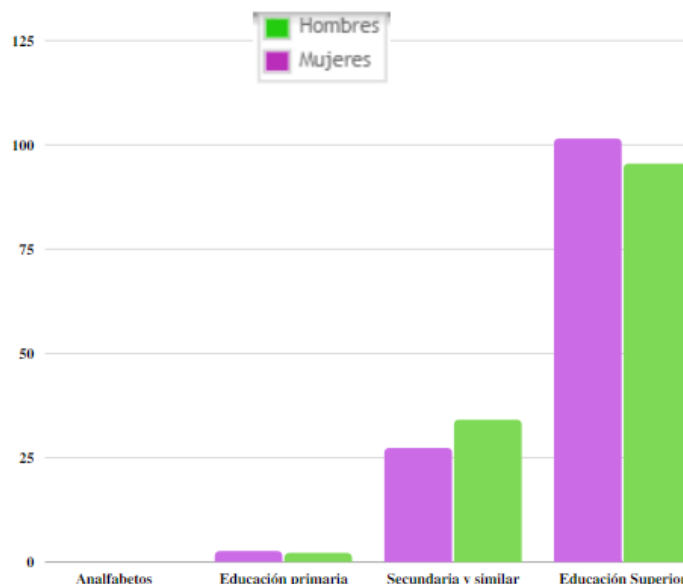


Figura 7. - (Elaborado a partir de los datos de la EPA 2021, INE)

No obstante, las mujeres deberían ocupar según el nivel de estudios más puestos de responsabilidad que los hombres, pero esta situación no es así y es visible en la brecha salarial existente. Esto genera desvela que actualmente hay un mayor número de mujeres ocupando puestos en los cuales están sobrecualificadas para ellos.

Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
	2021T1	2021T1	2021T1	2021T1
Hombres	5,9	18,7	11,1	64,3
Mujeres	2,1	7,9	1,2	88,7

Figura 8. - (Fuente: EPA 2021, INE)

Cómo bien se había mencionado previamente, las mujeres asturianas se dedican en su mayoría al sector servicios y, tal y como muestran las estadísticas 9 de cada 10 trabajan en este ámbito. Asimismo, dentro la temporalidad del sector servicios, nos

encontramos que las mujeres se ven más avocadas a estar contratadas de forma parcial. Según la EPA un 22,8% de las mujeres en 2021 tiene contratos a tiempo parcial, frente al 6,7% de los hombres. Y, a causa de la disminución de este sector económico desde que comenzó la pandemia, muchas mujeres se han visto en situaciones de precariedad. Asturias con un 79,76% es la segunda comunidad autónoma que tiene de los porcentajes más altos a nivel nacional de mujeres empleadas a tiempo parcial, quedando por detrás de La Rioja.

Incluyendo la escasez de oportunidades laborales, también se unen otros motivos por los cuales las mujeres están ocupadas en su mayoría a tiempo parcial. Los cuidados siguen recayendo fundamentalmente sobre las mujeres, lo que genera que a partir de una determinada edad, como es el caso de las mujeres a partir de los 45 años, impacte directamente de forma negativa en el acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social, así como supone obtener menores ingresos y una menor protección social (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2021).

De entre las razones que llevan a las mujeres a encontrarse en esa situación, la principal es no haber podido encontrar trabajo a jornada completa y le sigue de cerca los cuidados de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores entre las franjas de edad que van desde los 35 a los 49 años, según indica la Encuesta de Población Activa en el primer trimestre de 2021. La imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa a partir de los 45 años supone que el estar trabajando a tiempo parcial por estar cursando cualquier tipo de cursos de enseñanza o formación solo se encuentra la franja entre los 20 a los 24 años.

La falta de oportunidades de empleo unido a las diferentes responsabilidades familiares origina e imposibilita, como se ha mencionado previamente, la conciliación de la vida familiar y laboral. Dentro de este contexto surge el ya conocido techo de cristal, resalta que, aunque no existan impedimentos legislativos y/o sociales sí que se pone de manifiesto una barrera invisible que dificulta la proliferación de la carrera profesional de las mujeres. A pesar de la preparación y el nivel de educación que las mujeres posean, el techo de cristal obstaculiza la consecución de sus objetivos profesionales, así como la promoción interna dentro de las empresas para lograr estar en posiciones de responsabilidad y/o puestos directivos. (Instituto Nacional de la Mujer, 2020). Y, según un estudio realizado en 2014 sólo hay 4,8% de las mujeres asalariadas

en Asturias que ocupa puestos de dirección y gerencia (Instituto Asturiano de la Mujer, 2020).

Ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad.

(Unidad: miles de personas)

	Seguir cursos de enseñanza o formación	Enfermedad o incapacidad propia	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa
	2021T1	2021T1	2021T1	2021T1	2021T1
Mujeres					
De 16 a 19 años	10,6	6,1
De 20 a 24 años	72,9	0,4	0,3	0,4	62,9
De 25 a 29 años	31,2	0,5	8,9	1,8	132,0
De 30 a 34 años	5,4	..	38,6	9,7	113,4
De 35 a 39 años	3,8	1,6	89,8	21,4	114,9
De 40 a 44 años	2,2	3,6	92,1	26,4	125,3
De 45 a 49 años	0,6	4,5	53,2	22,3	147,2
De 50 a 54 años	1,7	3,9	20,2	24,1	129,9
De 55 a 59 años	..	2,7	9,3	18,8	119,9
De 60 a 64 años	0,1	4,0	3,2	12,4	45,4

Figura 9. - (Fuente: EPA 2021, INE)

Así, según el Instituto Asturiano de la Mujer (2019) los cuidados corresponden casi con exclusividad a las mujeres. A pesar de los avances que ha habido al respecto, mediante las diferentes campañas de concienciación sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas, los datos siguen arrojando cifras muy altas. Según la IV Encuesta de Salud para Asturias en 2017 los hombres se consideraban en mayor número que las mujeres que las tareas de cuidado las realizan sus parejas en solitario, o los dos miembros de la pareja, pero de forma compartida. En contraposición, las mujeres se declaraban en mayor medida como las que deben hacer frente a los cuidados solas. Y, el problema radica en este tipo de respuestas que son muy peligrosas, dado que los hombres perciben la responsabilidad en la carga de los cuidados de una forma muy diferente a como lo realizan las mujeres.

Responsable principal (%), en los hogares asturianos, del cuidado de personas que no son totalmente autónomas, por sexo (algunas opciones de respuesta). 2017

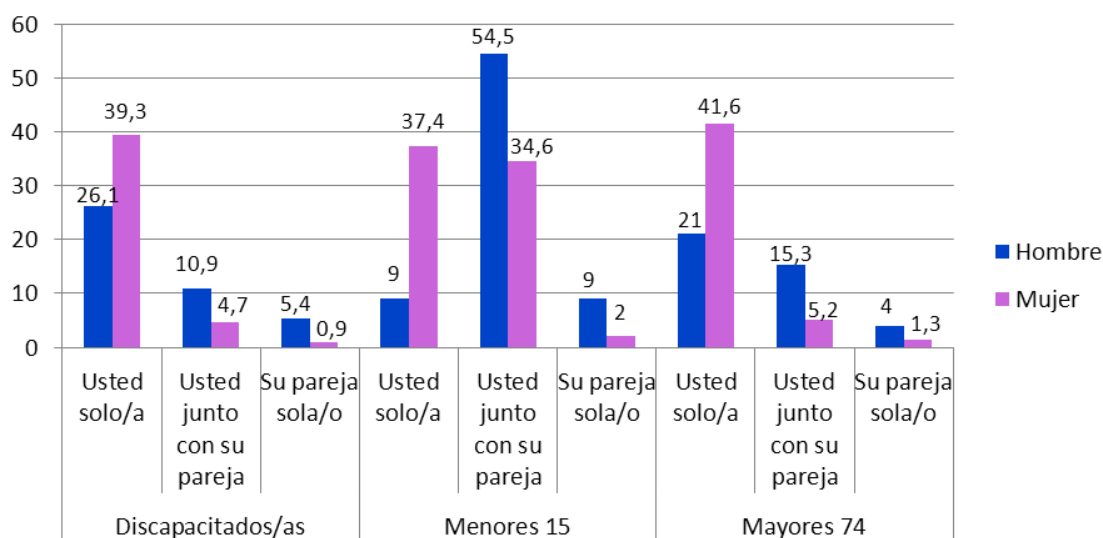


Figura 10 - Fuente: IV Encuesta de Salud para Asturias 2017. Consejería de Sanidad, p. 88:90.

Respecto a los trabajos de cuidados, no es sólo que las mujeres se dediquen en mayor medida, sino que esto lleva consigo que lo hagan durante un periodo mayor de tiempo y de una manera mucho más intensa, llegando incluso a ocupar años de su vida y buena parte de las horas de sus días. Se calcula de media que alrededor de 10,8 años dedican las mujeres y 9,4 años los hombres. La media diaria de horas se sitúa en torno a unas 2,8 horas para las mujeres frente a 1,8 en los hombres, habiendo una diferencia de más del 50% del tiempo entre un sexo y otro.

A parte del cuidado de otras personas, dentro del trabajo reproductivo también se incluyen las tareas que tienen que ver con las realizadas dentro del hogar, como: limpiar, cocinar, poner la lavadora, etc. Igualmente se repite lo mismo que con los cuidados, alrededor de un 58% de las mujeres que se entrevistó manifestaba que realizaba estas tareas en solitario, mientras que en el caso de los hombres rondaba alrededor del 26%. Y, para los supuestos en dónde es la pareja quien se encarga en solitario de las tareas domésticas, casi prácticamente todos los hombres reconocieron dicha situación.

Y, es precisamente esta diferencia en la corresponsabilidad de los trabajos reproductivos, que lleva a una desigualdad en el propio tiempo personal y de descanso para las mujeres sin ningún tipo de responsabilidad ni obligación. Casi todas/os las/os entrevistadas/os declararon que poseían al menos una hora diaria de propio disfrute, pero en la categoría de “casi nunca” la gran mayoría en un 66% eran mujeres.

Y, respecto a los cuidados de menores, es uno de los aspectos en dónde más se manifiesta esta desigualdad en el propio reparto de tiempo. Esto es apreciable en el uso que se hacen de las medidas de conciliación creadas para ayudar en estos contextos y que están a disposición de las/os trabajadoras/es. Según el Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se igualaron las condiciones tanto de maternidad y paternidad equiparándose a 16 semanas; siendo 6 obligatorias tras el nacimiento y las otras 10 voluntarias. A pesar de los esfuerzos por equiparar ambos sexos en lo que al cuidado se refiere, aún sigue quedando mucho camino para poder igualar las cifras en lo que respecta al empleo.

Dentro de este contexto en el que se encuentran a media jornada y/o desempleadas, se unen los cuidados domésticos y/o de personas a su cargo. Esta situación suele prolongarse a lo largo del tiempo en la gran mayoría de casos lo que impacta principalmente en las pensiones retributivas de las mujeres, ocasionando que estas perciban una menor cuantía y produzca que se vean sometidas a situaciones de precariedad. Esta desigualdad no sólo se percibe en el valor total percibido, sino que incluso las pensiones que reciben los hombres superan hasta el propio salario medio de las mujeres. Siendo así que las pensionistas en un 64,9% y un 31,6% en el caso de los pensionistas, recibían en 2017 una pensión equivalente a 1,5 veces el SMI (Instituto Nacional de la Mujer, 2020).

2.4.Marco jurídico de las empresas de inserción.

Una empresa de inserción se consideraría aquella que adopta una lógica empresarial con técnicas de inserción laboral. El principal objeto social es la integración y formación socio laboral, y, al mismo tiempo estarían produciendo bienes y servicios, lo cual sacaría rentabilidad en los aspectos sociales, convirtiendo a las personas

desempleadas y/o dependientes en empleados en activo. Fue a finales de 2007 cuando se aprobó la Ley 44/2007 la cual ofrece un marco jurídico regulador compartido para todas las comunidades autónomas sobre este modelo de empresas. Aunque será potestad de las propias comunidades autónomas el registro y calificación de estas (Askunde Elizaga, 2016).

Asimismo, es importante mencionar según dice Askunde (2016) que estas empresas ya existían previamente en diferentes comunidades autónomas antes de que saliera la ley, es por ello que la legislación no dio lugar a un nuevo modelo empresarial, sino que se reconoció y regularizó algo que ya estaba presente. Inclusive, diez comunidades autónomas regularizaron esta situación antes que el propio estado como: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Castilla y León, Comunitat Valenciana, La Rioja, Galicia, Madrid y Navarra. De esta forma, creando este marco jurídico se estaba dando un marco legislador a su situación, pudiendo empezar a contar con el sostén de las administraciones públicas.

Sin embargo, a parte del reconocimiento de la regulación propia de cada empresa de inserción, estas serán registradas igualmente en el registro de sociedades mercantiles o de economía social. Y, siguiendo este hilo, estas empresas según la Ley 31/2015 del 9 de septiembre serán consideradas como entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General (SIEG). Esto tiene su porqué en una forma de dotar con seguridad jurídica las subvenciones públicas que reciben por parte de las diferentes comunidades autónomas.

Existen una serie de requisitos para poder ser considerada como tal, y cabe mencionar, que el capital social de estas debe ser al menos de un 51% por una organización o entidad sin ánimo de lucro. De este modo, sus trabajadores deben estar compuestos en un porcentaje de trabajadores de inserción, este oscila en función de la comunidad autónoma y está entre el 30% y 60%. También, debe aplicar al menos el 80% de los beneficios disponibles obtenidos de cada ejercicio financiero a la ampliación o mejora de la propia empresa, y, contar con los recursos necesarios para cumplir con los planes de actuación de inserción laboral.

Entre aquellos colectivos de población que son susceptibles de contratación en las empresas de inserción entrarían según la Ley 44/2007 (art. 2):

“a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.”

Las mujeres víctimas de violencia de género también entrarían dentro de los colectivos que son susceptibles de ser contratados por una empresa de inserción. Es muy sorprendente que de entre todas aquellas que existen en España, ninguna está centrada sólo en víctimas de violencia de género. Es por ello, que se pueden obtener resultados muy eficaces al crear una empresa de inserción que tenga como foco principal la formación y empleabilidad de las mujeres a partir de los 45 años que hayan sufrido violencia de género.

Se enfatiza el reconocimiento de los contratos de formación y aprendizaje en las empresas de inserción, esto está recogido en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. De esta manera, existe la posibilidad de cambiar la actividad formativa dentro del sistema profesional para el empleo o el sistema educativo con la laboral retribuida en una empresa, mejorando las oportunidades laborales de las mujeres.

Las empresas de inserción tienen la característica que los contratos realizados a estos colectivos son de carácter temporal, si bien no exime el hecho que una vez acabados estos tengan la posibilidad de llegar a ser contratadas/os por la propia empresa de inserción. El carácter temporal en este tipo de empresas tiene como objetivo principal que no sean percibidas como un fin en sí mismo, sino como una herramienta facilitadora dentro del proceso de inserción laboral. Esto tiene su peso en que se piensa que estas situaciones de exclusión social no son permanentes en el tiempo siendo así que, tras haber aprendido un oficio y haberse formado a través de un curso específico o un grado de formación profesional, sus oportunidades de ser empleado crecen hasta en un 8% (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2020, 41-51).

Y, a través de la Ley 5/2011 del 29 de marzo, sobre Economía Social en el artículo 5 es dónde se incluye a las empresas de inserción como entidades de economía social, incluyendo también a las mutualidades, fundaciones, cooperativas, sociedades laborales, asociaciones con una determinada actividad económica, sociedades agrarias de transformación, confradías de pescadores y otras entidades.

Acorde a la ley mencionada previamente, estas deben estar constituidas bajo los principios que rigen la economía social en España, los cuales son (artículo 4):

- “Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a

priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.” (art. 4.1)

- “Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.” (art. 4.2)
- “Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.” (art. 4.3)
- “Independencia respecto a los poderes públicos.” (art. 4.4)

Existen diferentes asociaciones que ejercen un papel representante dentro del sector de las empresas de inserción tanto a nivel nacional como internacional, siendo así FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) desde el 2007 y CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social) agrupando diferente grupos asociativos y empresariales, redes territoriales, sectoriales y a diferentes entidades.

Así pues, en España las empresas de este ámbito, corroboran cada año ser una apuesta positiva y eficaz para las políticas activas de empleo destinadas para los colectivos más vulnerables. En 2019, se constató que se contrataron 7210 personas, de las cuales 975 finalizaron sus itinerarios personalizados, el 54,56% ingresaron al mercado por cuenta ajena y 2,97% por cuenta propia. Es decir, un 68,51% consiguió incorporarse al mercado laboral normalizado.

En el ámbito económico, se puede confirmar que son empresas sostenibles y en el año 2019 generaron unas ganancias de 143,91 millones de euros, proviniendo el 77,94% de la venta de servicios y productos. De esta manera, la contratación de personas que recibían la Renta Mínima de Inserción (RMI) supuso el ahorro para las administraciones públicas de 8.257.107,60€ y también el retorno de 8.461.239,17€ a las mismas vía impuestos (Belassir, 2020, 11-15).

2.5.Marco jurídico del Principado de Asturias.

Es la Resolución de 22 de diciembre de 2008, por la que se establece el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias de la Consejería de Industria y Empleo. La Ley 44/2007 del 13 de enero la que regula el régimen de las empresas de inserción y tiene como objetivo principal sentar las bases de un régimen jurídico para dichas empresas, así como crear un marco en el cual se fomente la inserción laboral de colectivos en situación de marginalización social a través de este modelo empresarial.

Según el Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias instituye en su artículo 12.10 que le pertenece al Principio de Asturias el cumplimiento de la legislación marcada por el Estado en lo que respecta a materia laboral, pero la legislación es dictada por este último en el establecimiento de leyes y normas reglamentarias al respecto. Así, según se indica en la Ley la creación del Registro de Empresas de Inserción supone la respuesta ante la necesidad de dar cumplimiento a lo dictado en la Ley estatal, concretamente en el artículo 149.7 de la Constitución sobre legislación laboral.

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) publicó la resolución del 25 de junio de 2015 de la Consejería de Economía y Empleo por la cual se aprueba la modificación de las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la inserción laboral de personas en contexto de marginación social en las empresas de inserción del Principado de Asturias, aprobadas por Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de 1 de julio de 2013.

Esta resolución trajo consigo diversas mejoras y fue a través de la Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de 1 de julio de 2013 (BOPA 31 de julio), que fueron aprobadas las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las empresas de inserción del Principado de Asturias. La base 3.2 de las citadas, establecía que “el coste salarial del mismo trabajador no podrá ser subvencionado a ninguna empresa de inserción por un período de tiempo acumulado superior a veinticuatro meses” mientras que la base novena establece que las citadas subvenciones “quedan acogidas al régimen de minimis establecido en el Reglamento CE n.º 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006”. Siendo así, previamente se establecían que el tiempo tope de la subvención de los costes de un/a trabajador/a no podría excederse de los veinticuatro meses, cambiando de esta forma a tres años y la posibilidad de bonificar las cuotas

sociales de estos en el transcurso de dicho periodo. Y, por último, en la cuarta base formaba el criterio de concesión de crédito en caso de insuficiencia para poder atender la convocatoria de subvenciones por su máxima cuantía. Dicho criterio atendía al hecho de que las ya mencionadas bases reguladoras eran las primeras que se dictaban para la concesión de dichas ayudas en el ámbito autonómico y se trataba de recoger situaciones previas a la entrada en vigor de estas. No obstante, habiendo sido dichas subvenciones nombradas con continuidad desde la aprobación de las citadas bases, se entiende conveniente facilitar el criterio de asignación de crédito empleando un sistema de prorrateo sobre las solicitudes planteadas, sin fraccionarlas en base a la antigüedad de los contratos.

Igualmente, sobre este tipo de empresas cabe mencionar que sólo hay seis empresas de inserción en el Principado de Asturias las cuales están apropiadamente registradas en el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias. Estas empresas participan en la Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias (ADEIPA) que representa los intereses de a nivel autonómico de las mismas, y también se integra en la Federación de Asociaciones Empresariales de Inserción (FAEDEI). Además, desde ADEIPA se defienden y amparan los intereses de las personas en situación de exclusión social, se busca la coordinación con las diferentes entidades públicas y los recursos para poder favorecer a estas empresas y organizaciones.

En Asturias, sólo hay una empresa dedicada en exclusividad a mujeres con dificultades y, no son formadas en ningún ámbito concretamente, sino que aprovechan sus saberes para profesionalizar estas labores en el sector de la restauración. El resto de las empresas se dedican a diversas ocupaciones y, merece especial mención que en Asturias en 2019 se emplearon 33 mujeres frente a 68 hombres. A pesar de esta diferencia, 27 mujeres continuaron trabajando ese mismo año en las empresas de inserción y la empresa de inserción sólo realizó la contratación para pasar a plantilla de dos hombres (Belassir, 2020, 11-15).

3. PROPUESTA: CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE INSERCIÓN.

Los objetivos principales con la propuesta de una empresa de inserción es la creación de una que responda a las necesidades de las mujeres que han sufrido una situación de maltrato y sean mayores de 45 años. A través de esta empresa se pretende que estas mujeres aprendan un oficio y ganen experiencia para poder enfrentarse al mercado laboral y tener más oportunidades de poder acceder a un puesto de trabajo.

En este apartado se pretende dar forma una empresa de inserción que tenga como actividad comercial la venta al por menor de bienes de consumo en un sistema de autoservicio, entre los que nos podríamos encontrar: alimentos, artículos de higiene, perfumería y limpieza.

3.1. Identificación de la asociación.

Esta se formaría como una sociedad de responsabilidad limitada al ser una de las sociedades mercantiles más sencillas de constituir, conllevar unos costes relativamente bajos y siendo el tipo impositivo fijo (25%) al dejar parte de los beneficios como patrimonio de la propia sociedad (Alfaro Giménez y Pina Massachs, 2018). Igualmente, para este tipo de asociaciones se necesita un solo socio y un capital de 3000€, estando la responsabilidad limitada al capital social. Respecto al ámbito de la fiscalidad se pagaría a través del impuesto de sociedades y se cotiza en la Seguridad Social como régimen general o autónomos, según procediera. La legislación que recoge el modo de funcionamiento de este tipo de empresas es el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2020). Hay que tener en cuenta, que la creación de una empresa de inserción social no es algo que se realice tan rápidamente, esto conlleva un proceso desde que la empresa se constituye como tal hasta que llega a recibir la propia calificación como tal.

Así, según nos indica la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (2020), los trámites para su constitución serían los siguientes:

- Certificación negativa del nombre de la sociedad: esto quiere decir que se necesita obtener un certificado que garantice que no exista otra sociedad con el mismo nombre de la que se pretende crear.
- Número de identificación fiscal: este sería el número a través del cual se identifica fiscalmente tanto a las personas jurídicas como a las entidades sin personalidad jurídica.
- Escritura pública: es el contrato de constitución de la sociedad el cual debe estar firmado por las/os socias/os fundadores.
- Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados: mediante este impuesto se gravan las transmisiones patrimoniales onerosas, actos jurídicos documentados y las operaciones societarias.
- Inscripción de la empresa en el Registro: es la inscripción formal de la empresa en el Registro Mercantil, dotándola de este modo de plena capacidad jurídica. Actualmente, en la ciudad de Gijón los costes de notaría, a parte del capital social que son 3000€, rondarían entre los 800€-1000€ si se realiza de forma presencial y telemáticamente estarían alrededor de los 112€.

Y, como bien mencionamos en el apartado 4 y 5 del segundo capítulo, corresponde a la CCAA en dónde se encuentra, en este caso el Principado de Asturias la calificación y registro de las mismas en las oficinas del Servicio de Atención al Ciudadano, las de Asistencia en materia de Registro de las Consejerías del Principado de Asturias y a través de los medios especificados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 del 1 de octubre sobre el procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. Asimismo, también se debe remarcar que al ser una empresa del sector alimentario esta debe estar correctamente registrada en el Registro del Principado de Asturias de Empresas Alimentarias para la regulación de organización y funcionamiento (Decreto 21/2013 del 17 de abril sobre el Registro del Principado de Asturias de Empresas Alimentarias) (ver anexo 7). Al mismo tiempo, es muy importante recalcar que el objeto social de estas debe ser la integración y formación sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.

Además, no debe olvidarse que el promotor de estas empresas debe ser una o varias entidades sin ánimo de lucro, dado que su participación en la empresa debe suponer un 51% del capital social. Es por ello, que para mayor facilidad en

la ejecución de los proyectos que se lleven a cabo se constituiría también una ONG y, en España, se rigen bajo la Ley Orgánica 1/2002 del 22 de marzo que regula el derecho a la asociación. De este modo, los requisitos que se necesitan para su fundación serían los siguientes y se estructuran en tres títulos:

- Título I: sobre inscripciones registrales se divide a su vez en tres capítulos; siendo el primero sobre la especificación de aquellas asociaciones que podrán ser susceptibles de inscribirse, el segundo sobre la regulación de los distintos procedimientos de inscripción y el tercero sobre el régimen jurídico de la inscripción.
- Título II: tiene dos capítulos mediante los cuales se regula la estructura y funcionamiento de la misma, viendo la forma y medios de ofrecer publicidad registral.
- Título III: se concretan los mecanismos de cooperación y colaboración entre registros y con otros organismos.

3.2. Financiación y ubicación.

La financiación de estas empresas, como bien se explicó con anterioridad, tienen que estar promovidas en un 51% por entidades sin ánimo de lucro, así que más de la mitad del capital social tiene que proceder necesariamente de este tipo de asociaciones (Askunde Elizaga, 2016). Siendo así, y debido a la función social que desempeñan, la contratación de personas con baja cualificación y en situación de exclusión social conlleva un sobrecoste, también por el trabajo de formación, acompañamiento y apoyo. Es por ello que pueden ser beneficiarias de diferentes ayudas y subvenciones para el fomento de las mismas.

A pesar de que habría una inversión inicial de capital privado, se solicitarían las diferentes ayudas que están vigentes en el Principado de Asturias. Siendo las empresas de inserción beneficiarias de los siguientes tipos de ayudas:

- Subvenciones públicas para su creación, contratación e inversiones para ampliar las líneas de actividad.
- Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.³

³ Previstas en el artículo 16, 3, a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen

- Bonificación a la contratación de personas que hayan acabado su itinerario en una empresa de inserción.⁴

Actualmente, en Asturias está disponible la solicitud de una subvención destinada a la inserción sociolaboral de personas trabajadoras en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción del Principado de Asturias (desde julio de 2020 a junio de 2021) según se publicó en la Resolución del 10 de noviembre de 2020 en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. De esta forma se cofinanciarían los costes devengados, teniendo en cuenta el periodo primeramente indicado de la plantilla de trabajadoras/es en situación de exclusión, siendo la cuantía de 520.000€.

Asimismo, según la ya mencionada Ley 44/2007 del 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción existen dos tipos de bonificaciones proveídas por parte de la Seguridad Social, concretamente desde la visión de nuestra empresa solo seríamos susceptibles de recibir una. Como bien mencionamos en los tipos de ayudas, esta sería para la contratación de empresas en situación o riesgo de exclusión social sin distinción de edad y se bonificaría la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83€ al mes, lo que supondría unos 850€ anuales durante toda la vigencia del contrato.

La empresa estaría ubicada en Gijón en un local con licencia para el comercio, actualmente desde el ayuntamiento no se cobran las tasas para este tipo de licencias por considerar que es una actividad inocua, es decir, que se presupone que no va a producir ningún tipo de molestia significativa y/o alterar las condiciones normales de salubridad e higiene del medio ambiente. Este local estaría alquilado para poder ejecutar su propia función comercial de venta de servicios de bienes de consumo, el cual previamente habría sido habilitado para tales características, así como reformado para la propia actividad. Esta reforma del local para la actividad comercial requiere la solicitud al Ayuntamiento de Gijón y supondría el 1,5% del total de la obra. Este estaría equipado

de las empresas de inserción; en el artículo 14,1, b), del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo; y en el artículo tercero, dos, de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

⁴ Prevista en el artículo sexto de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

acorde a todos los estándares de calidad y seguridad, facilitando de esta forma el trabajo y garantizando la buena imagen del negocio con visión a aumentar los beneficios de la empresa.

3.3.Métodos de entrada de las personas y características.

Los métodos de entrada en estas empresas vendrían dados de los Servicios Sociales Públicos, siendo en este caso el Servicio Público de Empleo (SEPEPA) que gestionaría la oferta y demanda de empleo. De esta forma, igualmente se deben efectuar actualizaciones periódicas a este organismo sobre la contratación de personal especializado en el acompañamiento de estas mujeres.

El perfil que sería susceptible de contratación para nuestra empresa de inserción sería una mujer mayor de 45 años que haya sido víctima de violencia machista, siendo considerado así por la justicia, con un nivel de renta bajo, que esté o haya percibido la Renta Mínima de Inserción y/o sean paradas de larga duración.

Hay diferentes etapas que suelen destacar dentro de los procesos de inserción sociolaboral que son trabajadas de forma individualizada por el personal técnico y son esenciales. Este tipo de esquema resulta muy esclarecedor cuando se intenta comprender los procesos implicados para la inserción sociolaboral:

Procesos implicados en la inserción laboral y social.

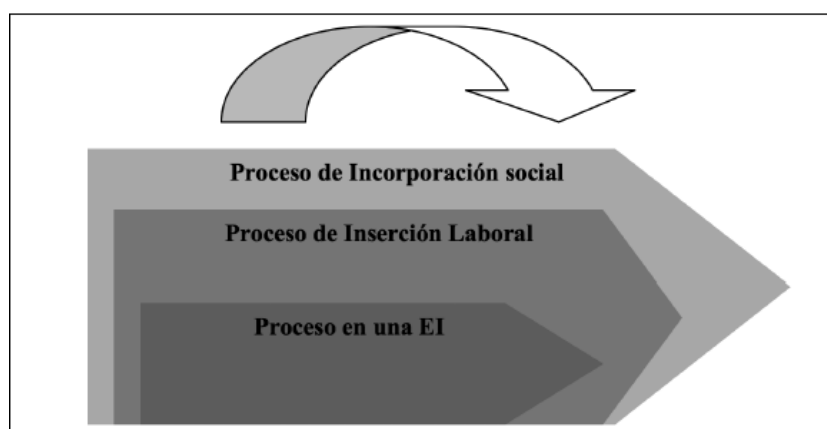


Figura 11 – Fuente: REAS Euskadi Proyecto Equal Lamegi, 2007.

Concretamente para los diferentes casos, el itinerario diseñado comenzaría por la selección conforme a la oferta de empleo en dónde se determinaría la situación de la mujer y se marcaría un plan de empleo acorde (Askunde, 2016). Consecutivamente, se efectuaría una formación profesional prelaboral sobre la industria alimentaria. En esta formación se ofrecerían un abanico de ámbitos sobre los cual formarse dentro de los puestos a desempeñar dentro de la propia empresa. Continuadamente, se comunicaría a la mujer sobre la empresa y se procedería a realizar la acogida, para seguidamente planear las funciones a cometer. Así que estas mujeres empezasen a trabajar, se daría inicio a las evaluaciones sobre su desempeño laboral y se verificaría que se lleva a la práctica todo lo aprendido durante las etapas anteriores. Y, para finalizar, quedaría la etapa de transición al mercado de trabajo ordinario, en el cual se planificaría otro plan empezando por la búsqueda activa de empleo bajo todas las recomendaciones del personal técnico. Una vez se haya finalizado el tiempo de trabajo en la empresa, estas mujeres continuarían recibiendo el seguimiento necesario para la comprobación de su completa inserción (ver anexo 8).

Dentro del proceso mencionado previamente, es muy importante tener en cuenta el proceso de evaluación y seguimiento dado que a través de este es dónde podremos verificar que efectivamente los proyectos y el modelo de trabajo corporativo está surtiendo efecto. Es por estos motivos que se debe ser extremadamente riguroso a la hora de contabilizar los resultados y, sobre todo, es muy importante hablar con las mujeres durante y después del tiempo trabajado para poder encaminarlas hacia aquellas áreas que más les puedan interesar (ver anexo 9).

3.4.Principios formales de funcionamiento interno.

Los principios de funcionamiento internos para la empresa dentro del sector alimentario y orientado a bienes al consumo serían los siguientes cuando comiencen a trabajar posteriormente de haber recibido la formación pertinente prelaboral:

- Las trabajadoras deberán llevar siempre el uniforme distintivo de la empresa.
- Atender a las/los clientes siguiendo las orientaciones previamente indicadas durante la formación.
- Cuidar el aspecto personal.

- Los productos defectuosos siempre deben retirarse inmediatamente de las estanterías lo antes posible.

Del mismo modo, añadimos los principios internos de la ONG a la cual está vinculada la empresa que podrían resumirse en los siguientes (Xurtir, 2016):

- Promover la igualdad e integración a través del impulso de todas las actividades y proyectos.
- Garantizar la perspectiva de igualdad en todos los proyectos realizados.
- La promoción del empleo a través de la economía social.
- El fomento de un lenguaje inclusivo en todas las intervenciones, documentos redes sociales y página web.
- El rechazo a cualquier uso de imágenes sexistas y/o machistas como imagen corporativa y la utilización de un lenguaje neutro.
- El rechazo a cualquier tipo y forma de discriminación ya sea directa o indirectamente en base al sexo.
- Priorizar las contrataciones de aquellas mujeres que han estado previamente vinculadas con la asociación y/o empresa para así poder dar continuidad a sus contratos.
- Proporcionar a todo el personal contratado una formación específica sobre el plan de igualdad de la empresa, así como la estrategia que esta quiere realizar.
- Fomentar la participación del personal de nuevo ingreso según sus intereses en jornadas, conferencias, talleres, cursos, etc.
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida.
- Posibilidad de ausentarse del puesto y/o ajustar los horarios de la propia jornada laboral ante sucesos puntuales para poder atender necesidades de conciliación.

3.5. Sensibilización, promoción y participación: propuesta de proyectos y actividades.

Tanto mediante la empresa de inserción como de la asociación se tienen pensado llevar a cabo diferentes proyectos y actividades para el fomento del empleo con perspectiva de igualdad. Así estos pueden servir no sólo para paliar los propios efectos de un mercado laboral desigual, sino también para concienciar sobre las secuelas de la violencia de género y la ausencia de perspectiva a través de diversos talleres, conferencias, eventos culturales, encuentros y/o formaciones.

Así, los diferentes cursos que se tienen pensados para la inserción sociolaboral son:

- Curso para la gestión de la seguridad alimentaria.
- Curso de manipulador de alimentos.
- Curso de certificación de calidad en alimentación.
- Curso de etiquetado de alimentos.
- Curso de actualización de norma Internacional Food Standard (IFS).
- Curso de envasado de productos alimentarios.
- Curso de gestión de sistemas de seguridad alimentaria.
- Curso de ventas y atención al cliente.
- Curso de logística y distribución de productos.
- Curso de informática básica.
- Curso de limpieza.
- Curso de inglés.

Estos cursos están subvencionados actualmente de forma gratuita por el Servicio Público de Empleo Estatal. Y, en muchos casos, están pensados debido a su demanda en el mundo laboral. Desde la propia empresa se pretende dar unas enseñanzas que tengan utilidad y, cada vez más, se incluyen cursos relacionados con la informática al tener mucha salida laboral y como incentivo a poder paliar la brecha digital existente.

Del mismo modo se tienen diseñados para su realización diversos talleres para trabajar diferentes competencias personales con las mujeres, como podrían ser la autoestima, transformación del miedo, defensa personal, deconstrucción de los estereotipos de género en la sociedad a través del cine y los medios de comunicación,

etc. La principal finalidad de los mismos es buscar la participación de las mujeres, así como su involucramiento para conseguir unos mejores resultados y potenciar sus capacidades reafirmandose en su empoderamiento.

3.6. Empleo generado.

Si el modelo empresarial tiene éxito se pueden conseguir muy buenos resultados en cuanto al empleo que puede devenirse del ejercicio de este. La intención desde la empresa de inserción es que esta sirva como un método de entrada al mercado laboral, siendo esta un lugar de transición de trabajadoras.

A pesar de que no siempre todas las personas que pasan por una empresa de inserción consiguen trabajo posteriormente, considero que la actividad económica de la empresa de inserción planteada a lo largo de este capítulo puede resultar extremadamente útil como trampolín para poder acceder a otras. Considerándose el sector alimentario y bienes de consumo uno esencial, el cual ha demostrado ser una apuesta segura que independientemente de las crisis, tanto económicas como sanitarias como bien hemos podido apreciar en pandemia, no ha visto reducida su actividad. Es por estos motivos, que la creación de estas empresas para la mejora de la empleabilidad y la creación de puestos de trabajo supone múltiples beneficios no sólo para la sociedad sino también para el propio estado.

Y según las diferentes estadísticas aproximadamente más de la mitad de las personas consigue empleo posteriormente en el mercado de trabajo ordinario, lo que muestra ser un modelo seguro, en donde se trabajan diferentes competencias que son muy necesarias para las demandas laborales actuales. Así en 2019, según FAEDEI alrededor de 532 personas en España consiguieron incorporarse al mercado laboral ordinario, suponiendo un 54,56%, un 10,9% dentro de la propia empresa de inserción y un 2,97% lo hizo por cuenta propia.

Exponemos como lo mencionado en el capítulo dos, los beneficios que supone la apuesta por este tipo de empresas en Asturias (Belassir, 2020):

Retorno social y económico en el Principado de Asturias, 2019

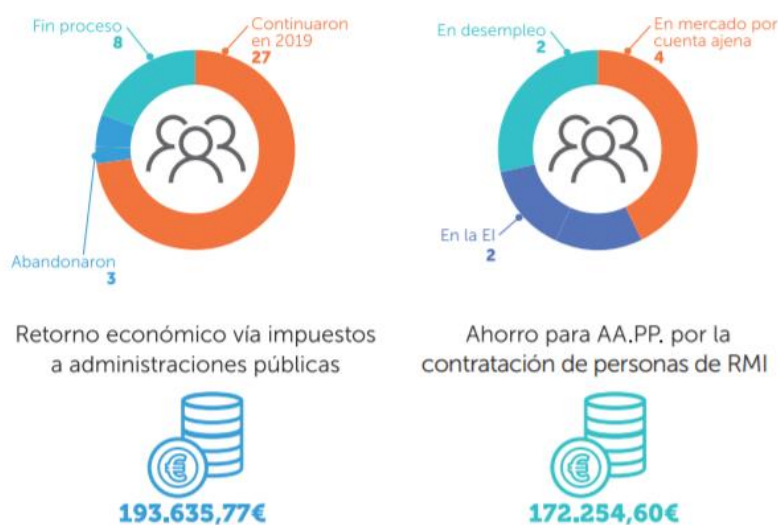


Figura 12 - Fuente: elaborado por FAEDEI a través de los datos proporcionados por ADEIPA.

Los diferentes análisis económicos realizados (ver anexo 10) siguen mostrando los múltiples beneficios que reportan a la sociedad, consolidándose como una fórmula de empleo e inclusión para los colectivos más vulnerables. Es por estos motivos que la realización de la misma supondría un gran impacto en la ciudad de Gijón, ayudando a disminuir las cifras de mujeres en situación de exclusión social.

4. CONCLUSIONES.

Para concluir, podemos establecer que los esfuerzos gubernamentales siguen sin ser suficientes para paliar los efectos devastadores de la violencia machista. Es extremadamente importante tener en cuenta todos los procesos físicos, psicológicos y sociales a los cuales se tienen que enfrentar las víctimas. Y, estos son esenciales para poder entender por lo que ellas tienen que hacer frente para poder superar la situación en la que se encuentran y, de este modo, poder llevar una vida plena.

La falta de oportunidades de trabajo para las mujeres no es un nuevo problema, sino algo muy habitual que se ha normalizado. Las altas tasas de desempleo femenino

no hacen más que poner de manifiesto una desigualdad estructural en nuestra sociedad que, a pesar de los diferentes planes e incentivos a la contratación de mujeres, continúan quedando excluidas, siendo condenadas a la precariedad y pobreza.

Además, existe un paro estructural localizado en los colectivos de trabajadoras/es mayores de 45 años y en el de larga duración, pero este tiene una cara femenina dado que son las mujeres las que en mayor número se ven esa coyuntura. Es por ello que se plantean nuevas estrategias para lograr su inserción, entrando en juego las empresas de inserción. A través de los contratos de formación y prácticas, estas mujeres tienen una oportunidad de formarse y ganar experiencia que resultará extremadamente útil para acceder al mercado de trabajo.

Es por estas razones que resulta esencial invertir más en esta fórmula empresarial, dado que a pesar de que existen diversas ayudas estas son muy limitadas y en muchos casos insuficientes. Ocurriendo así, en muchas ocasiones, que resulte difícil que estas se mantengan a lo largo del tiempo a pesar de los problemas que puedan ir sucediendo.

Resulta muy significativo el desconocimiento de la sociedad en general sobre este modelo empresarial, es por ello que se debería no solo fomentar su creación sino visibilizar las ya existentes. Dada su función social se deberían incorporar las empresas de inserción a las políticas activas de empleo y actualizar y/o estandarizar las ayudas públicas que perciben tanto para su creación, como el mantenimiento y contratación. Igualmente se debería trabajar en la diversificación de las mismas, puesto que dentro de las actividades que se pueden realizar estas resultan escasas, ampliando así las posibilidades de inserción de más personas.

Teniendo en cuenta estos desafíos es importante no olvidar que estas empresas surgen como un cambio de paradigma, y ante la situación de las víctimas que han sufrido malos tratos y se encuentran en una situación de vulnerabilidad, pueden suponer un cambio radical en la vida de muchas mujeres ayudándolas a romper el ciclo de la violencia. Estos nuevos modelos empresariales significan una alternativa al mercado laboral capitalista dominante en España, rompiendo estereotipos y desafiándolo, apostando por la sostenibilidad y calidad del empleo con numerosos beneficios no sólo para la sociedad sino también para la Administración Pública.

5. Bibliografía.

Alfaro Giménez, Josep y Montserrat Pina Massachs. 2018. *Empresa y Administración*

Gm. Libro alumno. España: McGraw-Hill Interamericana de España S. L.

Aguilera Izquierdo, Raquel. 2009. *El régimen jurídico de las empresas de inserción*.

Madrid: Civitas.

Arellano, Alfonso. 2005. *Evaluating the effects of labour market reforms on the margin of unemployment and employment stability: Spanish case*, *Economic Series*, Madrid: UC3M Working papers, Universidad Carlos III. Citado en De la

Rica, Sara. 2015. *Políticas Activas de Empleo: Una Panorámica*. País Vasco: Fedea Policy Papers, 01: 17-27.

Askunde Elizaga, Carlos. 2016. “Empresas de inserción en la economía social.

Herramientas para la inclusión sociolaboral”. *CIRIEC (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa)*, 29: 15-46.

Belassir, Aicha. 2020. “Memoria Balance Social 2019”. Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias (ADEIPA). Consultada el 18 de junio de

2021. <http://www.faedei.org/images/docs/documento83.pdf>

Carrasco, Cristina. 2003. *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.

Casique Casique L, Furegato AR. *Violencia perpetrada por compañeros íntimos en mujeres*. *Index de Enfermería* 2007; 16 (56): 17-21

Davins i Pujols, Montse. 2005. *Maltractament en les relacions de parella: estils de personalitat, simptomatologia i ajustament diàdic d'un grup de dones maltractades*. Barcelona: Universitat Ramon Llull: 129-154.

Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora. 2021. “La igualdad de género en el empleo en tiempos de pandemia”. Unión General de Trabajadores (UGT). Consultada el 18 de junio de 2021.

<https://ugt-asturias.org/wp-content/uploads/2021/03/La-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-el-empleo-en-tiempos-de-pandemia.pdf>

Echerburúa Odriozola, Enrique, Corral Gargallo, P. y Amor, P.J. (1993). “Estrés post-traumático, expresión emocional y apoyo social en víctimas de agresiones sexuales” en *Salud, expresión y represión social de las emociones*, coordinado por Darío Páex Rovira, 409-428. Valencia: Promolibro.

FAEDEI y AERESS. 2014. *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Madrid.

Fundación Adecco. 2017. *Un Empleo contra la Violencia*. España: Informes Fundación Adecco.

Fundación Adecco. 2020. *Un Empleo contra la Violencia*. España: Informes Fundación Adecco.

Gil Bartolomé, M.E. y Ramos Rosario, N. 2013: “Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: perspectivas y propuestas desde FAEDEI”, *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 26-1, pp. 43-53.

Barranco Avilés, M.C. e Irene Vicente Echevarría. 2020. “La discriminación por razón de edad en España. Conclusiones y recomendaciones para el contexto español desde un enfoque basado en derechos”, financiado por el IMSERSO para HelpAge International. Consultada el 18 de junio de 2021. <https://www.helpage.org/spain/noticias/equ-es-el-edadismo/>

Illanes Segura, R. 2020: “Políticas Públicas para el fomento del empleo en España: un análisis pedagógico”, *Sorocaba*, vol. 6, nº 2, pp. 76-94.

Instituto Asturiano de la Mujer, 1999. Asturias. Consultada el 18 de junio de 2021. <https://iam.asturias.es/estructura-y-funciones>

Instituto Asturiano de la Mujer. 2015. “Guía para profesionales. Recursos contra la violencia de género”. Consultada el 18 de junio de 2021. <https://www.astursalud.es/documents/31867/36150/Guia-de-Recursos-VG-para-Profesionales.pdf/a7635f26-aac8-30aa-4807-21a857f01f8a>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Anuario Estadístico de España: Mercado laboral.

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa: Resultados anuales y trimestrales. Consultada el 18 de junio de 2021.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Javier García Campayo, Sonia Herrero Velázquez, L. Chocron Bentata, M. J. Tizón García, María Jesús Redondo Granado, R. Ciurana Misol, Carmen Montón Franco, María del Carmen Fernández Alonso, Francisco Buitrago Ramírez. 2003. “Violencia en la pareja papel del médico de familia” en *Sociedad Española de Familia y Comunitaria*. 32 (7): 425-433.

Kluve, Jochen. 2010. *The effectiveness of European Active Labor Market Programs, Labour Economics*, pp. 17: 904-918. Citado en De la Rica, Sara. 2015. *Políticas Activas de Empleo: Una Panorámica*. País Vasco: Fedea Policy Papers, 01: 17-27.

Lope, A. 2015. “Las políticas activas de empleo: El nuevo modelo de políticas activas.” *Bellaterra: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona*. Consultada el 18 de junio de 2021.

<http://ddd.uab.cat/record/142924>

Lorente Acosta, M. 2001. *Mi marido me pega lo normal: agresión a la mujer: realidades y mitos*. Ares y Mares. Madrid: Editorial Crítica.

Naciones Unidas. 1993. “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.” Consultada el 18 de junio de 2021.
https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&referer=http://cwww.un.org/depts/dhl/resguide/r48_en.shtml&Lang=S

Ocaña, C. et al. 2020. “Impacto social de la pandemia en España. Una evaluación preliminar”. Funcas. Consultada el 20 de junio de 2021.

<https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/11/Impacto-social-de-la-pandemia-en-Espa%C3%B1a.pdf>

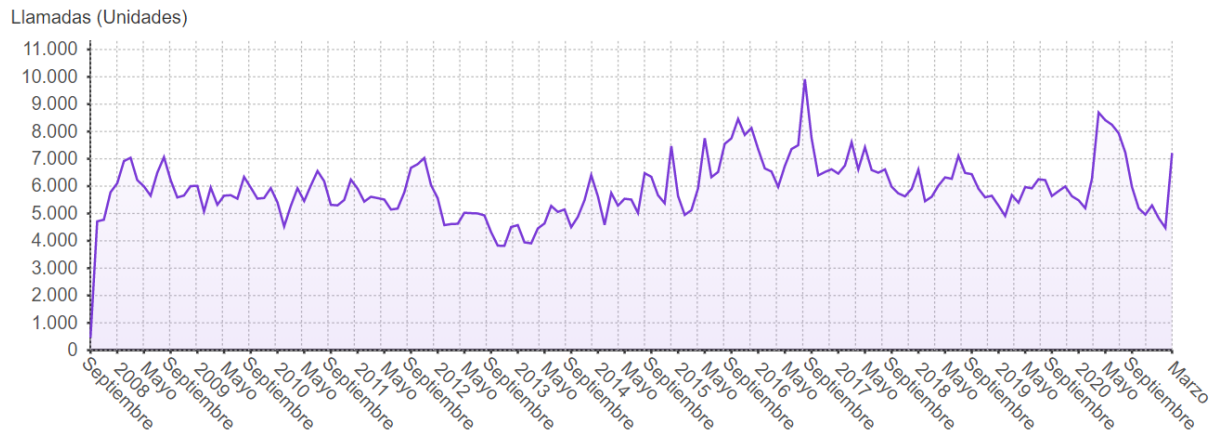
Organización Mundial de la Salud. 2002. “Informe mundial sobre la violencia y la salud.” Consultada el 18 de junio de 2021.
<https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/violencia/docs/informeOMS.pdf>

- Pérez de Mendiguren Castresana, J.C., Etxezarreta Etxarri, E. y Guridi Aldanondo, L. 2009: *Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate*, Bilbao: REAS Euskadi, Papeles de Economía Solidaria nº 1.
- Peterman, A., Potts, A., O'Donnell, M., Thompson, K. Shah, N., Oertelt-Prigione, S. and van Gelder, N. 2020. *Pandemics and Violence Against Women and Children*. Nueva York: Center For Global Development: 528.
- Servicio Público de Empleo Estatal. 2020. “Informe del Mercado de Trabajo Estatal”. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Consultada el 18 de junio de 2021. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2020/imt2020_datos2019_mayores45.pdf
- Torrejón, M. A. 2015. “El Objetivo de la Flexiseguridad en la Reforma Laboral Española de 2012.” *Trabajo*. Consultada el 18 de junio de 2021. <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/2606>
- Varela, Nuria. 2005. *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U.
- Xurtir. 2016. Manifiesto del compromiso con la igualdad de oportunidades. Consultada el 20 de junio de 2021. <http://www.xurtir.com/wp-content/uploads/2017/03/Compromiso-Xurtir.pdf>

6. ANEXOS.

Anexo 1.

Número de llamadas al teléfono 016 de atención a las víctimas de violencia machista



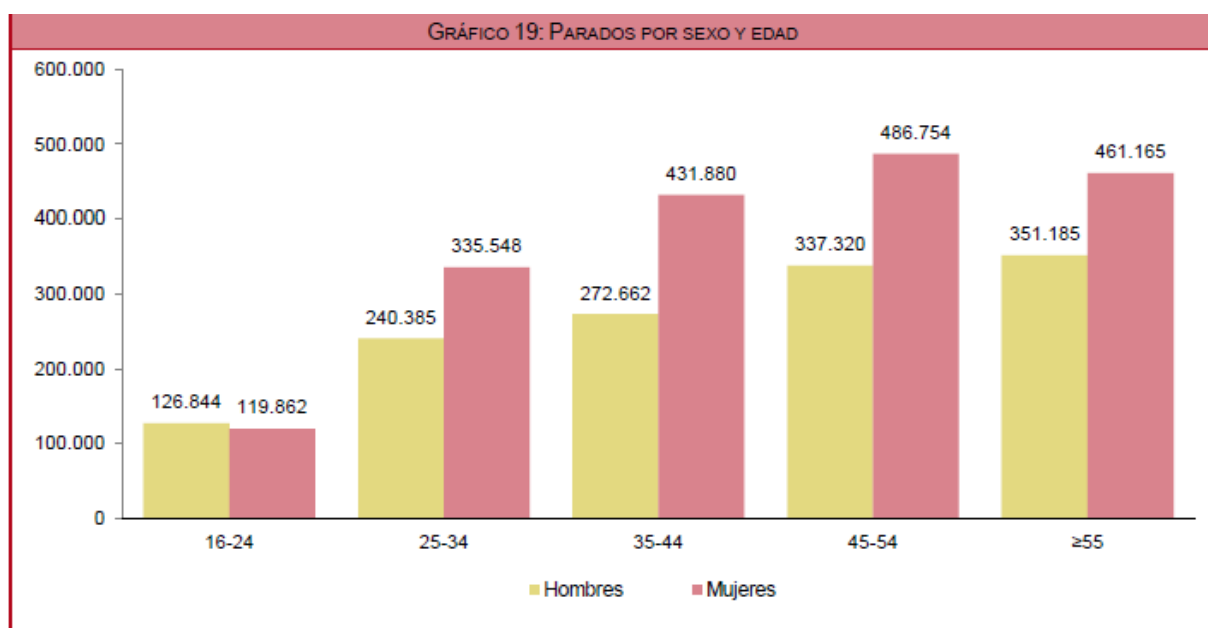
Fuente: elaborado por EPData a partir de los datos del Ministerio de Igualdad

Anexo 2.

TABLA 43. PARO REGISTRADO SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA										
Comunidad autónoma	Sin empleo anterior		Agricultura y pesca		Industria		Construcción		Servicios	
	Nº de parados	% var. 2019/18	Nº de parados	% var. 2019/18	Nº de parados	% var. 2019/18	Nº de parados	% var. 2019/18	Nº de parados	% var. 2019/18
Andalucía	80.974	-2,71	54.392	5,48	47.068	-4,96	77.577	-0,13	517.923	-1,68
Aragón	5.207	-9,43	3.758	-7,62	7.732	-1,36	4.381	3,72	43.778	-1,18
Principado de Asturias	6.526	-8,16	1.449	-4,23	5.963	-0,55	5.914	-5,51	50.105	-3,51
Illes Balears	2.488	11,87	732	-2,14	2.423	2,32	5.569	8,52	49.909	1,02
Canarias	17.252	-5,68	4.737	7,17	8.233	2,68	21.494	1,63	156.533	0,90
Cantabria	2.751	-8,18	690	4,39	2.971	0,78	3.034	-0,36	27.283	-2,22
Castilla y León	12.710	-8,90	8.850	-6,47	13.045	-3,80	10.838	-8,96	94.431	-4,12
Castilla-La Mancha	12.954	-5,53	13.333	6,40	16.994	-0,01	14.288	6,99	112.742	3,96
Cataluña	24.483	-3,75	8.182	-5,78	43.575	-2,02	30.682	-5,48	281.202	-0,23
Comunitat Valenciana	22.509	-4,10	11.680	-1,65	47.946	-4,21	28.138	-2,57	247.291	-1,03
Extremadura	5.218	-23,87	10.976	11,09	6.093	-1,50	9.065	7,57	69.743	-0,65
Galicia	13.373	-5,20	6.292	-4,42	18.579	-5,66	14.085	-5,87	112.979	-0,85
Comunidad de Madrid	22.264	-1,99	2.764	-4,39	20.981	-2,31	28.760	-0,87	264.563	0,52
Región de Murcia	8.911	-4,51	6.919	-7,21	10.784	-5,59	8.207	-3,09	64.120	-2,34
Comunidad Foral de Navarra	2.821	6,13	1.974	5,56	4.678	-2,78	1.727	0,41	21.998	0,99
País Vasco	13.575	-4,14	2.509	-7,89	14.326	-4,96	8.295	-8,44	75.457	-4,07
La Rioja	862	-4,22	1.578	-6,79	3.064	-2,85	899	0,22	9.784	2,48
Ceuta	2.005	-6,53	72	10,77	428	3,63	476	3,70	8.055	1,55
Melilla	1.848	12,48	73	-7,59	142	15,45	593	1,02	6.971	15,59
Total	258.731	-4,42	140.960	1,58	275.025	-3,20	274.022	-1,32	2.214.867	-0,72

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2019.

Anexo 3.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2019.

Anexo 4.

TABLA 47. PERFIL DEL BENEFICIARIO POR TIPO DE PRESTACIÓN, SEXO Y TRAMOS DE EDAD

Perfil del beneficiario		Total beneficiarios	% var. 2019/18	Tipo de prestación				
				Contributiva	Subsidio	Renta Activa de Inserción	Programa Activación de Empleo	Subsidios eventuales agrarios ¹
Sexo	Hombres	918.291	7,07	454.871	383.078	47.317	9	33.016
	Mujeres	1.045.891	6,96	437.751	454.937	85.249	10	67.944
Tramos de edad	16 a 24 años	78.331	10,45	50.260	24.914	3.157	0	0
	25 a 34 años	341.828	2,36	228.792	106.785	6.164	3	84
	35 a 44 años	435.035	1,26	260.099	154.069	9.273	6	11.588
	45 a 54 años	503.052	7,90	207.491	180.016	80.252	5	35.288
	≥ 55 años	605.936	13,31	145.980	372.231	33.720	5	54.000
Total		1.964.182	7,01	892.622	838.015	132.566	19	100.960

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. 31 de diciembre de 2019.

Nota: 1 Trabajadores eventuales agrarios, incluidos el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEASS), en el ámbito de Extremadura y Andalucía.

Anexo 5.

TABLA 49. CONTRATOS POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES. TASAS Y VARIACIÓN.										
Gran grupo ocupacional	Total contratos	% sobre total	% var. 2019/18	Índice rotación	Tasa mujeres	Tasa extranjeros	Tasa jóvenes <30 años	Tasa mayores de 45 años	Tasa estabilidad	
1 Directores y gerentes	47.329	0,21	0,58	1,13	37,92	12,77	14,71	36,43	66,06	
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.691.521	7,51	1,69	2,26	54,90	9,70	38,65	19,75	13,06	
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.506.740	6,69	1,43	1,92	45,84	6,92	48,64	15,86	14,73	
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.385.275	6,15	-1,39	1,79	64,53	10,40	39,85	21,22	18,05	
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6.388.918	28,38	2,45	2,63	58,51	14,03	47,31	19,46	9,11	
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	308.101	1,37	7,71	1,75	22,19	29,49	22,24	37,97	5,64	
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.673.793	7,44	-2,02	1,82	12,98	17,09	22,11	34,86	11,81	
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.317.451	5,85	-0,76	2,16	13,95	13,45	24,58	30,98	13,38	
9 Ocupaciones elementales	8.192.572	36,39	0,74	2,88	41,47	30,21	29,01	31,18	5,64	
Total	22.511.700	100,00	0,99	2,93	45,03	19,30	36,01	25,72	9,59	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

Nota: Faltan 521 contratos del gran grupo 0 Ocupaciones militares.

Anexo 6.

TABLA 50. OCUPACIONES CON MÁS CONTRATOS POR GRUPOS OCUPACIONALES							
Gran grupo ocupacional / Ocupación		Total contratos	% total contratos	% var. 2019/18	Índice de rotación	Tasa de estabilidad	Tasa de mujeres
1	Directores y gerentes	47.329	0,21	0,58	1,13	66,06	37,92
1221	Directores comerciales y de ventas	10.496	0,05	-0,76	1,11	74,40	36,22
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	4.458	0,02	0,61	1,04	71,76	43,18
1211	Directores financieros	3.195	0,01	0,41	1,06	83,60	34,08
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	2.858	0,01	-10,99	1,37	48,50	27,85
2	Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales	1.691.521	7,51	1,69	2,26	13,06	54,90
2935	Actores	182.282	0,81	28,64	3,62	0,13	42,89
2932	Compositores, músicos y cantantes	170.760	0,76	-6,72	5,22	0,83	24,68
2121	Enfermeros no especializados	146.078	0,65	-6,33	3,95	3,95	78,63
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	116.850	0,52	2,56	1,93	6,23	53,95
3	Técnicos, profesionales de apoyo	1.506.740	6,69	1,43	1,92	14,73	45,84
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	458.615	2,04	4,95	2,03	5,63	62,91
3831	Técnicos de grabación audiovisual	114.965	0,51	9,86	4,26	2,25	22,92
3510	Agentes y representantes comerciales	102.246	0,45	-6,32	1,16	41,01	39,17
3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	89.332	0,40	6,02	3,06	1,77	26,71
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.385.275	6,15	-1,39	1,79	18,05	64,53
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	329.009	1,46	-0,03	1,35	27,48	74,27
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	214.376	0,95	-1,25	1,30	27,69	68,36
4221	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	160.557	0,71	0,72	4,06	2,01	54,75
4424	Teleoperadores	127.111	0,56	2,57	1,48	14,92	66,68
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6.388.918	28,38	2,45	2,63	9,11	58,51
5120	Camareros asalariados	2.888.291	12,83	4,73	3,10	7,22	49,16
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1.010.488	4,49	-0,65	1,63	15,09	72,82
5110	Cocineros asalariados	408.131	1,81	2,84	2,06	13,35	49,95
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	256.933	1,14	-1,24	3,12	3,94	86,11
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	308.101	1,37	7,71	1,75	5,64	22,19
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	206.548	0,92	13,32	1,90	2,17	24,19
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	50.289	0,22	2,07	1,32	8,51	27,64
6410	Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	18.011	0,08	-8,30	1,40	5,72	6,20
6422	Pescadores de aguas costeras y aguas dulces	7.294	0,03	-0,10	1,45	27,52	3,72
7	Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.673.793	7,44	-2,02	1,82	11,81	12,98
7121	Albañiles	406.257	1,80	-2,23	1,71	7,59	1,25
7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	135.394	0,60	10,06	1,72	11,20	17,76
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	100.843	0,45	-7,95	5,40	4,02	25,85

TABLA 50. OCUPACIONES CON MÁS CONTRATOS POR GRUPOS OCUPACIONALES						
Gran grupo ocupacional / Ocupación	Total contratos	% total contratos	% var. 2019/18	Índice de rotación	Tasa de estabilidad	Tasa de mujeres
7314 Montadores de estructuras metálicas	69.097	0,31	-3,28	1,82	8,76	1,64
8 Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	1.317.451	5,85	-0,76	2,16	13,38	13,95
8432 Conductores asalariados de camiones	251.940	1,12	-4,86	1,89	21,03	1,86
8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	191.972	0,85	5,01	1,61	24,58	7,94
8333 Operadores de carretillas elevadoras	94.991	0,42	-3,06	2,88	3,75	7,99
8420 Conductores de autobuses y tranvías	93.137	0,41	-2,64	3,09	7,31	10,96
9 Ocupaciones elementales	8.192.572	36,39	0,74	2,88	5,64	41,47
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.990.268	8,84	0,22	3,11	2,16	26,70
9700 Peones de las industrias manufactureras	1.648.839	7,32	1,13	3,11	3,32	38,54
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	1.227.536	5,45	0,04	2,43	5,90	82,32
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	567.836	2,52	1,72	2,09	4,90	26,59

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

Nota: Faltan 521 contratos del gran grupo 0 Ocupaciones militares.

Se han señalado en negrita y cursiva las ocupaciones que presentan mejor situación en el mercado de trabajo estatal en 2019 (OMSMT-19).

Anexo 7.

ANEXO II
Modelo de solicitud de autorización de inscripción

 <p>GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CONSEJERÍA DE SANIDAD</p>		<p>SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN SANITARIA DE INSCRIPCIÓN DE INDUSTRIAS, ESTABLECIMIENTOS Y ACTIVIDADES ALIMENTARIAS</p>	
<input type="checkbox"/> COMUNICACIÓN INICIAL		<input type="checkbox"/> CAMBIO DE TITULAR	
<input type="checkbox"/> CAMBIO DOMICILIO		<input type="checkbox"/> MODIFICACIÓN DE ACTIVIDAD	
<input type="checkbox"/> BAJA			
1. DATOS DEL TITULAR			
Apellidos y nombre o Razón social		N.I.F. o C.I.F.	IPDGEAA
Domicilio social (calle, plaza, etc)		Número	Provincia - Municipio
Provincia	Código Postal	Teléfono	Fax
		e-mail	
Apellidos y nombre del representante		D.N.I.	Título de Representación
Persona de contacto en caso de alarmas alimentarias		Teléfono	Fax
		e-mail	
2. DATOS DE LA INDUSTRIA, ESTABLECIMIENTO O ACTIVIDAD ALIMENTARIA			
Domicilio de la industria (calle, plaza, etc)		Número	Provincia - Municipio
		Provincia	Código Postal
Teléfono	Fax	e-mail	
		Actividad alimentaria	
3. CAMBIO DE TITULAR			
Apellidos y nombre o Razón social de anterior titular		IP Registro/ Autorización Sanitaria de Funcionamiento	
4. CAMBIO DE DOMICILIO			
<input type="checkbox"/> SOCIAL		Domicilio anterior	
<input type="checkbox"/> INDUSTRIAL			
5. MODIFICACION DE ACTIVIDAD			
<input type="checkbox"/> AMPLIACIÓN		Actividades Alimentarias	
<input type="checkbox"/> CESE			
DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA:		<input type="checkbox"/> TITULARIDAD	
		<input type="checkbox"/> SISTEMA DE AUTOCONTROL	
		<input type="checkbox"/> MEMORIA DE LA ACTIVIDAD	
..... a de de Firma:			
CONSEJERÍA DE SANIDAD			
INFORMACIÓN: La presente solicitud se podrá entender estimada si transcurriese SEIS MESES desde la fecha que figure en el Registro de Entrada de la Administración del Principado de Asturias y no hubiese recaído resolución expresa (art. 43.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).			

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Administración del Principado de Asturias le informa que los datos personales recabados a través del formulario, así como los generados en el transcurso de la relación administrativa, serán incorporados al fichero 'SICOPA' de su titularidad, cuya finalidad es el registro de establecimientos alimentarios y sus controles oficiales.

Usted puede ejercitar gratuitamente los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, enviando comunicación escrita al SERVICIO DE ATENCIÓN CIUDADANA (SAC) – Edificio de Servicios Múltiples C/ Coronel Aranda, 2, 33005 – Oviedo (Asturias) o a SAC@asturias.org o llamando al teléfono 012 / 985279100 desde fuera de Asturias.

Anexo 8.

Procesos básicos en una empresa de inserción.

ACCESO	ACOGIDA E INCORPORACIÓN	ACTUALIZACIÓN P. PROFESIONAL	DESEMPEÑO Y MEJORA EMPLEABILIDAD	TRANSICIÓN
Clarificación previa Oferta de empleo Solicitud de acceso Selección	Acogida Primeros pasos en empresa	Evaluación Inicial Planificación	Mejora empleabilidad Desempeño Laboral Acompañamiento Social Coordinación entre personal técnico	Crear las condiciones Elaboración Plan Búsqueda Activa Empleo Salida Empresa Seguimiento y apoyo

Fuente: elaborado por Proyecto Equal LAMEGI Berriztapen Elkarte (2007)

Anexo 9.

Ejemplo de ficha como plan de transición.

Plan de Transición (Proyecto Profesional) (5a)

Identificación

Nombre: _____

Puesto de trabajo: _____ Fecha: _____

Profesional: _____

Evaluación (cómo estamos)

Balance de la persona: situación actual y expectativas profesionales y necesidades:

Planificación: (lo que queremos y cómo lo vamos a lograr)

Objetivos: ¿qué tenemos que lograr?

Acciones	Responsable	Fecha prevista

Fuente: elaborado por REAS Euskadi: Red de Economía Alternativa y Solidaria.

Anexo 10.

Análisis económico de las empresas de inserción en 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Ingresos de explotación	106.491.011,74€	114.906.488,15€	119.483.443,07€	131.846.812,23€	143.951.815,42€
Consumo de materias primas	-20.093.555,88€	-11.061.458,94€	-13.062.184,75€	-13.116.268,41€	-14.101.340,87€
Otros gastos de gestión corriente	-21.930.296,14€	-13.367.251,67€	-12.513.680,04€	-16.034.355,87€	-14.711.278,18€
Valor Añadido Bruto (VAB)	64.467.159,72€	90.477.777,54€	93.907.578,28€	102.696.187,95€	115.139.196,37€
Resultados extraordinarios	-174.659,64€	20.110,76€	32.334,74€	14.435,75€	22.705,21€
Valor Añadido Bruto Generado	64.292.500,08€	90.497.888,30€	93.939.913,02€	102.710.623,70€	115.161.901,58€
Otros indicadores económicos					
	2015	2016	2017	2018	2019
Valor Añadido Bruto Generado VAB	64.292.500,08€	90.497.888,30€	93.939.913,02€	114.779.335,44 €	115.161.901,58 €
Gasto de personal	- 60.599.079,00€	-52.119.055,07€	-54.574.877,05€	-58.616.257,68 €	-45.595.355,42 €
Resultados financieros	- 532.883,39€	-262.029,43€	-350.753,63€	-299.091,45 €	-269.641,54 €
Amortizaciones	- 2.953.748,11€	-2.208.187,71€	-2.216.867,46€	-2.189.925,82 €	-1.747.472,78 €
Benef. Antes de Impuestos (BAI)	206.789,58€	35.908.616,09€	36.797.414,88€	73.674.060,49 €	67.549.431, 84 €
Amortizaciones	- 2.953.748,11€	-2.208.187,71€	-2.216.867,46€	-2.189.925,82 €	-1.747.472,78 €
Flujo de Caja o Cash Flow	3.160.537,69€	38.116.803,80€	39.014.282,34€	75.863.986,31 €	69.296.904,62 €

Fuente: FAEDEI, 2020.