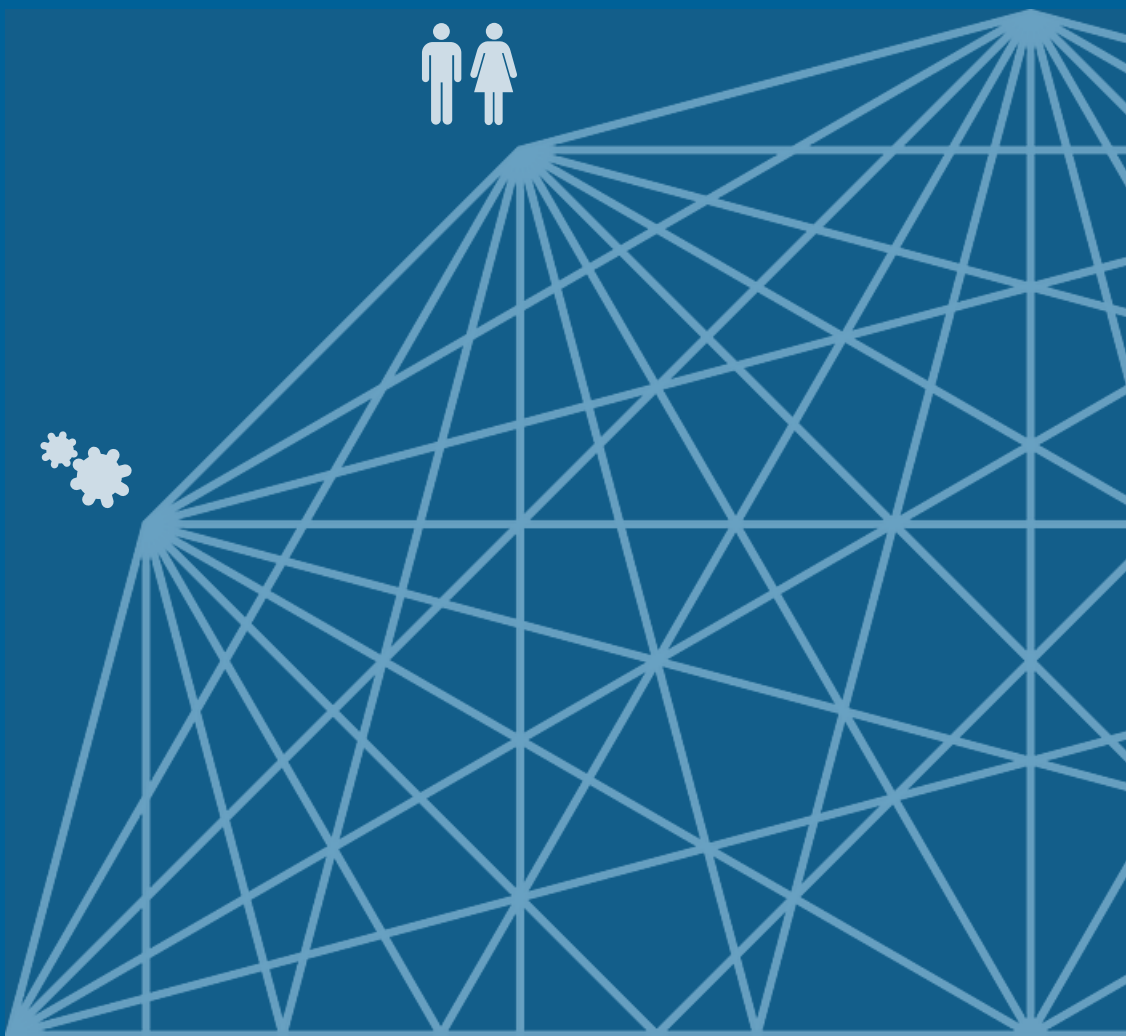


TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Enero 2021. N° 2

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2

Monográfico

LA TUTELA SOCIOLABORAL DE LAS VÍCTIMAS
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Sevilla, 2021

CONSEJO EDITORIAL

Presidencia

María Fernanda Fernández López (Universidad de Sevilla)
Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla)

Dirección Ejecutiva

Francisco Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla)
Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Secretario Ejecutivo y Coordinador

Miguel Ángel Martínez Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Secretaría General

María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)
Emilia Castellano Burguillo (Universidad de Huelva)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Coordinación General

Antonio José Valverde Asencio (Universidad de Sevilla)
María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)

Secretario

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Vocales

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)
Pierre Cialti (Universidad Pablo de Olavide)
Ana Domínguez Morales (Universidad de Sevilla)
Iluminada Feria Basilio (Universidad de Huelva)
Carmen Ferradans Caramés (Universidad de Cádiz)
Macarena Hernández Bejarano (Universidad de Sevilla)
María del Junco Cachero (Universidad de Cádiz)
Francisco Lozano Lares (Universidad de Málaga)
Iluminada Ordóñez Casado (Universidad de Málaga)
Rosa Pérez Yáñez (Universidad de Málaga)
Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid)
María Sepúlveda Gómez (Universidad de Sevilla)

CONSEJO ASESOR

Presidencia

Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)
José Manuel Gómez Muñoz (Universidad de Sevilla)

Vocales

Francisco Alemán Páez (Universidad de Córdoba)
Cristina Alessi (Università di Brescia)
Carlos Luis Alfonso Mellado (Universitat de València)
Jaime Cabeza Pereiro (Universidade de Vigo)
Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla)
Juan José Fernández Domínguez (Universidad de León)
Carolina Gala Durán (Universitat Autònoma de Barcelona)
Francisco Javier Hierro Hierro (Universidad de Extremadura)
Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra)
Carolina Martínez Moreno (Universidad de Oviedo)
Maria do Rosario Palma Ramalho (Universidade de Lisboa)
María José Romero Ródenas (Universidad de Castilla-La Mancha)
Sebastián de Soto Rioja (Universidad de Huelva)
Patrizia Tullini (Università di Bologna)
Yolanda Valdeolivas García (Universidad Autónoma de Madrid)
Francisco Vila Tierno (Universidad de Málaga)
Cristina Antoñanzas Peñalva, en representación de UGT
José Blas Fernández Sánchez, en representación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales
Fernando Rocha Sánchez, en representación de la Fundación 1º Mayo (CCOO)

COMITÉ DE EVALUADORES EXTERNOS

Coordinación general

Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObra-Derivada 4.0 (CC-BY-NC-ND 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, pero no puede ser mezclado, transformado ni se puede construir a partir de él. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES.

Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación *Open Acces* y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



Ética en la publicación. La revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Declaración de privacidad. Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

© Editorial Universidad de Sevilla
C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla
Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443
Correo electrónico: eus2@us.es
<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2021
<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>
Correo electrónico: tpdmsecretaria@us.es

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>

Dirección Postal:

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla
C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Archivos y Publicaciones Scriptorium, S.L.

ÍNDICE

Miguel Rodríguez-Piñero Royo Editorial. Temas para el debate	7
Emilia Castellano Burguillo Presentación. La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género	9

ARTÍCULOS

Emilia Castellano Burguillo Tratamiento de la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en los instrumentos convencionales del Derecho del Trabajo y en el Derecho Comparado, con especial atención de las dobles o triples vulnerabilidades	13
<i>Treatment of the socio-labor insertion of women victims of gender-based violence into conventional instruments of labour law and comparative law, with particular attention to doubles or triple vulnerabilities</i>	
Francisco Javier Calvo Gallego El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género	39
<i>Collective Bargaining's treatment of Gender-based Violence</i>	
Laura Pavón-Benítez y María Mercedes Párraga Vico Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad: planes de igualdad acordados y registrados	121
<i>Gender violence treatment in equality plans: agreed and registered equality plans</i>	

Pierre-Henri Cialti

- La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencias a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural 159
The social and labour insertion of victims of gender violence in France. With references to migrant, disabled, elderly, young and rural women

Stefano Bini

- Violencia de género e inserción socio-laboral de las víctimas: enfoque razonado en el contexto italiano 207
Gender-based violence and the social and labour market inclusion of victims: a reasoned approach in the italian context

TEMAS PARA EL DEBATE

Fernando Pérez Domínguez

- Pasaporte COVID: ¿pasaporte hacia un empleo? 255
COVID passport: passport to a job?

Antonio José Valverde Asencio

- La situación del sistema de Seguridad Social: la necesidad de atención y de reformas estructurales en un contexto de país 267
About Spanish Social Security: a System needing of structural reforms including territorial and autonomous perspective

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca

- Agenda 277

Normas para los autores de la Revista 279

Compromiso ético para la publicación de artículos 285

VIOLENCIA DE GÉNERO E INSERCIÓN
SOCIO-LABORAL DE LAS VÍCTIMAS:
ENFOQUE RAZONADO EN EL CONTEXTO ITALIANO

GENDER-BASED VIOLENCE AND THE SOCIAL AND LABOUR MARKET
INCLUSION OF VICTIMS:
A REASONED APPROACH IN THE ITALIAN CONTEXT

Stefano BINI
Universidad de Córdoba
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2268-3335>
sbini@uco.es

RESUMEN: El presente estudio propone un análisis crítico y razonado de la situación legal que caracteriza, en Italia, el tema de la violencia de género, con especial referencia al perfil de la inserción socio-laboral de las víctimas. Considerado el fenómeno “violencia de género” en su dimensión conceptual, se toma en consideración el marco normativo italiano, tanto a nivel nacional como regional, para luego razonar sobre un caso de estudio en particular, representado por la inserción socio-laboral de las víctimas “doblemente vulnerables” en razón de su delicada condición de migrantes. Por último, se proponen algunas reflexiones finales.

PALABRAS CLAVE: violencia de género, inserción socio-laboral de las víctimas, migrantes, Italia.

ABSTRACT: The present essay proposes a critical and reasoned analysis of the legal situation that characterizes, in Italy, the issue of gender-based violence, with special reference to the profile of the social and labour market inclusion of victims. Considering the phenomenon “gender-based violence” in its conceptual dimension, the Italian normative framework is taken into consideration, both at national and regional level, in order to then reason on a case study represented, in particular, by the social

Recibido: 17-12-2020; Aceptado: 10-1-2021; Versión definitiva: 20-1-2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2 (2021) 207-251
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i2.07>

and labour market inclusion of “doubly vulnerable” victims by reason of their delicate status of migrants. Finally, some concluding reflections are proposed.

KEYWORDS: gender violence, social and labour market inclusion of victims, migrants, Italy.

SUMARIO: 1. PREMISA. 2. BREVE APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y FENOMENOLÓGICA A LA NOCIÓN DE “VIOLENCIA DE GÉNERO”. 3. EL MARCO LEGAL ESTATAL ITALIANO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN GENERAL. 4. EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: EL “PLAN DE ACCIÓN EXTRAORDINARIO CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO” (2015-2017) Y EL “PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA MASCULINA CONTRA LAS MUJERES” (2017-2020). 5. EL MARCO LEGAL REGIONAL ITALIANO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN GENERAL. 5.1. Abruzzo. 5.2. Basilicata. 5.3. Calabria. 5.4. Campania. 5.5. Emilia-Romagna. 5.6. Friuli-Venezia Giulia. 5.7. Lazio. 5.8. Liguria. 5.9. Lombardia. 5.10. Marche. 5.11. Molise. 5.12. Piemonte. 5.13. Puglia. 5.14. Sardegna. 5.15. Sicilia. 5.16. Toscana. 5.17. Trentino-Alto Adige. 5.17.1. *Provincia Autónoma de Bolzano*. 5.17.2. *Provincia Autónoma de Trento*. 5.18. Umbria. 5.19. Valle d’Aosta. 5.20. Veneto. 6. LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DOBLEMENTE VULNERABLES DEBIDO AL FACTOR INMIGRACIÓN: BREVE ESTUDIO DE CASO. 7. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS. 8. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

1. PREMISA

El presente estudio tiene por objeto proponer un análisis crítico y razonado de la situación legal que caracteriza, en Italia, el tema de la violencia de género, con especial referencia al perfil de la inserción socio-laboral de las víctimas.

Se intentará desarrollar un trabajo investigativo enfocado en el contexto italiano, cuyo punto de partida está representado por una breve consideración del fenómeno “violencia de género” en su dimensión conceptual, para después profundizar el marco normativo existente, tanto a nivel nacional como regional.

Las dimensiones y la complejidad de un fenómeno trágico y tristemente difuso no permiten realizar un estudio que tenga en cuenta todos los numerosos y heterogéneos perfiles que componen las facetas de la cuestión objeto de profundización.

Por esta razón, conviene aclarar, desde el primer momento, que esta contribución no está animada por una intención de exhaustividad descriptiva: lejos de pretender ofrecer una representación completa de las innumerables medidas adoptadas en materia de violencia de género, en el marco de una *governance* multinivel (como se explicará a continuación), se prefiere proponer un estudio crítico, que ofrezca una representación razonada de conjunto.

En este marco de referencia, se analizará un caso de estudio, en particular, representado por la inserción socio-laboral de las víctimas “doblemente vulnerables” en consideración de su delicada condición de migrantes.

De esta manera, abordando transversalmente el tema objeto del presente estudio, desde una perspectiva integrada y multidimensional, las intervenciones normativas vigentes en distintos escenarios territoriales pueden ojalá ofrecer elementos útiles para una valoración crítica del escenario de referencia.

En esta óptica, las cuestiones que van a ser consideradas son distintas, siendo el tema rico en facetas y perfiles problemáticos vivos: ciertamente, no hay duda de la estrecha relación conceptual entre el tema de la violencia de género y el de la integración socio-laboral de la mujer, siendo además fundamental destacar el papel que, en este marco de referencia, tienen las políticas y los instrumentos de ayuda para la protección social de la misma mujer, así como de su familia.

La inserción (así como la reinserción) laboral representa evidentemente una clave fundamental para que un sujeto tan vulnerable como la mujer que ha sido víctima de violencia de género pueda enfocar el problema y emprender trayectorias de respuesta y perspectivas de resolución del mismo problema.

Frente a la extrema vulnerabilidad que caracteriza a la mujer víctima de violencia de género, entre los factores que representan obstáculos a la “salida del túnel”, la falta de independencia económica constituye uno de los más significantes: por esta razón, como se dirá, el gran tema del empoderamiento de la mujer, a través del trabajo, parece representar la estrategia clave, para conseguir resultados positivos, para la víctima, así como para la comunidad.

2. BREVE APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y FENOMENOLÓGICA A LA NOCIÓN DE “VIOLENCIA DE GÉNERO”

Antes de introducir la heterogeneidad del marco legislativo italiano, que se esbozará brevemente, parece oportuno realizar una previa digresión general sobre la dimensión conceptual de la propia noción de violencia de género.

De hecho, procede efectuar esta aclaración, prodrómica en relación con el desarrollo del razonamiento, con el fin de contextualizar el marco fenomenológico de referencia y, necesariamente, delimitar el perímetro del objeto de la reflexión.

En este sentido, no puede escapar que –en términos generales– la misma noción de “violencia de género”, de por sí, requiere ser adecuadamente enfocada a la luz de un análisis conceptual, que sea prodrómica a captar el sentido y el significado de las medidas adoptadas para contener el fenómeno¹.

1. Cf. Ley 77/2013, de 27 de junio (“Ratificación y aplicación del Convenio del Consejo de Europa para la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011”).

Mirando a la filosofía del derecho, parece de interés la contribución de quien, en doctrina, ha evidenciado cómo la noción no pueda ser considerada precisa y unívoca:

tales nozione, però, è tutt'altro che precisa e univoca: in letteratura è spesso affidata a una comprensione quasi intuitiva e/o caratterizzata in termini alla cui forte valenza politico-ideologica raramente si accompagna una chiarezza concettuale. Come vedremo nel dettaglio, inoltre, anche le ridefinizioni espresse dalle fonti internazionali sono tutt'altro che soddisfacenti².

Precisamente al respecto, dirigiendo por un momento la mirada al horizonte internacional, un punto de referencia de indiscutible valor a efectos interpretativos es representado por el artículo 1 de la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993), según el cual: “por ‘violencia contra la mujer’ se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”³.

Pues, teniendo en cuenta la disposición que acaba de citarse, procede, por lo tanto, decir que la locución “violencia de género” sólo puede entenderse en sentido amplio e inclusivo, haciendo referencia a todas formas (actos y amenazas) de violencia y coacción contra la mujer, con inclusión de la dimensión física, sexual y psicológica, que tengan lugar en cualquier contexto e independientemente de la producción efectiva de un daño psicofísico, siendo suficiente que dichas conductas sean potencialmente aptas para causar un daño.

Es, pues, a esta noción que se hará referencia en el presente trabajo, a través del recurso a la expresión “violencia de género”, y esto, a pesar de que en la doctrina internacional se hayan propuesto interesantes lecturas, más flexibles y amplias, que no es posible profundizar aquí por razones de economía expositiva⁴.

2. Poggi 2017, 51. Cf. Merli 2015. V. también Cabeza Pereiro 2012, 87-104; Sobrino González 2013; Castillejo Manzanares 2020.

3. “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993). Cf. también el artículo 2 de la Declaración, según el cual: “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

4. Scott 1986, 1053: *in the case of gender, the usage has involved a range of theoretical positions as well as simple descriptive references to relationships between sexes*; Mikkola 2012.

Estamos, pues, ante una noción de contornos matizados, cuyas trayectorias de investigación entrelazan inevitablemente también las propias del género como “factor de discriminación”⁵.

Sobre el punto, al no ocuparnos de la normativa supranacional, que también desempeña un papel central en la materia⁶, merece desarrollar algunas breves consideraciones, sobre la prohibición de la discriminación de género en el ordenamiento italiano.

En este sentido, la verdadera “estrella polar”, a nivel constitucional, se encuentra en la combinación de los artículos 3.1 (que establece: *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*) y 37.1 de la Constitución (según el cual: *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*).

De estas palabras se desprende bien la consagración, a nivel de principios constitucionales, de la prohibición de la discriminación por razón de género⁷, mediante la afirmación del principio de igualdad⁸.

Un principio fundamental, que expresa una heterogeneidad de dimensiones de sentido y de valor y que, como ha sido puesto de manifiesto por autorizada doctrina:

è l'elemento costitutivo dell'individualismo liberale ed è alla base della struttura formale del diritto moderno. Nel suo significato fondante, l'eguaglianza, da una parte, esprime il progetto liberale per cui ogni individuo è un'incarnazione dell'intera umanità e, come tale, è eguale a ogni altro individuo ed egualmente libero; dall'altra, è un principio politico e una regola di trattamento (o di giudizio) che dispone che gli individui sono eguali davanti alla legge e vanno trattati in modo eguale dalla legge⁹.

5. Militello y Strazzari 2019, 85: *La tutela antidiscriminatoria nasce con la finalità di apprestare dei rimedi giuridici in relazione alle disparità di trattamento che una persona può subire per effetto dell'appartenenza, vera o attribuita, a gruppi sociali socialmente svantaggiati, le caratteristiche dei quali si definiscono in relazione a quelle di altri gruppi che non le posseggono*. Véase también: Barbera 1984. Cf. Bilotta y Zilli 2019.

6. Cf., *inter alia*, artículo 119.1, Tratado de Roma, constitutivo de la Comunidad Económica Europea (1957); artículo 157, Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2007); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979); Convenio OIT n. 100, sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio OIT n. 111, sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación (1958).

7. Al respecto, es de gran interés el estudio sobre la jurisprudencia del Tribunal de Derechos Humanos, precisamente en materia de discriminación por razón de género, propuesto por Rodríguez Ramos 2019. V. también De Simone 2011.

8. Sobre el punto, la producción científica es ilimitada: *inter alia*, véase Esposito 1954; Pace 2010. Véase también Álvarez 2020.

9. Barbera 2019, 5.

Aparte de la dimensión constitucional, *la legislazione in materia di divieto di discriminazione per ragioni di genere ha seguito in parte le vicende normative sovranazionali, attraverso la creazione di una regolamentazione articolata, frutto di stratificazioni normative*¹⁰, presentando, en este sentido, puntos de contacto significativos con la legislación en materia de lucha contra la violencia de género, como veremos.

Sin embargo, antes, merece desarrollar algunas observaciones generales preliminares.

Uno de los perfiles de mayor interés que presenta el trágico fenómeno de la violencia de género es, indiscutiblemente, el de la salida de la violencia: un recorrido lleno de dolor, pero, al mismo tiempo, de esperanza, que requiere la mayor participación de una pluralidad de agentes, institucionales y privados, presentes en el territorio. Es necesario, es decir, un enfoque integrado que ponga a la víctima en el centro.

Sin embargo, para comprender bien la salida del drama, es necesario al menos tener un mínimo y básico conocimiento del perfil del drama mismo¹¹.

Al respecto, como ha sido puesto en luz por el ISTAT, el Instituto Nacional de Estadística Italiano, la violencia de género “es un fenómeno difícil de medir, ya que en gran parte está sumergida. Muy a menudo se trata de violencias dentro de la familia, más difíciles de declarar y de denunciar, situaciones en las que la mujer se siente sola frente a un drama que, si se descubre, trastornaría también los equilibrios de vida de otras personas queridas”¹².

Y con respecto a estas trágicas situaciones de extrema vulnerabilidad –como veremos– el trabajo puede representar la vía maestra para salir de la violencia, a pesar del hecho de que, como ha sido destacado por autorizada doctrina, “el mundo del trabajo está estructurado y dominado por el hombre”¹³, *in a world designed for men*¹⁴.

Y, de hecho, el género, en cuanto tal, como factor etiológicamente –triste y lamentablemente– todavía determinante de posibles (frecuentes) efectos negativos en la relación laboral¹⁵.

10. Militello y Strazzari 2019, 109: *Al contrario di quanto accadeva nell'ordinamento comunitario, però, tale fattore [el género], è rimasto per lungo tempo negletto e non è stato preso in considerazione dal legislatore italiano.*

11. ISTAT, *Nota metodologica – Indagine “La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia – 2014”*, www.istat.it/it/files/2015/06/nota-metodologica-violenza.pdf, 2015, 1: *La violenza contro le donne e, in particolare, la violenza domestica rappresentano fenomeni ampi e complessi e perciò molto difficili da studiare, la cui conoscenza, tuttavia, è essenziale per lo sviluppo, a livello istituzionale, delle politiche e dei servizi necessari per affrontarli.*

12. ISTAT, www.istat.it (traducción libre).

13. Sáez Lara 1994, 25. Cf. Álvarez del Cuvillo 2005; Fernández Collados 2005.

14. Criado Perez 2019. Cf. Smerilli 2020.

15. Sobre la amplia temática del trabajo femenino en Italia, la bibliografía es extensa; a continuación, se presentan algunas referencias, generales e interdisciplinarias, de interés: Bettio 1988; Dal Pane 1968; Gropp 1996; Musso 2020; Panara 2013; Pescarolo, 2019.

En este sentido, piénsese en las dificultades de acceso al empleo¹⁶, en la precariedad en la contratación y en las condiciones de trabajo, así como en la mayor vulnerabilidad en relación con la extinción de la relación laboral. En otras palabras, “las características propias que rodean con carácter general el trabajo de las mujeres y el respeto al principio de igualdad por razón de género se convierten en límites para la consecución del objetivo del trabajo decente”, en diferentes aspectos de la relación laboral¹⁷.

Pensemos paradigmáticamente en el gran tema “con doble cara” de la brecha salarial de género y de la discriminación salarial de género¹⁸, como expresión de una injusta, frustrante e intolerable discriminación retributiva entre mujeres y hombres¹⁹.

Considerando el conjunto de medidas que aspiran a regular la fase del encuentro entre oferta y demanda de trabajo, las intervenciones normativas dirigidas a la estimulación y a la facilitación de tal encuentro tienen que ser adecuadamente contextualizadas.

Este trabajo conceptual parece indispensable, con vistas a facilitar la labor de inclusión de la condición de la víctima de violencia de género en el ámbito y entre aquellas *condizioni di debolezza sul mercato*²⁰, de las que habla autorizada doctrina, en relación con la protección social en el mercado laboral.

3. EL MARCO LEGAL ESTATAL ITALIANO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN GENERAL

En el ordenamiento jurídico laboral español, como es sabido, una referencia normativa fundamental se encuentra en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, que ha previsto el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género, así como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (“de

16. V. Navarro Nieto 2012; Navarro Nieto y Costa Reyes 2013; Gómez Muñoz 2019.

17. Pérez Anaya 2018, 342.

18. Sáez Lara 2016, 95: “el concepto de brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) identifica la diferencia de retribuciones por hora trabajada” entre hombres y mujeres. “El concepto de brecha salarial de género (...) difiere del concepto de discriminación salarial por razón de sexo, que prohíbe las diferencias salariales entre hombres y mujeres para trabajos iguales y para trabajos de igual valor”.

19. Martínez Moreno 2019, 123: “se ha podido llegar a la conclusión de que las claves para afrontar la posible erradicación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres se desenvolverían básicamente en tres esferas distintas: la superación de la segregación ocupacional, horizontal e vertical; la valoración del trabajo y la fijación de su precio sin sesgos de género; y la posible conciliación responsable e igualitaria de vida laboral y familiar”. V. Rodríguez Escanciano 2020; Gómez Muñoz 2020; Ramos Quintana, Rodríguez González y Aguilera Ávila 2020.

20. Balandi 2016, 364.

medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”), en el que respecta en particular al campo de la protección social de este colectivo.

Estas normas se inscriben en un marco jurídico más amplio (que incluye medidas, cronológicamente, incluso más antiguas), compuesto por una serie de intervenciones dedicadas a la protección integral contra la violencia de género: entre estas, cabe señalar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de “medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” (LPIVG)²¹.

Y precisamente este último aspecto —el de la integralidad de la protección jurídica contra la violencia de género— merecería mayor atención en el panorama normativo italiano.

Pues, avanzando paulatinamente, intentando elaborar una especie de mapa cronológico de la legislación italiana en la materia, un punto de partida significativo puede encontrarse —en términos generales, con respecto al tema de la violencia de género— en la Ley n. 66/1996, de 15 de febrero (“normas contra la violencia sexual”), que intervino, entre otras cosas, en el tejido del Código Penal italiano, introduciendo el artículo 609-bis (“Violencia sexual de grupo”)²².

A continuación, pueden mencionarse: la Ley n. 154/2001, de 5 de abril, que intervino en la materia con específicas “medidas contra la violencia en las relaciones familiares”; la Ley n. 7/2006, de 9 de enero, mediante la cual se adoptaron medidas relativas a la “prevención y prohibición de las prácticas de mutilación genital femenina” (cf. art. 583 bis del Código Penal); la Ley n. 38/2009, de 23 de abril (“Medidas urgentes en materia de seguridad pública y de lucha contra la violencia sexual, así como en materia de persecuciones”).

Sin embargo, una autentica referencia en materia de violencia de género puede encontrarse en la Ley n. 77/2013, de 27 de junio, mediante la cual Italia procedió a la “Ratificación y aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención

21. Art. 1, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” (LPIVG): “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”. Al respecto, véase Quintanilla Navarro 2009; Lousada Arochena 2009.

Cf. Organización de las Naciones Unidas, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Declaración de Beijing), Beijing, 4 a 15 de septiembre 1995.

22. Cf., *inter alia*, Ley n. 4/2018, de 11 de enero, (“Modificaciones del Código Civil, del Código Penal, del Código de Enjuiciamiento Penal y otras disposiciones en favor de los huérfanos por delitos domésticos”), y Ley n. 69/2019, de 19 de julio (“Modificaciones del Código Penal, del Código de Enjuiciamiento Penal y otras disposiciones relativas a la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género”) y DDL 2719 (“Modificaciones del Código Civil, del Código Penal, del Código Procesal Penal y otras disposiciones en favor de los huérfanos por delitos domésticos”).

y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011”.

Y en efecto, analizando toda la legislación italiana en materia de violencia de género, posterior a 2011, puede notarse que esta última representa sustancialmente la coherente y armónica expresión de los principios consagrados en el Convenio de Estambul, fundamental instrumento internacional jurídicamente vinculante.

Pues bien, como se sabe, el elemento más significativo de esta fuente del Derecho internacional puede ser identificado en el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como forma de violación de los derechos humanos y de discriminación: “Reconociendo con profunda preocupación que las mujeres y niñas se exponen a menudo a formas graves de violencia como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del ‘honor’ y las mutilaciones genitales, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres”²³.

En consonancia con este enfoque sistemático, se han producido numerosas intervenciones normativas: *inter alia*, el decreto-ley 93/2013, de 14 de agosto, en materia de lucha contra la violencia de género (convertido en Ley 119/2013, de 15 de octubre, más conocida como “ley sobre el feminicidio”); el decreto legislativo 212/2015, de 15 de diciembre (“Aplicación de la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, la asistencia y la protección de las víctimas de delitos”); la Ley 122/2016, de 7 de julio (“Disposiciones para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la pertenencia de Italia a la Unión Europea – Ley europea 2015-2016”), que merece ser señalada por haber previsto el derecho a una indemnización, en favor de las víctimas de delitos intencionales violentos.

En tiempos aún más recientes, verdadera referencia en materia de violencia de género es, sin embargo, el así llamado “Código Rojo”, es decir, la Ley 69/2019, de 19 de julio (“Modificaciones del Código Penal, del Código Procesal Penal y otras disposiciones relativas a la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género”), que prevé un denso conjunto de disposiciones, sustantivas pero sobre todo procesales, destinadas a la protección de las mujeres y de las personas vulnerables, víctimas de actos de violencia, persecuciones y malos tratos.

Entre otras muchas, merecen ser señaladas aquellas medidas que prevén: la introducción de un cauce rápido para las denuncias sobre casos de violencia contra mujeres o niños, como ocurre en los servicios de urgencias de hospitales, para los pacientes

23. Preámbulo, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, v. BOE n. 137, de 6 de junio de 2014).

que necesitan intervención inmediata; la introducción de los delitos de rasguño facial y de difusión ilícita de imágenes o vídeos sexualmente explícitos, sin el consentimiento de las personas representadas (el así llamado *revenge porn*); la previsión de requisitos específicos de formación para el personal de Policía que desempeña funciones de seguridad pública y de policía judicial; la introducción de nuevos procedimientos de control –por medios electrónicos u otros medios técnicos– de los sujetos violentos (para que no se acerquen a los lugares habitualmente frecuentados por las personas ofendidas por conductas de violencia de género).

Sin embargo, esta reciente fuente, que reviste una importancia absolutamente central, en lo que se refiere al marco normativo en materia de protección de las víctimas de la violencia de género, no presenta medidas estructurales de apoyo a la inserción socio-laboral de las víctimas²⁴.

Por lo que se refiere al ámbito de la formación, del trabajo y del empleo –ámbitos estrechamente relacionados entre sí– cabe señalar, en particular algunas normas de interés.

En primer lugar, el art. 14, apartado 6, de la Ley 124/2015, de 7 de agosto (“Delegación en el Gobierno en materia de reorganización de las administraciones públicas”), que prevé una previsión muy significativa, introduciendo la posibilidad, para las mujeres funcionarias, víctimas de violencia de género e inscritas en vías específicas de protección, de solicitar el traslado a otra administración de un municipio distinto del de residencia. Se trata, pues, de una forma de movilidad geográfica, a petición de la persona interesada, que resulta funcional para permitir la plena protección de la víctima y, al mismo tiempo, para favorecer su reinserción social en un entorno más seguro.

En segundo lugar, el art. 1, apartado 16, de la Ley 107/2015, de 13 de julio (“Reforma del sistema nacional de educación y formación y delegación para la adaptación de las disposiciones legales vigentes”), que –con el fin de informar y sensibilizar sobre el tema estudiantes, profesores y padres– prevé la promoción de la prevención de la violencia de género y de todas las formas de discriminación, en el ámbito formativo, específicamente en el plan trienal de la oferta formativa de cada escuela. Esta parece una medida que no debe subestimarse, al ser útil para contribuir a la formación de las nuevas generaciones y a la construcción de un sentido común compartido consciente de la gravedad del problema.

En tercer lugar, el art. 24 del decreto legislativo 80/2015, de 15 de junio (“Medidas para la conciliación de las exigencias de cuidado, de vida y de trabajo, en aplicación del artículo 1, apartados 8 y 9, de la Ley 10 de diciembre de 2014, n. 183”) representa una importante intervención normativa en la materia. Esta disposición

24. Se señala la previsión de un fondo destinado a la concesión de becas en favor de los huérfanos por delitos domésticos y a la financiación de iniciativas de orientación, formación y apoyo para su inserción en el trabajo (artículo 8.1, Ley 69/2019, de 19 de julio).

introduce, en efecto, una “baja/permiso para las mujeres víctimas de violencia de género”²⁵.

Simplificando, la trabajadora (pública o privada), con exclusión del trabajo doméstico, inscrita en los itinerarios de protección relativos a la violencia de género (debidamente certificados por los servicios sociales del municipio de residencia o de los centros antiviolencia o de las casas refugio), tendrá derecho a abstenerse de trabajar por motivos relacionados con la trayectoria de protección, durante un período máximo de tres meses.

Esta parece ser una medida de alto impacto, debido a lo que con ella se pretende asegurar a la mujer víctima de violencia de género una forma concreta de protección,

25. Art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, de 15 de junio: 1. *La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.* 2. *Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.* 3. *Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.* 4. *Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.* 5. *Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsistemaneale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.* 6. *La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.* 7. *Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.*

que la acompañe durante su recorrido, sin que éste repercuta negativamente en la relación laboral, que, por el contrario, constituye una parte fundamental de la trayectoria de salida del túnel de la violencia.

Pues bien, los que se acaban de mencionar son sólo algunas de las principales intervenciones normativas, a lo largo de los años introducidas en el ordenamiento jurídico italiano, en materia de violencia de género en sentido amplio. Mirándolas en su conjunto, sin entrar demasiado en los detalles de sus contenidos, puede decirse que ellas representan varias contribuciones, que tratan de regular, desde distintos ángulos, un fenómeno repugnante, sobre todo interviniendo –necesaria y oportunamente– con prioridad sobre la dimensión sancionadora y penal.

En otras palabras, parece que, ante la exigencia de lucha contra el fenómeno objeto de estudio, la esfera del trabajo y del empleo, así como la de la formación, sólo han sido objeto de consideración por parte del legislador italiano en un segundo momento, en tiempos más recientes.

Con referencia específica a las acciones puestas en marcha para conseguir el objetivo de la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género, procede centrar la atención en una medida de significativo interés: las exenciones en las cotizaciones (o *sgravi contributivi*), para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Más en detalle, el artículo 1, apartado 220, de la Ley 205/2017, de 27 de diciembre, prevé en favor de las cooperativas sociales²⁶, que contraten –con un contrato de trabajo por tiempo indefinido– a mujeres víctimas de violencia de género, una reducción de los tipos de cotización aplicables, dentro del límite de un millón de euros para cada uno de los años 2018, 2019 y 2020²⁷.

Posteriormente, el Decreto de 11 de mayo de 2018 del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, en concertación con el Ministro del Interior, ha establecido los criterios de asignación y reparto de los recursos.

Sin embargo, tras un análisis crítico de la medida, hay que señalar que el alcance de la misma ha sido significativamente limitado en el tiempo, ya que el incentivo

26. Cf. Ley 381/1991, de 8 de noviembre.

27. Artículo 1, apartado 220, Ley 205/2017, de 27 de diciembre: *Alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, delle donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, è attribuito, per un periodo massimo di trentasei mesi, un contributo entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente alle suddette lavoratrici assunte. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, sono stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse di cui al periodo precedente.*

ha sido reconocido –durante un período de tres años– sólo para las contrataciones por tiempo indefinido efectuadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018: 12 meses.

A la criticidad resultante de la falta de carácter estructural de la medida, hay que añadir otro dato de especial importancia, que parece debilitar aún más la importancia de la medida en cuestión: sólo el 15 de abril de 2020, dos años después de su introducción, con la circular 53/2020, el INPS (Instituto Nacional de la Previdencia Social) ha desbloqueado la activación de los incentivos contributivos en favor de las cooperativas sociales que, en 2018, contrataron por tiempo indefinido a mujeres víctimas de la violencia de género.

Por lo tanto, es evidente la incertidumbre jurídica que ha acompañado la entrada en vigor de una medida útil e importante en sí misma, que ciertamente merece ser tenida en cuenta, a pesar de la destacada falta de carácter estructural de la medida.

4. EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: EL “PLAN DE ACCIÓN EXTRAORDINARIO CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO” (2015-2017) Y EL “PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA MASCULINA CONTRA LAS MUJERES” (2017-2020)

La evolución natural del análisis normativo hasta aquí propuesto es la consideración de dos instrumentos de gran importancia en el heterogéneo contexto italiano de las políticas públicas en materia de violencia de género.

En efecto, procede señalar y tomar en consideración dos planes de acción, cronológicamente sucesivos, que ofrecen interesantes pistas de reflexión, también en razón de la organicidad y de la pluralidad de contenidos que los caracteriza.

El primero de ellos es el llamado “Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género”, cuya adopción fue prevista por la citada Ley 119/2013 (“Ley sobre el feminicidio”). Adoptado con Decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 7 de julio de 2015, su objetivo es desarrollar un sistema integrado de políticas públicas contra la violencia contra las mujeres, a través de diferentes líneas de acción:

È necessario porre in essere azioni sinergiche tra le Istituzioni e il mondo dell'associazionismo e più in generale del privato sociale, riconoscendo a livello normativo la rilevanza dell'esperienza e dei saperi che in primis i Centri antiviolenza hanno sedimentato, anche mettendo a frutto l'esperienza politica del movimento femminista, nei diversi territori ove sono presenti lavorando per il contrasto al fenomeno e per il rafforzamento della promozione e la protezione dei diritti umani delle donne²⁸.

28. Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género (2015-2017), 6.

La sinergia y la coordinación entre una pluralidad de actores implicados de diferentes maneras en el contexto comunitario territorial constituye un elemento clave, con vistas a la adopción de medidas eficaces, en el marco de una *governance* multinivel, capaz de integrar sus respectivas funciones y niveles de competencia.

No es posible aquí entrar en el fondo de cada una de las estrategias presentadas, en una dimensión holística, en el plan extraordinario. Sin embargo, parece interesante señalar las siete líneas de acción que –siguiendo la triple articulación: protección, prevención, sanción– dan forma al Plan, cuya lógica es la de construir políticas públicas, a través de medidas multinivel, *che permettano l'individuazione del percorso di emancipazione/liberazione dalla violenza e prevedano il reinserimento sociale della donna che vive una condizione di vulnerabilità temporanea*²⁹.

Las líneas de acción del Plan están representadas por la virtuosa combinación de comunicación, educación, formación, evaluación del riesgo, socorro y ayuda, reinserción socio-laboral de las víctimas y recuperación de los maltratadores. A efectos del presente estudio, se prestará especial atención a la penúltima de las siete líneas mencionadas.

Con respecto a la exigencia de garantizar que las víctimas tengan acceso a los servicios destinados a facilitar su recuperación, a través también (y sobretodo) de la formación y de la asistencia en la búsqueda de empleo –de conformidad con el artículo 20 del Convenio de Estambul³⁰– el Plan subraya la necesidad de un cambio de enfoque, de una innovación metodológica:

*occorre passare da un paradigma incentrato sulla debolezza, che vede le donne vittime di violenza unicamente come soggetti deboli da tutelare, ad uno incentrato sul concetto di empowerment delle donne e valorizzazione delle loro capacità in un'ottica di superamento delle discriminazioni di tipo sostanziale e di promozione e protezione dei diritti umani e della dignità di cui le donne sono portatrici*³¹.

Se enfatiza mucho la importancia de la autodeterminación de las mujeres y de la necesidad de abordar la cuestión de la inserción laboral, en el terreno cultural,

29. Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género (2015-2017), 18.

30. Artículo 20 (“Servicios de apoyo generales”), Convenio del Consejo de Europa para la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011: “1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan acceso a servicios que faciliten su restablecimiento. Estas medidas deberían incluir, en caso necesario, servicios como el asesoramiento jurídico y psicológico, la asistencia financiera, los servicios de alojamiento, la educación, la formación y la asistencia en materia de búsqueda de empleo. 2. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan acceso a servicios de salud y servicios sociales, que los servicios dispongan de recursos adecuados y que los profesionales estén formados para proporcionar una asistencia a las víctimas y orientarlas hacia servicios adecuados”.

31. Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género (2015-2017), 22.

político, pero económico también³². En este sentido, se presenta la idea de crear una red operativa de servicios, con una estructura integrada, regulada a través de acuerdos territoriales, que prevean también mesas técnicas e interinstitucionales.

Una red operativa que garantice acciones concretas, dirigidas a la reinserción laboral efectiva de las mujeres víctimas de violencia:

Il Piano è teso a promuovere l'autonomia economica come strumento per contrastare la fragilità sociale delle donne e ad incentivare, nei limiti del proprio ambito di intervento, l'occupazione femminile, la qualità del lavoro delle donne, la parità salariale, l'orientamento formativo e l'inserimento delle ragazze nel mondo del lavoro, come elementi qualificanti il sistema regionale e le politiche del lavoro³³.

La sección dedicada al tema de la inserción laboral de las víctimas se completa con un anexo que presenta algunas líneas directrices para un “Modelo integrado de intervención para la reinserción socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia”.

Entre los elementos de interés presentados en este anexo, se señala la propuesta de la celebración de acuerdos y convenios territoriales (en el marco de la programación regional de los fondos comunitarios 2013/2020), que prevean formas de colaboración para la realización de períodos de prácticas profesionales, cursos gratuitos de formación o proyectos de reconversión profesional.

Como es evidente, se trata de afirmaciones de principio y de líneas muy generales, quizás demasiado vagas y abstractas, que parecen carecer de una necesaria concreción y especificidad. Sin embargo, hay que decir que se trata de un plan estratégico, por naturaleza general, destinado a concretarse en un momento posterior.

De todos modos, la evaluación de la experiencia adquirida en la aplicación del “Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género” (2017-2020), ha llevado a la adopción de un nuevo plan –fruto de un dialogo intenso y de un trabajo muy participado, en el marco del “Observatorio Nacional sobre el Fenómeno de la Violencia”– con horizonte temporal 2017-2020, denominado: “Plan estratégico nacional sobre la violencia contra las mujeres”.

La orientación estratégica de este nuevo Plan puede considerarse fundada en el reconocimiento de la importancia crucial del proceso de *empowerment* de la mujer,

32. Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género (2015-2017), 22: *In questa cornice bisogna assicurare alle donne vittime di violenza la tutela del diritto al sostegno, alla protezione, all'assistenza e all'integrazione sociale, per costruire il loro percorso di "vita" alternativo alla condizione di violenza subita. Il Piano prevede di intervenire attraverso l'individuazione di azioni coordinate –tra tutti gli attori a vario titolo coinvolti (soggetti pubblici e privati costituiti dalle reti territoriali)– tese principalmente a rafforzare le misure funzionali alla costruzione di una relazione di aiuto a favore delle vittime ed i servizi a loro dedicati, il tutto in un'ottica non solo di soccorso ma di empowerment femminile.*

33. Plan de acción extraordinario contra la violencia sexual y de género (2015-2017), 22.

desde un punto de vista económico y social, con el fin de permitir el bienestar general, la independencia y la autonomía de la mujer, reduciendo así su vulnerabilidad:

*L'orientamento strategico del Piano è quindi imperniato su una visione non esclusivamente di assistenza alle vittime, ma di sostegno ed orientamento delle loro capacità e potenzialità, nella prospettiva di restituire loro piena dignità ed autonomia sotto ogni profilo, creando quindi le condizioni affinché possano vivere una vita libera, improntata all'autodeterminazione e al pieno godimento dei diritti umani costituzionalmente garantiti*³⁴.

En esta perspectiva, el “Plan estratégico nacional sobre la violencia contra las mujeres” (2017-2020) se compone de un conjunto de intervenciones, centradas en algunas prioridades seleccionadas, a su vez articuladas en torno a tres ejes principales (prevención, protección y sanción) y un eje de servicio (“asistencia y promoción”).

Más en detalle, en continuidad con el plan anterior, se enfatizan como prioridades, *inter alia*: el aumento de la concienciación de la opinión pública sobre las causas y las consecuencias del fenómeno; el refuerzo del papel de la formación; la sensibilización sobre una comunicación adecuada y no machista; la activación de programas para hombres autores de violencia; una eficaz evaluación y gestión del riesgo; la mejora de la eficacia del sistema judicial para la tutela de las víctimas; *percorsi di empowerment economico-finanziario, lavorativo e autonomia abitativa*³⁵.

Por lo que se refiere a esta última prioridad estratégica, parece de interés subrayar que el núcleo de la misma se sitúa en la íntima relación entre salida de la violencia y recuperación de una plena autonomía, social, económica y ocupacional (por parte de la mujer víctima de violencia), a través de la inserción laboral.

Se podría decir, por tanto, que el trabajo se sitúa al centro de la *roadmap* de salida de la violencia:

*È quindi fondamentale sviluppare azioni che sin dall'inizio della presa in carico pongano al centro dei percorsi di sostegno la questione lavorativa –sotto forma di percorsi formativi specifici, orientamento al lavoro, sostegno al riconoscimento e al miglioramento delle competenze, individuazione di percorsi realistici in grado di garantire la piena indipendenza delle vittime– considerando tutte le possibili opportunità, compreso il lavoro autonomo*³⁶.

Sin embargo, sobre este punto, aunque se trata de un documento estratégico y, por tanto, intrínsecamente general, debe reconocerse en el Plan 2017-2020 una mayor concreción y especificidad que la generalidad del Plan anterior 2015-2017.

34. Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2017-2020), 5. Cf. artículos 6 y 12 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

35. Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2017-2020), 28.

36. Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2017-2020), 28.

En resumen, con respecto al sólo ámbito laboral, pueden identificarse las siguientes intervenciones estratégicas: itinerarios de formación específicos, orientación al trabajo, apoyo al reconocimiento y a la mejora de las competencias, diferentes itinerarios de trabajo (por cuenta ajena, así como por cuenta propia). Se reconoce un papel clave en el refuerzo de los centros antiviolencia y de las casas de refugio *in una logica di rete e di partenariato, per azioni innovative e modelli di intervento che si muovano nel senso descritto, con l'obiettivo di porre le basi per la definizione di un'azione di sistema permanente*³⁷.

Una acción de sistema permanente basada en pilares fundamentales: formación, información, orientación, empoderamiento e inserción laboral (acompañada también a través de ayudas económicas y bonificaciones), participación estratégica del mundo del asociacionismo y del cooperativismo.

De todas maneras, aunque se identifican –en términos generales– algunos ámbitos concretos de intervención, el Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2017-2020) remite esencialmente al importante papel de una pluralidad de sujetos, institucionales y no institucionales (Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Sindicatos, Regiones, Entidades Locales, Agencia Nacional para las Políticas Activas del trabajo, etc.), la definición concreta de las políticas y de las acciones destinadas a la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género, en colaboración con el asociacionismo y las redes territoriales.

5. EL MARCO LEGAL REGIONAL ITALIANO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN GENERAL

A la luz del cuadro hasta aquí pintado, destaca el papel clave que desempeñan las Regiones en el marco del sistema (*rectius*, de la red) multinivel de regulación y de acción contra la violencia de género, presentado en la planificación estratégica antes mencionada.

Las Regiones se sitúan, en efecto, en el centro de la dimensión reguladora en materia de inserción laboral de las víctimas de violencia de género, contribuyendo a dar mayor concreción a las previsiones generales y de contexto, dictadas –tanto a nivel normativo como de políticas públicas– por el Estado central.

En el presente estudio no se pretende ofrecer una representación completa y exhaustiva de todas las tendencias de las intervenciones normativas que, sobre una base regional, han sido adoptadas en los años. Semejante empresa se compadecería mal con el sentido de la contribución y con los límites de extensión que, fisiológicamente, la caracterizan. Se opta, por tanto, por un razonado análisis transversal, centrado en

37. Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2017-2020), 28.

las intervenciones de mayor interés, en el marco de una reseña normativa crítica, Región por Región.

5.1. Abruzzo

Iniciando el estudio desde Abruzzo, siguiendo un riguroso orden alfabético entre las Regiones, hay que señalar que la atención del legislador regional se ha centrado principalmente en la promoción y el apoyo a los centros antiviolencia y a los centros de acogida para las víctimas de violencia de género (Ley Regional Abruzzo, 31/2006, de 20 de octubre), así como en la creación y reglamentación del así llamado “Código Rosa”: un protocolo de acogida en las salas de emergencia y urgencias de los hospitales regionales, específicamente dedicado a las víctimas de violencia de género (Ley Regional 17/2016, de 23 de junio).

En relación con la dimensión laboral, se señala que, en los centros antiviolencia y los centros de acogida para las víctimas de la violencia de género, se prevé la presencia de expertas y voluntarias, a las que se confía la fundamental tarea de proporcionar apoyo psicológico, jurídico y de orientación al trabajo³⁸.

5.2. Basilicata

La creación de un Fondo de Solidaridad en favor de las mujeres y los niños víctimas de violencia sexual (Ley Regional Basilicata 9/1999, de 29 de marzo³⁹) y de un Observatorio regional de la violencia de género y de la infancia (Ley Regional Basilicata 26/2007, de 18 de diciembre⁴⁰) constituye una referencia importante en la intervención normativa regional de Basilicata, en materia de lucha contra la violencia de género en general. Otras dos fuentes regionales dignas de mención son las Deliberaciones de la Junta Regional Basilicata 967/2011, de 5 de julio, mediante la cual se aprobaron las directrices para la preparación de proyectos experimentales contra la violencia de género y el acoso; y la 427/2018, de 17 de mayo, mediante la cual se aprobó el Plan Estratégico Regional sobre violencia machista contra las mujeres 2018-2020.

38. Artículo 7.4, Ley Regional Abruzzo, 31/2006, de 20 de octubre (“*Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza per le donne maltrattate*”).

39. Véase también la Deliberación de la Junta Regional Basilicata 1385/2016, de 30 de noviembre (“*Legge n.7/2006 – dgr n.637/2016 – prevenzione e divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile – direttiva per le aziende sanitarie di Potenza – ASP e di Matera – ASM e per l’azienda ospedaliera San Carlo di Potenza*”).

40. Véase también la Ley Regional Basilicata 18/2009, de 29 de junio, mediante la cual se creó el “*Garante Regionale dell’Infanzia e dell’Adolescenza*”.

Estas dos medidas revisten cierta importancia para los fines que nos interesan, ya que en ambos casos se hace referencia a la centralidad de las acciones positivas destinadas a la inserción laboral de las víctimas. Se destaca, en particular, el carácter sistemático e integrado que caracteriza las “acciones de red y de sistema”, fundadas en la integración interinstitucional y la sinergia entre distintos sujetos –públicos y privados– implicados en los proyectos experimentales contra la violencia de género.

Por otra parte, el “Plan Estratégico Regional sobre violencia machista contra las mujeres 2018-2020” identifica como fundamental –entre las prioridades de actuación, entre las que también merece atención la urgencia de aumentar el nivel de conciencia en la opinión pública, de información y de formación sobre las raíces estructurales y las causas de la violencia de género– la creación de itinerarios de empoderamiento (*empowerment*) económico, financiero, de trabajo y de “autonomía habitacional”, para lograr la plena autonomía laboral, económica y social de la mujer en la salida de la violencia⁴¹. Es evidente la coherencia entre el Plan regional y el Plan nacional (v. *supra*).

Por último, se indica –entre otras– la Deliberación de la Junta Regional Basilicata 1073/2015, de 10 de agosto, por medio de la cual se aprobaron las Líneas directrices regionales para la acogida integrada en favor de las mujeres solas migrantes, así como de los hogares monoparentales (madre-niña/niño).

5.3. Calabria

En Calabria, en materia general de violencia de género, se observa el reconocimiento del papel crucial de los centros de antiviolencia y de las casas de acogida para mujeres en dificultades (Ley Regional Calabria 20/2007, de 21 de agosto)⁴², así como del Observatorio Regional de la Violencia de Género (Ley Regional Calabria 38/2016, de 23 de noviembre)⁴³.

Por otra parte, reviste una importancia fundamental la Deliberación de la Junta Regional Calabria 539/2017, de 15 de noviembre, cuyo anexo “A” ofrece elementos de gran interés con respecto al tema objeto de estudio, presentando un verdadero “Plan de acción regional contra la violencia de género”.

41. Deliberación de la Junta Regional Basilicata 427/2018, de 17 de mayo, mediante la cual se aprobó el Plan Estratégico Regional sobre violencia machista contra las mujeres 2018-2020, anexo 2, página 17.

42. Ley Regional Calabria 20/2007, de 21 de agosto (“*Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri di antiviolenza e delle case di accoglienza per donne in difficoltà*”).

43. Ley Regional Calabria 38/2016, de 23 de noviembre (“*Istituzione dell’Osservatorio regionale sulla violenza di genere*”).

Tras una atenta lectura y un análisis crítico, emerge el marco de un documento de significativo interés, que expresa efectivamente el potencial de un proyecto integral y concreto.

Después de un marco teórico general, se presenta, de hecho, una precisa planificación estratégica según la modalidad SWOT (*strengths - weakness - opportunities - threats*), articulada sobre una serie de objetivos y cuatro secciones de intervención. En primer lugar, la prevención –universal y, al mismo tiempo, selectiva– estructurada en torno a objetivos, herramientas y una red de sujetos involucrados; en segundo lugar, la formación, pensada concretamente, en relación con los destinatarios, los gestores, el contenido y los efectos de la misma; la reinserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia, presentada a través de un conjunto de estrategias de significativo interés (que a continuación consideramos muy brevemente)⁴⁴; seguimiento y evaluación, con el reconocimiento de un papel clave al Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Ahora bien, en lo que se refiere a las posibles acciones que deben llevarse a cabo con el fin de alcanzar los objetivos de la reinserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia, destacan los siguientes instrumentos: i. servicio de acompañamiento al trabajo⁴⁵; ii. acceso simplificado al microcrédito y apoyo a la posible puesta en marcha de empresas de mujeres; iii. entrega de “voucher de género”, para las mujeres incluidas en las rutas de acogida en centros antiviolencia; iv. *work experience* o experiencia de inserción laboral de doce meses, con el fin de diseñar un plan de inserción más amplio y de larga duración; apoyo a las empresas disponibles para contratar a mujeres víctimas de violencia (a través de incentivos, reducciones y ventajas, fiscales y de cotizaciones); v. apoyo a la realización de guarderías para víctimas de violencia de género.

Por lo tanto, se observa el perfil de un interesante plan estratégico regional, plenamente en línea con las orientaciones generales ofrecidas por el plan nacional, y con un grado de concreción de significativo interés.

44. Anexo “A”, Deliberación de la Junta Regional Calabria 539/2017, de 15 de noviembre: *Il processo di fuoriuscita dalla violenza è finalizzato ad accrescere e consolidare le capacità delle donne oltre che a sviluppare la consapevolezza del proprio valore e il recupero dell'autostima, in un percorso di ricostruzione di sé, rafforzamento e recupero della propria autonomia e autodeterminazione. Nella logica che caratterizza le strutture residenziali e non (CAV, Casa Rifugio, sportelli d'ascolto, etc...) le attività di reinserimento sociale e lavorativo dovrebbero iniziare dopo la fase di ascolto e sostegno quando la donna, già precedentemente inserita all'interno di un percorso al Centro, lo desidera.*

45. Anexo “A”, Deliberación de la Junta Regional Calabria 539/2017, de 15 de noviembre, 25: *servizio di accompagnamento al lavoro attraverso personale specializzato all'interno dei centri antiviolenza che si occupi, in rete con le agenzie del territorio, dell'orientamento al lavoro e del supporto all'inserimento lavorativo. È previsto un servizio di baby-sitteraggio per la conciliazione dei tempi.*

5.4. Campania

En Campania, se señala: la creación de centros de acogida y asistencia a las mujeres maltratadas (Ley Regional Campania 11/2005, de 23 de febrero; Ley Regional Campania 2/2011, de 11 de febrero), en el marco de una verdadera red de servicios territoriales de acogida y asistencia a las víctimas de la violencia de género (Ley Regional Campania 22/2012, de 21 de julio); y el establecimiento del Servicio de Psicología del Territorio de la Región (Ley Regional Campania 9/2013, de 3 de agosto)⁴⁶.

Digna de consideración es también la Ley Regional Campania 34/2017, de 1 de diciembre, que ha introducido una serie de “intervenciones para favorecer la autonomía personal, social y económica de las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos, y acciones de rehabilitación dirigidas a los hombres autores de violencia”.

A este respecto, la Región promueve, entre las otras cosas: i. “itinerarios y prácticas de formación para las mujeres víctimas de violencia de género y para sus hijos mayores de edad, con el fin de facilitar la inserción laboral y desarrollar la red territorial en nuevos ámbitos de intervención”⁴⁷; ii. “prácticas de formación destinadas a la inserción y a la inclusión socio-laboral”⁴⁸; iii. “directrices para la preparación de proyectos de inclusión e inserción laboral”⁴⁹; iv. “intervenciones específicas para hombres autores de violencia”⁵⁰.

5.5. Emilia-Romagna

La Deliberación de la Junta Regional Emilia-Romagna 1677/2013, de 18 de noviembre ha introducido en esta Región “Líneas directrices regionales para la acogida de mujeres víctimas de violencia”. A continuación, entraron en vigor la “Ley marco para la igualdad y la lucha contra la discriminación de género” (Ley Regional Emilia-Romagna 6/2014, de 27 de junio) y el “Plan Regional contra la violencia de género” (Deliberación de la Junta Regional Emilia-Romagna 69/2016, de 4 de mayo), que señala como prioridad las “acciones de lucha contra la fragilidad social de la mujer, mediante la formación y la orientación profesional y el apoyo a la inserción/reinserción laboral”, coherentemente con la Ley Regional Emilia-Romagna 14/2015, de 30 de julio (“Normas para apoyar la inserción laboral y la inclusión social de las

46. Cf. Deliberación Junta Regional 616/2016, de 8 de enero (“Proyectos integrados de inclusión activa dirigidos a las mujeres víctimas de la violencia”).

47. Art. 4.1 b), Ley Regional 34/2017, de 1 de diciembre.

48. Art. 4.1 c), Ley Regional 34/2017, de 1 de diciembre.

49. Art. 4.1 d), Ley Regional 34/2017, de 1 de diciembre.

50. Art. 4.1 e), Ley Regional 34/2017, de 1 de diciembre.

personas en situación de fragilidad y vulnerabilidad mediante la integración en los servicios públicos de empleo, sociales y sanitarios”⁵¹.

En el marco normativo regional, destaca la centralidad de las acciones de lucha contra la fragilidad social de la mujer, a través de la formación, de la orientación profesional y del apoyo a la inserción/reinserción laboral. La inclusión social, a través del trabajo, de las personas en situación de fragilidad y vulnerabilidad es un objetivo perseguido a través de una estrategia integrada, basada en planes territoriales, equipos multiprofesionales y programas personalizados.

La participación activa de organismos de formación acreditados y de entidades privadas es significativa, también por el hecho de que constituye la estructura de la “Red activa para el trabajo”, coordinada por la Agencia Regional para el Trabajo.

En otras palabras, una pluralidad de sujetos “ánima” una verdadera red para el trabajo, elaborando un conjunto de medidas para la inclusión social de las personas frágiles, a través de itinerarios formativos permanentes para la obtención de cualificaciones profesionales, prácticas y actividades de apoyo a los procesos de aprendizaje en el entorno laboral, orientación especializada, acompañamiento del trabajo.

En extrema síntesis, en el contexto normativo regional en cuestión, se percibe en particular una acentuada atención sobre la inseparable sinergia formación-trabajo, como clave para la superación de la fragilidad de la víctima.

5.6. Friuli-Venezia Giulia

En la Región Autónoma Friuli-Venezia Giulia se señala, en particular, como fuente normativa de referencia: la Ley Regional Friuli-Venezia Giulia 17/2000, de 16 de agosto (“Realización de proyectos antiviolencia y creación de centros para mujeres en dificultades”), que ha sido modificada, en 2017, por la Ley Regional Friuli-Venezia Giulia 38/2017, de 17 de noviembre.

Se señala el importante compromiso de la Región en apoyar económicamente, a través de contribuciones a entes locales y asociaciones femeninas, la realización de proyectos de lucha contra la violencia de género y la actividad de centros para mujeres en dificultades.

5.7. Lazio

En la Región Lazio, la Ley Regional 4/2014, de 19 de marzo interviene en la óptica de “reordenar las disposiciones para combatir la violencia contra las mujeres por estar

51. Cf. Ley Regional Emilia-Romagna, 15/2019, de 1 de agosto (“Ley regional contra la discriminación y la violencia motivadas por la orientación sexual o la identidad de género”).

basada en el género y promover una cultura del respeto de los derechos humanos fundamentales y de las diferencias entre hombres y mujeres”.

A la luz de dicha fuente normativa,

*la Regione nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, in particolare: (...) h) promuove interventi volti a sostenere l'autonomia economica e psicologica della donna vittima di violenza, ai fini dell'inserimento lavorativo, anche attraverso forme di sostegno a iniziative imprenditoriali; (...) j) promuove percorsi specifici per agevolare i figli delle donne vittime di violenza in un adeguato sostegno psicologico, nel diritto allo studio, anche attraverso l'erogazione di borse di studio, nonché azioni per il loro inserimento nel mondo lavorativo*⁵².

Esta disposición se inscribe en un contexto general más articulado, representado por el “Sistema integrado de las intervenciones y de los servicios sociales de la Región Lazio” (Ley Regional 11/2016, de 10 de agosto), en el que se encuentran normas específicas para diversas situaciones⁵³.

En tiempos más recientes, se subraya la importancia del “Plan Regional trienal para la aplicación de las medidas y acciones destinadas a combatir la violencia contra las mujeres. Objetivos y acciones de lucha contra la violencia de género para el trienio 2017-2019”⁵⁴. Un documento articulado, estructurado sobre objetivos generales y acciones específicas, definidas en el marco de un cronograma bien preciso y de recursos asignados, coherente con el contenido del plan nacional *supra* presentado.

5.8. Liguria

En Liguria, se señala un conjunto de intervenciones para la prevención de la violencia de género y de medidas de apoyo a las mujeres y a los niños víctimas de violencia (Ley Regional Liguria 12/2007, de 21 de marzo), así como de normas contra las discriminaciones por orientación sexual o identidad de género (Ley Regional Liguria 52/2009, de 10 de noviembre)⁵⁵.

52. Artículo 2, Ley Regional Lazio 4/2014, de 19 de marzo.

53. *Inter alia*, v. art. 15 (“Politiche in favore delle persone vittime di violenza e maltrattamenti e delle donne gestanti o madri in situazione di disagio sociale”); art. 21 (“Politiche per l’inserimento lavorativo delle persone svantaggiate”), Ley Regional Lazio 11/2016, de 10 de agosto.

54. Deliberación de la Junta Regional Lazio 845/2017, de 12 de diciembre (cfr., en particular, el anexo II).

55. Cf. Deliberación Junta Regional Liguria 548/2015 (“Protocolo para la prevención y la lucha contra la violencia de género y contra los niños”); Deliberación Junta Regional Liguria 1184/2016 (“Protocolo regional para la prevención y la lucha contra la violencia ejercida contra mujeres, menores y grupos vulnerables y disposiciones relativas a la asistencia en caso de violencia sexual y doméstica”); Deliberación Junta Regional Liguria 369/2017 (“Iniciación experimentación del recorrido de acreditación de los Centros Antiviolenza y de las Casas Refugio para mujeres víctimas de violencia de la Región

Por lo que se refiere a este último aspecto, la intervención legislativa regional incluye también “Intervenciones en materia de educación, formación profesional, políticas de empleo e integración social” (art. 2, Ley Regional 52/2009, de 10 de noviembre): el aspecto de mayor interés reside precisamente en la integración entre políticas educativas, escolares y formativas y políticas sociales y sanitarias, como sinergia funcional para la inserción y la permanencia en el mundo del trabajo.

5.9. Lombardia

En Lombardia, la Ley Regional de referencia, en materia de violencia de género, es representada por la número 11/2012, de 3 de julio, en la que se presenta un conjunto de intervenciones para la protección, la lucha y el apoyo en favor de las mujeres víctimas. El artículo 3 de esta Ley esboza el perfil de una verdadera “Red regional antiviolencia”, inclusiva y participada, compuesta por varios sujetos y varias entidades, que realizan intervenciones destinadas –entre las otras cosas– a: “prestar atención, acogida, asesoramiento y asistencia jurídica, apoyo psicológico y especializado, también para permitir la salida de la violencia, la inserción o la reinserción social y laboral”⁵⁶.

Junto a la Ley Regional que acaba de tomarse en consideración, es necesario dar cuenta brevemente de una pluralidad de Deliberaciones de la Junta Regional, que han contribuido de manera importante a la creación de un tejido normativo compartido, en materia de violencia de género⁵⁷.

En particular, debe señalarse la Deliberación de la Junta Regional Lombardia XI-999/2020, de 25 de mayo, por medio de la cual fue aprobado el “Plan regional cuatrienal para las políticas de igualdad, prevención y lucha contra la violencia contra la mujer 2020-2023”. Un documento de interés significativo, en el que se lee:

Liguria”); Deliberación Junta Regional Liguria 82/2018 (“Aprobación de un esquema de protocolo de acuerdo para la prevención y la lucha contra la violencia”).

56. Artículo 3.2, Ley Regional Lombardia 11/2012, de 3 de julio.

57. Entre ellas, cabe destacar: la Deliberación de la Junta Regional Lombardia X-6008/2016, de 19 de diciembre, por la que fue aprobado el documento de creación de un *Osservatorio regionale antiviolenza: funzionalità del sistema, soggetti coinvolti e protezione dei dati personali*; la Deliberación de la Junta Regional Lombardia X-6473/2017, de 10 de abril (*Approvazione dello schema di protocollo d'intesa tra regione Lombardia e Prefetture – Uffici territoriali di governo della Lombardia per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne*); la Deliberación de la Junta Regional Lombardia x-7470/2017, de 4 de diciembre (*Determinazioni in ordine alle modalità di collaborazione con l'Ordine degli avvocati di Milano ai sensi dell'art. 3 della L.R. 11/2012 e interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza per garantire un'adeguata assistenza legale gratuita a favore delle donne vittime di violenza*); la Deliberación de la Junta Regional Lombardia XI-1496/2019, de 8 de abril (*Approvazione delle linee-guida per la sottoscrizione di accordi di collaborazione con gli enti locali capifila di reti territoriali inter-istituzionali antiviolenza finalizzati al sostegno dei servizi e delle azioni per la prevenzione e il contrasto del fenomeno della violenza contro le donne –programma 2020/2021– e dell'accordo di collaborazione tipo*).

*Regione Lombardia ritiene essenziale sostenere e rendere maggiormente efficaci i percorsi di empowerment. Riconoscendo lo stretto legame tra uscita dalla violenza e recupero della piena autonomia delle donne sotto il profilo economico, lavorativo e abitativo, prevede: (...) il consolidamento e la continuità dei servizi attuati finora in via sperimentale per l'inserimento lavorativo (...); il rafforzamento della collaborazione con i servizi per l'impiego e gli enti di formazione professionale, il sistema imprenditoriale e le organizzazioni sindacali per favorire la realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo rivolti specificatamente alle donne vittime di violenza in tutte le sue forme*⁵⁸.

En otras palabras, merece subrayar la centralidad de una estrategia que pretende alcanzar el empoderamiento de la mujer víctima de violencia de género, mediante un sistema de cooperación entre (en particular) empresas, sindicatos y centros de empleo, que sea capaz de favorecer la formación y la inserción laboral de la mujer.

5.10. Marche

En la Región Marche, se señalan la Ley Regional 32/2008, de 11 de noviembre (“Intervenciones contra la violencia de género”)⁵⁹; la Ley Regional 8/2010, de 11 de febrero (“Disposiciones contra la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género”); la Ley Regional 8/2013, de 30 de abril (“Promoción de acciones institucionales contra la violencia contra las mujeres y contra las discriminaciones motivadas por la orientación sexual”) y la Deliberación de la Junta Regional 1311 de 2017, de 7 de noviembre, con la que fue aprobado el “Memorandum de Acuerdo interinstitucional - Red regional antiviolencia”.

Aquí, nos limitamos a señalar el artículo 9 de la Ley Regional 32/2008, de 11 de noviembre, que prevé:

*La Regione nell'ambito dell'attività di programmazione regionale promuove interventi finalizzati all'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza anche avvalendosi dell'attività di informazione e consulenza fornita dai centri per l'impiego*⁶⁰.

5.11. Molise

La Ley Regional 15/2013, de 10 de octubre (modificada por la Ley Regional 10/2018, de 17 de diciembre) representa la normativa regional de referencia en el Molise, conteniendo medidas en materia de prevención y lucha contra la violencia de género.

58. Deliberación de la Junta Regional XI-999/2020, de 25 de mayo, párrafo 2.3.2.

59. Cf. también Ley Regional Marche 23/2012, de 23 de julio (que ha modificado e integrado la Ley 32/2008, de 11 de noviembre) y Deliberación de la Junta Regional Marche 1631/2018, de 3 de diciembre (“Direcciones de ejecución Ley Regional 32/2008”).

60. Artículo 9, Ley Regional 32/2008, de 11 de noviembre.

Al respecto, cabe señalar, en particular, el artículo 8 (“Inserción laboral”):

1. La Regione promuove adeguati interventi ed adotta misure efficaci per agevolare l’inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza con il coinvolgimento dei sindacati, degli enti, della Consigliera di parità regionale e delle associazioni datoriali. La Regione, inoltre, supporta l’azione genitoriale attraverso l’accoglienza e la presa in carico dei figli minori di età presso strutture con finalità educative, ludiche o ricreative. 2. La Regione, al fine di favorire l’accesso delle donne vittime di violenza al lavoro, incentiva la costituzione di cooperative sociali, agevola l’ingresso di tali donne al mercato del lavoro garantendo la conseguente stabilizzazione o incremento occupazionali. Coadiuvando azioni di sviluppo delle competenze ed azioni di organizzazione di beni e servizi, in adeguata risposta alle necessità territoriali ed ai progetti di piena integrazione sociale.

De la formulación que acaba de citarse se desprende bien el marco de un contexto participativo e integrado, animado por varios agentes –sindicatos, asociaciones empresariales, la “Consejera Regional de paridad– que, mediante la interacción y la cooperación entre sí, dan lugar a medidas eficaces para alcanzar el objetivo de la inserción laboral de las víctimas.

Aunque se trata de una disposición general y de una afirmación de principio –como, por lo demás, en casi todos los contextos normativos aquí analizados– en el artículo citado, destaca mucho un elemento de concreción de significativo interés: la Región fomenta la creación de cooperativas sociales, facilita la entrada de las mujeres víctimas en el mercado laboral y garantiza la estabilización o el aumento del empleo, apoya acciones de desarrollo de competencias y de organización de bienes y servicios, en respuesta a las necesidades territoriales y a los proyectos de plena integración social.

En resumen, se destacan las siguientes líneas de acción: la creación de cooperativas sociales y el desarrollo de un sistema adecuado de competencias, como instrumentos específicos para la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género.

5.12. Piemonte

En la Región Piemonte, se destaca la constitución de fondos de solidaridad para la asistencia legal a las mujeres víctimas de violencia y maltratos (Ley Regional 11/2008, de 17 de marzo; Ley Regional 4/2016, de 24 de febrero); la creación de centros anti-violencia y casas “refugio” (Ley Regional 16/2009, de 29 de mayo); la promoción de acciones de sensibilización y prevención, también y sobre todo en el ámbito laboral y del sistema educativo (así como del ocio); acciones contra la discriminación de la imagen de la mujer; actividades de información en general.

En términos generales, se detectan varias referencias a la orientación al trabajo:

*orientamento al lavoro, attraverso informazioni e contatti con i servizi sociali e con i servizi per il lavoro per individuare un percorso di inclusione lavorativa verso l'autonomia economica*⁶¹.

Por último, procede señalar la Deliberación de la Junta Regional Piemonte 37-6229/2017, de 22 de diciembre, que ha introducido un “Plan de Acción Trienal para combatir la Violencia de Género 2017-2019”, en el que se fija, como objetivo, la *Sperimentazione di percorsi di sostegno all’inserimento/reinserimento socio-lavorativo*⁶².

5.13. Puglia

La Ley Regional 7/2007, de 21 de marzo y la Ley Regional 29/2014, de 4 de julio constituyen las referencias normativas de la Puglia, introduciendo normas para las políticas de género y los servicios de conciliación de la vida y el trabajo, así como para la prevención y la lucha contra la violencia de género, apoyo a las víctimas, promoción de la libertad y la autodeterminación de las mujeres.

Precisamente, en relación con este último aspecto, se pone de manifiesto que los programas antiviolencia

*prevedono progetti di presa in carico individualizzati volti al superamento della situazione di disagio derivante dalla violenza subita, al reinserimento socio-lavorativo, all’accompagnamento verso percorsi di autonomia e di autodeterminazione*⁶³.

La afirmación de principio se completa, por así decirlo, con acciones concretas y específicas: i. apoyo y ejecución de proyectos específicos, acuerdos y arreglos para la acogida, la escucha, el acompañamiento y los servicios auxiliares de asistencia y seguimiento de las mujeres víctimas de violencia, para promover su inserción y/o reintegración socio-laboral; ii. difusión y puesta en común de información sobre los instrumentos de política activa de empleo y sobre las acciones regionales en la materia; iii. difusión de información sobre las medidas de permiso/baja de

61. Artículo 10, Reglamento Regional Piemonte 10/2016, de 7 de noviembre. Cf. Ley Regional 8/2009, de 18 de marzo (“Integración de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la región del Piemonte y disposiciones para el establecimiento de presupuestos de género”).

62. Deliberación de la Junta Regional Piemonte 37-6229/2017, de 22 de diciembre, que ha introducido un “Plan de Acción Trienal para combatir la Violencia de Género 2017-2019”, 8: *Nel percorso di sostegno alle donne offese di violenza una fase molto importante, dopo quella del recupero fisico e psichico, è quella della costruzione o ri-costruzione di un progetto di vita autonomo, che deve comprendere un’adeguata opportunità di lavoro, che consideri anche le eventuali necessità di conciliazione e aiuto per le funzioni di cura famigliari. Y, de hecho: il lavoro assume una valenza particolarmente pregnante, non solo quale strumento per accedere alle risorse e ai diritti di base per partecipare pienamente alla vita sociale, ma soprattutto mezzo per recuperare la stima di sé e la coscienza del proprio valore come persona.*

63. Artículo 16, Ley Regional Puglia 29/2014, de 4 de julio.

trabajo previstas para las mujeres inscritas en vías de protección y de liberación de la violencia.

5.14. Sardegna

El marco normativo regional de Sardegna se caracteriza –entre las otras cosas– por intervenciones en la creación de centros antiviolencia y de acogida para las mujeres víctimas de violencia (Ley Regional Sardegna 8/2007, de 7 de agosto y Deliberación de la Junta Regional Sardegna 7-2/2020, de 26 de febrero: “Directrices regionales para la acogida y el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia digestiva”); así como en la prevención y en la lucha contra la violencia de género y el acoso en general (Ley Regional Sardegna 26/2013, de 12 de septiembre); en medidas específicas de rehabilitación y acompañamiento dirigidas a los autores de la violencia de género (Ley Regional Sardegna 5/2017, de 13 de abril); en la creación de una “renta de libertad” para las mujeres víctimas de violencia (Ley Regional Sardegna 33/2018, de 2 de agosto).

Esta última medida, de carácter económico, que podrá concederse por un período comprendido entre doce y treinta y seis meses, tiene por objeto garantizar que *ogni donna vittima di violenza domestica in condizione di povertà materiale superi la condizione di dipendenza economica, soprusi, ricatto e sia posta in condizione di accedere ai beni essenziali e di partecipare dignitosamente alla vita sociale*⁶⁴. En otras palabras, *la ratio* de la “renta de libertad” es la de garantizar la superación de la situación de dependencia económica y de pobreza material de la víctima de violencia de género, y de permitir su participación digna y activa en la vida social.

Sin querer entrar en detalles operativos, merece la pena destacar algunos elementos significativos a efectos del presente estudio. En primer lugar, la definición de *reddito di libertà* (renta de libertad), calificado como pacto entre la Región y la mujer víctima de violencia, mediante el cual la beneficiaria, a cambio del apoyo garantizado por la Ley Regional 33/2018, de 2 de agosto, se compromete a participar en un proyecto personalizado destinado a adquirir o recuperar su autonomía e independencia personal, social y económica⁶⁵.

Además, la Región puede activar acuerdos y protocolos con los Ministerios competentes y las asociaciones de empresarios para regular la inserción y las relaciones

64. Artículo 1, Ley Regional Sardegna 33/2018, de 2 de agosto.

65. Artículo 2.2, Ley Regional Sardegna 33/2018, de 2 de agosto: *patto tra la Regione e la donna vittima di violenza, con o senza figli minori, mediante il quale la beneficiaria, in cambio del sostegno garantito dalla presente legge, si impegna a partecipare a un progetto personalizzato finalizzato all'acquisizione o riacquisizione della propria autonomia e indipendenza personale, sociale ed economica.*

laborales de mujeres víctimas de violencia, pudiendo también prever incentivos específicos para las empresas que contraten a estas últimas⁶⁶.

En un análisis crítico, puede decirse que se trata de previsiones importantes en su dimensión estratégica, aunque conservan un carácter muy sistemático, general y de principio, que requiere ulteriores intervenciones específicas, para concretar las medidas reglamentarias previstas.

Y esto se aprovecha, en particular, de una atenta lectura de las Directrices regionales para la acogida y el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género, anejas a la Deliberación de la Junta Regional Sardegna 7-2/2020, de 26 de febrero: en efecto, en ellas se pone de manifiesto el objetivo del refuerzo del sistema de protección de las mujeres víctimas de violencia –así como de los menores, víctimas/testigos de violencia– mediante actividades de puesta a punto de vías de salida de la violencia y del fomento de la autonomía económica, financiera, laboral y de vivienda de la mujer⁶⁷.

Así, los “centros antiviolencia” –estructuras en las que se acogen, de forma gratuita, a las mujeres de todas las edades (y a sus hijos/hijas menores de edad), que han sido víctimas de violencia o que se encuentran amenazadas por cualquier forma de violencia– están obligados a garantizar servicios de orientación al trabajo, a través de información y contactos con los servicios sociales y los centros de empleo, para encontrar una vía de inclusión laboral hacia la autonomía económica⁶⁸.

5.15. Sicilia

La “renta de libertad” para las víctimas de violencia de género representa un pilar importante de la normativa regional sobre el tema objeto de estudio, también con referencia a otra Región insular italiana: Sicilia⁶⁹.

En esta última, se observa la existencia de un conjunto de disposiciones generales, relacionadas con la lucha contra la violencia de género y su prevención. Entre

66. Artículo 3, Ley Regional Sardegna 33/2018, de 2 de agosto: *La Regione può attivare intese e protocolli con i ministeri competenti e con le associazioni datoriali per regolare i rapporti di lavoro e l'assunzione di donne vittime di violenza. 2. La Regione, inoltre, può prevedere specifici incentivi per le imprese che assumono donne vittime di violenza.*

67. Directrices regionales para la acogida y el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género, anejas a la Deliberación de la Junta Regional Sardegna 7-2/2020, de 26 de febrero.

68. Directrices regionales para la acogida y el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género, anejas a la Deliberación de la Junta Regional Sardegna 7-2/2020, de 26 de febrero.

69. Premisa de la Deliberación de la Junta Regional 528/2018, de 18 de diciembre (*“Istituzione del reddito di libertà per le donne vittime di violenza”*): *patto tra l'Amministrazione regionale e la donna vittima di violenza fisica e psicologica per il riconoscimento di un sostegno volto a favorire l'indipendenza economica della stessa, attraverso l'avvio di interventi occupazionali di auto impiego, in ambito artigianale commerciale, professionale, stanziando complessivamente una dotazione finanziaria (...).*

muchas, merece la pena señalar la Ley Regional Sicilia 3/2012, de 3 de enero (“Normas para combatir y prevenir la violencia de género”), cuyo artículo 2.3 prevé, en particular, la adopción por parte de la Región de cuatro líneas de intervención, que, en una lectura crítica, parecen coherentes y complementarias entre sí: i. seguimiento y evaluación de las intervenciones, a través de un Sistema regional de seguimiento; ii. acuerdos programáticos entre administraciones e instituciones, públicas y privadas, asociaciones y centros antiviolencia; iii. creación de una red territorial; iv. integración de las víctimas en el mercado laboral.

A este último respecto, el artículo 9 de la misma Ley Regional Sicilia 3/2012, de 3 de enero establece: *La Regione, al fine di favorire l’inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, promuove l’istituzione di borse di lavoro utilizzabili per un periodo non inferiore ad un anno, incentivi alle assunzioni e corsi di formazione professionale*⁷⁰.

Para la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia, la Región Sicilia identifica, como instrumento privilegiado, las becas de trabajo, así como los incentivos a la contratación y los cursos de formación profesional.

5.16. Toscana

El sistema normativo de la Región Toscana encuentra sus referencias en la Ley Regional 63/2004, de 15 de noviembre (“Normas contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género), la Ley Regional 59/2007, de 16 de noviembre (“Normas contra la violencia de género”); la Ley Regional 16/2009, de 2 de abril (“Ciudadanía de género”) y la Deliberación de la Junta Regional 291/2010, de 8 de marzo (“Directrices sobre la violencia de género”).

5.17. Trentino-Alto Adige

5.17.1. Provincia Autónoma de Bolzano

En la Provincia Autónoma de Bolzano, ya en 1989 ha sido instituido el interesante servicio “Casa de las mujeres” (Ley Provincial 10/1989, de 6 de noviembre):

servizio socio-assistenziale della Provincia in favore delle donne che, nell’ambito del territorio provinciale, si trovino esposte alla minaccia di ogni forma di violenza fisica o psichica o l’abbiano subita. Il servizio si propone di fornire alle donne immediata assistenza, protezione e consulenza, anche in collaborazione con i servizi sanitari ed assistenziali e in particolare

70. Artículo 9 de la misma Ley Regional Sicilia 3/2012, de 3 de enero. Véanse también el Decreto 281/2014, de 19 de febrero, que instituyó el “*Osservatorio permanente contro le molestie e la violenza di genere*”, y Deliberación de la Junta Regional Sicilia 164/2017, de 4 de abril (“*Piano regionale degli interventi per la prevenzione ed il contrasto della violenza di genere*”).

*quelle forme concrete di intervento in strutture protette durante l'intero arco della giornata, che le aiutino a superare la fase acuta e a reinserirsi nella normale vita di relazione*⁷¹.

5.17.2. Provincia Autónoma de Trento

En la Provincia Autónoma de Trento, la Ley Provincial 6/2010, de 9 de marzo intervino para adoptar medidas para prevenir la violencia de género y proteger a las víctimas: en este sentido,

per garantire una risposta tempestiva e un sostegno nel percorso di reintegrazione personale e sociale in favore delle donne vittime di violenza e dei loro figli minori, i servizi anti violenza comprendono in particolare: (...) percorsi di reinserimento sociale e lavorativo.

Más en detalle, “la Provincia y los entes locales realizan itinerarios de inserción social y laboral, en particular mediante los instrumentos de integración socio-laboral previstos del artículo 43 de la Ley provincial sobre las políticas sociales y promoviendo el desarrollo del distrito de la economía solidaria previsto del artículo 5 de la misma Ley provincial”⁷².

5.18. Umbria

En Umbria, existe una pluralidad de fuentes generales, entre las cuales, se señalan en particular: la Ley Regional 6/2009, de 15 de abril, que establece el “Centro para la igualdad de oportunidades y aplicación de las políticas de género”; la Ley Regional 14/2016, de 25 de noviembre (“Normas para las políticas de género y para una nueva civilización de las relaciones entre mujeres y hombres”)⁷³; la Ley Regional 3/2017,

71. Artículo 1.1 y 1.2, Ley Provincial Bolzano 10/1989, de 6 de noviembre.

72. Artículo 4, Ley Provincial Trento 6/2010, de 9 de marzo. Cf. artículo 43, Ley Provincial Trento 13/2007, de 7 de julio: *1. Ai fini dell'integrazione tra le politiche sociali e del lavoro la Provincia si avvale degli strumenti previsti dalla normativa vigente idonei a valorizzare le capacità lavorative delle persone svantaggiate in carico ai servizi socio-assistenziali, anche allo scopo di creare i presupposti per la realizzazione di forme di economia solidale sulla base di ambiti di lavoro protetti. 2. L'integrazione socio-lavorativa si realizza principalmente attraverso forme di sostegno alle organizzazioni in cui sono garantiti ambiti lavorativi protetti, anche mediante l'affidamento diretto alle organizzazioni medesime, da parte delle pubbliche amministrazioni e delle società a prevalente partecipazione pubblica della Provincia o degli enti locali, di servizi e forniture realizzate dalle persone svantaggiate in carico ai servizi socio-assistenziali, per importi inferiori alle soglie di applicazione delle direttive comunitarie in materia.*

73. Artículo 29, Ley Regional Umbria 14/2016, de 25 de noviembre: la Región “promueve la integración de las mujeres en las actividades, los sectores profesionales y los niveles en los que están infrarepresentadas, en particular en aquellos que tienen una mayor responsabilidad”.

de 11 de abril, por la que se establecen “Normas contra la discriminación y la violencia por motivos de orientación sexual e identidad de género”⁷⁴.

Se trata de fuentes que presentan un perfil general y de conjunto, de significativo interés, aunque –para los fines que aquí interesan– merece señalar también la Deliberación de la Junta Regional 1638/2016, de 28 de diciembre, en la que se desarrolla un *Progetto di occupabilità delle donne vittime di violenza di genere. Approvazione schema di protocollo di intesa tra la Regione, il Centro Pari Opportunità, l'ANCI, i Centri Anti Violenza, la Consigliera regionale di parità, per l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza*.

Se trata de una intervención importante, en la que se puede reconocer el reparto de responsabilidades entre varios actores institucionales –Región, “Centro para la igualdad de oportunidades y aplicación de las políticas de género”, Centros contra la violencia, Ayuntamientos, “Consejera Regional de paridad”– para la inserción socio-laboral de las víctimas de violencia de género, a través de un conjunto de acciones estratégicas inclusivas.

5.19. Valle d'Aosta

En la Región Valle d'Aosta, es la Ley Regional 4/2013, de 25 de febrero la que representa la fuente de referencia en materia, estableciendo “Intervenciones para la prevención y la lucha contra la violencia de género y medidas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género”.

En esta, se encuentra la afirmación de principio según la cual es estratégica la intervención de la Región en apoyo del *orientamento e accompagnamento delle vittime della violenza di genere nel mercato del lavoro*, con el fin de permitir *alle donne vittime di violenza di genere di raggiungere una piena autonomia*⁷⁵.

5.20. Veneto

En Veneto, se señalan la Ley Regional 5/2013, de 23 de abril, por la que se han establecido “Intervenciones regionales para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres” (y que ha sido modificada por la Ley Regional 22/2018, de 21 de junio) y la Deliberación de la Junta Regional 761/2017, de 29 de mayo, dedicada a la articulación organizativa de las estructuras de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia (en línea y consonancia con la Ley Regional 5/2013, de 23 de abril).

74. Véase también el “*Protocollo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere*”, 20 de septiembre de 2018.

75. Artículos 2 y 7, Ley Regional Valle d'Aosta 4/2013, de 25 de febrero.

De manera general, se subraya solamente el papel estratégico del “Centro anti-violencia”, también en el *accompagnamento nella ricerca di un inserimento lavorativo*⁷⁶.

*

Ahora bien, a la luz del estudio realizado sobre las diferentes realidades normativas, puede decirse que, al considerar las distintas intervenciones desde una perspectiva transversal, surge el marco de una sustancial coherencia de fondo entre las mismas y con el contexto estratégico nacional (v. “Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres” 2017-2020), con algunos notables elementos de originalidad e innovación.

Sin embargo, al querer identificar un elemento de posible criticidad, que une a la mayoría de los sistemas normativos regionales considerados, no puede escapar una generalizada “abstracción” de las estrategias trazadas, que no siempre encuentra, como acompañamiento natural, un sistema concreto de acciones positivas.

En cualquier caso, este aspecto –que ciertamente puede parecer un límite a un primer análisis– al mismo tiempo puede en cierto modo traducirse en un elemento de flexibilidad positiva, en la medida en que permita favorecer la participación activa y la inclusión de una amplia pluralidad de sujetos en la construcción de las acciones positivas más eficaces para acompañar a la mujer víctima de violencia de género en su camino de empoderamiento.

6. LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DOBLEMENTE VULNERABLES DEBIDO AL FACTOR INMIGRACIÓN: BREVE ESTUDIO DE CASO

Habida cuenta de lo anteriormente expuesto en términos generales, un perfil adicional digno de ser destacado se refiere al tema de la llamada “doble vulnerabilidad”, que mujeres víctimas de violencia de género pueden experimentar. En estos casos, entre las otras cosas y por varias razones, mayor resulta la dificultad en “salir del túnel”, encontrando estos colectivos muy importantes barreras de acceso a formas de tutela que sean adecuadas y eficaces.

El carácter y la tipología de la presente contribución, fisiológicamente contenida en pocas páginas, no permiten profundizar en los muchos perfiles de interés que este tema presenta.

Por consiguiente, se considera preferible, desde el punto de vista metodológico⁷⁷, proceder de forma selectiva, limitando el razonamiento dentro de un perímetro bien

76. Ley Regional Veneto 5/2013, de 23 de abril, Relaciones al Consejo Regional Veneto.

77. Castellano Burguillo 2008.

delimitado, en el que se tomará en consideración –sólo sumariamente y en términos generales– un específico supuesto de referencia.

Más en detalle, se tendrá en cuenta el siguiente factor de doble vulnerabilidad, que puede caracterizar las situaciones de exclusión social trágicamente vividas y experimentadas por (demasiadas) víctimas de violencia de género: la inmigración.

Junto con la edad avanzada⁷⁸, el entorno de vida en el medio rural y la discapacidad, la inmigración representa, de hecho, una peculiaridad merecedora de consideración, en vista de la extraordinaria importancia de los fenómenos migratorios en el contexto global contemporáneo.

Por otra parte, la importancia de este fenómeno y, por consiguiente, el sentido de la elección realizada en la presente contribución parece confirmada también por la atención prestada a las mujeres migrantes en el “Plan estratégico nacional sobre la violencia contra las mujeres” (2017-2020) (v. *supra*)⁷⁹.

Al respecto, parece de significativo interés el enfoque de este Plan nacional:

*attraverso un approccio di non discriminazione che declini diritti umani, multiculturalismo e orientamento di genere, il Piano intende sviluppare un intervento (e relativi obiettivi e azioni) volto a porre un freno al meccanismo di riproduzione e di reiterazione della violenza in Italia contro le donne migranti, rifugiate e richiedenti asilo*⁸⁰.

78. Calvo Gallego 2014.

79. Plan estratégico nacional sobre la violencia contra las mujeres (2017-2020), 6: *Il Piano dedica altresì un'attenzione specifica alle donne migranti, rifugiate e richiedenti asilo in ragione della peculiarità connessa alla loro condizione migratoria, che le espone a discriminazioni multiple e di conseguenza a maggiori rischi di disagio e marginalità nel paese di accoglienza, sia a livello materiale sia sul piano soggettivo, simbolico e relazionale. Questo elemento genera spesso una sorta di “integrazione subalterna” che rende più difficile il processo di identificazione, di emersione e di uscita dalla violenza, espressa nelle sue diverse forme, a discapito dell'affermazione dei propri diritti umani e della libertà di autodeterminarsi.*

80. Plan estratégico nacional sobre la violencia contra las mujeres (2017-2020), 43: *vi sono fattori che rendono maggiormente problematica la decisione di affrancarsi da situazioni di violenza come ad es. le barriere linguistiche, la mancanza d'informazioni adeguate, la differente concezione dei diritti umani, la differente percezione e difficoltà di individuazione della violenza maschile sulle donne rispetto ai contesti culturali dai quali si proviene, il vivere condizioni precarie di lavoro e di regolarizzazione sul territorio italiano, la sensazione di estraniamento dalle sfumature culturali e sociali del paese di accoglienza, la mancanza di rete di solidarietà su cui fare affidamento, la presenza eventuale di figli, la necessità di mantenerli o la paura di perderli. Vi è poi una specifica attenzione che deve essere rivolta alle donne lavoratrici immigrate in quanto queste presentano specifiche vulnerabilità. È il caso certamente di quelle donne che, non essendo in possesso di un regolare contratto di lavoro, risultano maggiormente esposte a fenomeni di sfruttamento e schiavitù, ma anche di coloro che in possesso di un contratto, temono la sua perdita e conseguentemente del permesso di soggiorno.* Otras situaciones críticas consideradas en el Plan son las que afectan a las mujeres refugiadas o solicitantes de asilo, así como las que se refieren a los matrimonios forzados o precoces y a las mutilaciones genitales femeninas.

También merece la pena destacar que el objetivo de poner de manifiesto la violencia vivida por las víctimas y de poner a su disposición los medios para salir de ella, teniendo en cuenta su proyecto migratorio, se persigue mediante un conjunto de acciones específicas, enumeradas en el propio Plan. En síntesis, a título de ejemplo: i. formación específica de los operadores del tercer sector comprometidos con los migrantes; ii. revisión lingüística con una atención especial a la dimensión intercultural; iii. campañas de sensibilización e información abiertas a la heterogeneidad cultural; iv. coordinación de los Consulados, para favorecer la “protección consular”; v. activación de vías de acompañamiento legal, social y laboral⁸¹.

En el marco de un contexto global en profunda transformación, sobre todo desde un punto de vista económico y social, se asiste –desde hace décadas y, en particular, en los últimos años– a nuevas tendencias y profundos cambios, también con referencia a las trayectorias migratorias. Los flujos se acentúan y cambian los perfiles de los protagonistas de las migraciones, planteando nuevas cuestiones en varios ámbitos⁸².

Pues bien, el tema de las migraciones se entrelaza con el del género y de la violencia de género, observándose un aumento significativo con respecto al pasado de las mujeres migrantes.

A este respecto, es de gran interés observar la densa red de sinergias entrelazada para apoyar el desarrollo y la aplicación de virtuosos proyectos compartidos, encaminados a la inclusión concreta de estas categorías tan vulnerables de personas, en el tejido social y productivo italiano.

El mínimo común denominador que parece poder señalarse, tras un análisis transversal, es la fuerte inversión en el sistema de competencias y en itinerarios de formación, funcionales a la efectiva y provechosa inserción laboral de las víctimas, en ámbitos de calidad, si es posible.

Efectivamente, dando un paso atrás, es necesario señalar algunos datos generales, de carácter estadístico, que ofrecen interesantes claves de lectura, para una mejor comprensión de los fenómenos objeto de estudio.

A este respecto, el X informe anual “Los extranjeros en el mercado de trabajo en Italia” –fruto de la colaboración entre la Dirección General de Inmigración y Política de Integración y la Dirección General de Sistemas de Información, Innovación

81. Cf. Plan de acción nacional contra la trata y la explotación grave de seres humanos (2016-2018).

82. En materia de trabajo e inmigración, en el panorama doctrinal italiano, se señalan como referencia: Viscomi 1991; Ales 2002; Lombardi 2005; Caruso, Del Punta y Treu 2020 (cf. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde 2020); Chiaromonte, Ferrara y Ranieri 2020. Con referencia al horizonte español, véase Gómez Muñoz 2002; Rodríguez Copé 2007; Fernández Fernández, Tascón López, Álvaro Cuesta y Quirós Hidalgo 2007; Navarro Nieto 2008. Véase también Da Rocha Brandao 2015.

Tecnológica, Seguimiento de Datos y Comunicación del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, INPS, INAIL, Unioncamere e Anpal Servicios— presenta datos de gran interés, también debido a su actualización, ya que el informe se presentó en julio de 2020.

A 1 de enero de 2019, 5,255 millones de ciudadanos extranjeros residen en Italia (el 8,7% de la población) y los ciudadanos no comunitarios legalmente residentes son 3,717 millones. En relación con el mundo laboral, siempre en 2019, la población extranjera en edad de trabajar (15-64 años) supera los 4,33 millones de personas: los ciudadanos extranjeros ocupados son 2 millones y 505 mil (10,7% de los ocupados en Italia), los que buscan trabajo 402 mil (15,6%) y los inactivos 1 millón 175 mil (8,9%).

A los efectos del presente estudio, la cifra de empleo femenino es especialmente emblemática, ya que es mucho “peor” que la del empleo masculino: *L’occupazione femminile fa registrare performance nettamente peggiori rispetto a quella maschile*⁸³.

Aunque se observan diferencias considerables, a nivel territorial, entre las distintas comunidades, en términos generales, la tasa de empleo es del 55% entre las comunitarias y del 46,5% entre las extracomunitarias, la tasa de desempleo es del 15,6% entre las comunitarias y del 16,7% entre las extracomunitarias, la tasa de inactividad es del 34,7% entre las comunitarias y del 43,9% entre las extracomunitarias.

Otro perfil que merece destacarse —entre los muchos de interés presentados en el Informe 2020 “Los extranjeros en el mercado de trabajo en Italia”— es representado por los sectores económicos y las características del empleo: las personas extranjeras que trabajan se concentran principalmente en los perfiles ejecutivos, con un impacto significativo en el sector de los servicios a la persona⁸⁴ y con una carga especial derivada de la conciliación del tiempo de vida y de trabajo.

El cuadro que ofrecen las estadísticas de reciente elaboración, que hasta ahora se han mencionado brevemente, presenta un escenario de contornos claramente caracterizados por criticidad difusa.

A esta última se suman las criticidades específicas, propias de un fenómeno tan difundido como terrible, como es el del tráfico internacional, alimentado por organizaciones delictivas, que ve como víctimas de violencias hombres y, sobre todo, mujeres en busca de esperanza: en particular, *Le donne che emigrano sole vanno ad inserirsi nelle posizioni più basse del mercato del lavoro, particolarmente nel cosiddetto “terziario umile” che fornisce servizi e cure personali, domestiche, ma anche sessuali*⁸⁵.

83. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *X Rapporto Annuale “Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia” – Sintesi delle principali evidenze*, Roma, julio de 2020, 4.

84. Moroni 2020.

85. Moroni 2020: *Condizioni di miseria estrema spingono giovani donne, ingannate da organizzazioni criminali, a raggiungere il nostro Paese con il miraggio di un lavoro “normale”*.

Ahora bien, en este marco, muchos son los proyectos dirigidos a la integración y la inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de la trata de seres humanos. A este respecto, un papel clave es jugado por las organizaciones inscritas en el “Registro de organismos y asociaciones que desarrollan actividades en favor de los inmigrantes”, proporcionando programas de asistencia y protección social⁸⁶.

El mérito particular de las acciones positivas emprendidas por estas realidades reside en garantizar el respeto y la protección de la dignidad humana, dirigiéndose de manera específica a las personas sometidas a violencia de género, así como a las víctimas de trata, mediante acciones de sensibilización, formación, información, denuncia, promoción del cambio, toma de conciencia y asunción colectiva de responsabilidades.

Absolutamente estratégicos son la elaboración y el desarrollo de un sistema formativo de competencias adecuadas para la inserción en un contexto del trabajo digno, junto con la construcción de un recorrido y de un proyecto de trabajo específico, funcionales a la integración social:

*L'obiettivo generale dei progetti è stato quello di realizzare uno spazio di accoglienza, ascolto e orientamento in grado di costruire un percorso che partendo dal recupero dell'auto-stima, delle capacità individuali e dall'acquisizione di nuove competenze, conduca le partecipanti verso un esercizio consapevole della propria autonomia sia personale che economica*⁸⁷.

Emerge, pues, la absoluta centralidad revestida por los organismos y las asociaciones que desarrollan actividades en favor de los inmigrantes: es, de hecho, a través de proyectos específicos que la asistencia y la protección social de estos colectivos tan vulnerables se traduce en concreta intervención.

Al respecto, la experiencia italiana es riquísima de realidades y entidades –en primer lugar, el pensamiento va a las muchas cooperativas sociales– comprometidas, en el territorio, a perseguir el desarrollo integral y la integración social de sujetos débiles, víctimas de varias formas de vulnerabilidad, a través de la gestión de servicios socio-educativos.

Y, analizando en general estas experiencias, lo que llama la atención es la capacidad de estas entidades de experimentar formas innovadoras de intervención social,

86. Cf. –entre otros– artículo 42, decreto legislativo 286/1998, de 25 de julio (así llamado “Texto Único sobre la inmigración”): *lo Stato, le Regioni, le Province e i Comuni, nell'ambito delle proprie competenze, anche in collaborazione con le associazioni di stranieri e con le organizzazioni stabilmente operanti in loro favore, nonché in collaborazione con le autorità o con enti pubblici e privati dei Paesi di origine (...)*. Véase también: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Registro delle associazioni e degli enti che operano a favore dei cittadini migranti (art. 42 T.U. dell'immigrazione) – Attività realizzate nel 2019*, Roma, noviembre de 2020.

87. Moroni 2020.

animadas por el sentido de “cuidar” personas portadoras de necesidades complejas en contextos culturales diferentes, definiendo modelos de inclusión adictivo e inclusivo.

A este respecto, innumerables son los proyectos elaborados e implementados en los varios territorios italianos –al norte, al centro y al sur– con el objetivo de luchar contra la violencia de género, mediante la valorización del papel de la mujer en la sociedad en general y en el mundo del trabajo en particular, en el profundo respeto de un maduro y fundamental espíritu abierto al multiculturalismo.

El espíritu de fondo que parece compartir muchos de los proyectos promovidos y desarrollados al respecto –que no se toman en consideración, aquí, por razones de espacio– es el de conjugar las políticas activas de empleo y las de igualdad de oportunidades, a través de acciones que favorezcan el acceso al mercado laboral de las inmigrantes víctimas de violencia de género.

De hecho, después de la fase de violencia, el camino de inserción socio-laboral es cuesta arriba, encontrando numerosas dificultades, que entrelazan problemáticas económicas, psicológicas, sociales, culturales: todas ellas esencialmente giran en torno a la necesidad de emancipación, valorización, empoderamiento e inclusión en una comunidad “nueva”⁸⁸.

7. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

En conclusión, a la luz del razonamiento hasta ahora llevado a cabo, procede concluir el presente estudio con algunas breves reflexiones.

Mirando en su conjunto al contexto normativo italiano en materia de violencia de género, con una especial referencia a la dimensión de la inserción socio-laboral de la víctima, como instrumento fundamental para alcanzar el objetivo clave del empoderamiento de la misma, puede decirse que se ha hecho y se está haciendo mucho, especialmente en los últimos años, pero el camino es todavía muy largo.

Y esta reflexión parece ahora particularmente oportuna, debido al hecho de que, de verdad en los días en que el presente trabajo se prepara –diciembre de 2020– la Presidencia del Consejo de Ministros (el Gobierno de Italia) empezó el camino de

88. A este respecto, se señala la importancia –en Italia– de la Dirección General de Inmigración y Políticas de Integración, establecida en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, que –colaborando con las Regiones y los entes locales– puede desempeñar un papel clave en relación con las políticas de inserción socio-laboral de los extranjeros en general y de los extranjeros vulnerables en particular. V. artículo 1.4, Decreto-ley 85/2008, de 16 de mayo, convertido con modificaciones por la Ley 121/2008, de 14 de julio; Decreto del Presidente del Consejo de Ministros (DPCM) 23 de abril de 2014, por el que se delegan funciones al Ministro de Trabajo y Políticas Sociales en materia de políticas juveniles, servicio civil nacional, integración, familia.

diálogo⁸⁹, con vistas a la elaboración del nuevo Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2021-2023).

La fase de preparación del plan representa pues la ocasión para un razonamiento orientado a aprovechar el análisis sobre el camino realizado, proyectando la mirada en el horizonte futuro. Un horizonte que ya está parcialmente iluminado por importantes intervenciones estratégicas supranacionales.

El pensamiento va a la “Estrategia para la Igualdad de Género: una Unión de la Igualdad (2020-2025)”⁹⁰, “el principal instrumento de orientación de la política europea en el ámbito específico de la igualdad y no discriminación en los próximos cinco años”⁹¹, y a la “Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”, aprobada por la ONU en 2015, como “plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia”⁹².

Ciertamente, no es éste el lugar para proponer un análisis del contenido de estos dos instrumentos estratégicos supranacionales de gran importancia. Sin embargo, merece resaltar aquí cómo los objetivos y las prioridades contenidos en los dos planes mencionados pueden representar una referencia de extraordinario valor, a la que tender, orientando hacia ella las políticas públicas y la normativa (estatal y regional) en materia de violencia de género⁹³.

Más en detalle, con respecto al tema de la violencia de género y, en particular de la inserción socio-laboral de la víctima, en el marco de la “Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”, merece destacar la importancia del Objetivo 5, que establece la necesidad de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”⁹⁴ (y que presenta muchos puntos de contacto con otros objetivos, entre los que se menciona en particular el 8- “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”).

Esta necesidad, ya de por sí, en términos absolutos, es una extrema urgencia, pero lo es aún más, en el ámbito de la emergencia estructural causada por la COVID-19. En efecto, los estudios realizados por las Naciones Unidas ponen de manifiesto que “La pandemia también ha conducido a un fuerte aumento de la violencia

89. www.pariopportunita.gov.it/news/violenza-sulle-donne-la-ministra-bonetti-riunisce-la-cabina-di-regia.

90. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2020) 152 final. V. Ramos Quintana, Rodríguez González y Aguilera Ávila 2020.

91. Ramos Quintana, Rodríguez González y Aguilera Ávila 2020, 13.

92. www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible.

93. V. Rapporto ASVIS 2020 (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile*, www.asvis.it.

94. www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality.

contra las mujeres y las niñas. Con las medidas de confinamiento en vigor, muchas mujeres se encuentran atrapadas en casa con sus abusadores, con dificultades para acceder a servicios que están padeciendo recortes y restricciones. Los nuevos datos muestran que, desde el brote de la pandemia, la violencia contra las mujeres y las niñas (y, especialmente, la violencia doméstica) se ha intensificado⁹⁵.

Es necesario actuar con rapidez.

Mirando, en particular, al escenario italiano, pues parece fundamental continuar por el camino emprendido, mediante normas y políticas públicas eficaces y, en la medida de lo posible, orgánicas y armónicamente integradas. A este respecto, quizás sería deseable una mayor organicidad y sistematicidad normativa, frente a una realidad de acentuada fragmentación y estratificación.

Es necesario alimentar la virtuosa sinergia entre todos los sujetos, públicos y privados, implicados en el desarrollo de los procesos y los proyectos concretos de apoyo a las mujeres vulnerables, en el difícil camino de protección y recuperación, a la salida del trágico túnel de la violencia.

En este sentido, la inserción socio-laboral de la mujer víctima de violencia representa un taller de oportunidades y de perspectivas, una dimensión de rescate, un horizonte de libertad, frente a la violencia de género que, como trágico problema social, precisa estrategias de erradicación integradas e inclusivas.

Los ámbitos educativo, laboral, social, sanitario –solo por mencionar algunos– requieren compenetrarse entre sí, experimentando nuevas formas de virtuosa sinergia y de profundos cambios, sobre todo culturales, en las formas de socialización de las personas.

Es así necesario el compromiso compartido de todos, poniendo en común experiencias y profesionalidades diversas, valorizando al máximo también formas de interdisciplinariedad en el desarrollo de los estudios vinculados al tema objeto de estudio.

El empoderamiento de la mujer víctima de violencia de género representa un objetivo estratégico clave –para la persona trágicamente interesada y para la colectividad en su conjunto– y sólo puede pasar por la inserción o reinserción socio-laboral de la mujer.

95. www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality. Al respecto, de extraordinario interés son el *Technical Brief* elaborado por el United Nations Population Fund, *COVID-19: A gender lens: protecting sexual and reproductive health and rights, and promoting gender equality*, marzo de 2020, www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf, y el “*Policy Brief*” de la Organización de las Naciones Unidas, *The Impact of COVID-19 on Women*, abril de 2020, www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020-updated.pdf: *As the COVID-19 pandemic deepens economic and social stress coupled with restricted movement and social isolation measures, gender-based violence is increasing exponentially. Many women are being forced to ‘lockdown’ at home with their abusers at the same time that services to support survivors are being disrupted or made inaccessible* (2).

Desde un punto de vista más propiamente jurídico, razonar sobre la inserción socio-laboral de la víctima de violencia de género implica reflexionar sobre el sistema de acciones positivas que un ordenamiento jurídico puede (*rectius*, debe) poner en práctica, con el fin de hacer efectivo el principio de no discriminación y de igualdad sustancial, en el mercado de trabajo y, sobre todo, en el acceso al empleo⁹⁶.

En este sentido –en la elaboración de futuras estrategias para la elaboración del nuevo Plan estratégico nacional sobre la violencia masculina contra las mujeres (2021-2023)– sería importante tener siempre en cuenta el sentido profundo de la noción de “acción positiva”, a la luz de la definición del decreto legislativo 198/2006, de 11 de abril (“Código para la igualdad de oportunidades”), cuyo artículo 42 se refiere a la idea de medidas para eliminar los obstáculos que de hecho impiden la consecución de la igualdad de oportunidades⁹⁷.

Pues bien, en el marco de un colectivo de por sí tan vulnerable, como es el de las víctimas de violencia de género, se señala, como prioridad entre las prioridades, apoyar a los colectivos de víctimas de violencia de género caracterizados por la coexistencia de múltiples factores de vulnerabilidad. Entre todos, lo de las mujeres migrantes víctimas de violencia representa una emergencia, que requiere más intervención y mayor toma de conciencia y de responsabilidad compartida en la comunidad.

Por último, hay que poner de relieve la ulterior exigencia de razonar e intervenir en una perspectiva a largo plazo: junto al gran desafío de la inserción social y laboral, urge tener en cuenta, en una visión de conjunto, también el gran tema del mantenimiento del empleo: una gran cuestión que, a su vez, puede abrir otras pistas de investigación de gran interés, solicitando una reflexión aún más amplia, sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo⁹⁸.

En términos generales, de hecho, como ha sido puesto de manifiesto en doctrina, “las políticas de empleo encaminadas a reducir los desfases presentes en el mercado de trabajo entre empleo femenino y masculino, solo pueden ser eficaces si actúan en una dimensión cualitativa, que a su vez requiere de acciones a dos niveles: el acceso a puestos de calidad y el mantenimiento de la carrera profesional, lo cual debe llevarse a cabo a través de políticas activas de empleo centradas, por un lado, en la mejora de la formación y la contratación y, por otro, de políticas de mantenimiento del empleo, en la que se tengan en cuenta elementos determinantes, como la eliminación de la

96. Sobre el tema, véanse las interesantes contribuciones de Alessi 2019 y de Borelli, Guariso y Lazzeroni 2019, 182-186.

97. Artículo 42.1, Decreto legislativo 198/2006, de 11 de abril (“Código para la igualdad de oportunidades”): *Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

98. Sáez Lara 2019.

brecha salarial o la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas”⁹⁹.

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Ales, Edoardo (2002), “Inmigración y trabajo en el ordenamiento italiano”, en Jiménez Lara, María José; Franco Rojas, Ricardo, *Nuevas estrategias para una política de inmigración solidaria*, Sevilla, 147-166.
- Alessi, Cristina (2019), “Le azioni positive”, en Barbera, Marzia; Guariso, Alberto, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Turín, 501-520.
- Álvarez de la Rosa, Manuel (2020), *El valor de la igualdad y el derecho del trabajo*, Granada.
- Álvarez del Cuvillo, Antonio (2005), “Géneros o categorías humanas y discriminación racial en el trabajo”, en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid, 87-112.
- Balandi, Gian Guido (2016), “La tutela social en el mercado de trabajo: presente, y ¿el futuro?”, en Cruz Villalón, Jesús; Gómez Muñoz, José Manuel; Rodríguez Ramos, Patrocinio Teresa, *Los grandes debates actuales en el Derecho del trabajo y de la protección social. Estudios en recuerdo del Profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, Sevilla, 361-372.
- Barbera, Marzia (1984), “Discriminazioni indirette e azioni positive: riflessioni comparate dal caso nordamericano”, *Rivista Giuridica del Lavoro*, 12, 273 y ss.
- Barbera, Marzia (2019), “Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione”, en Barbera, Marzia; Guariso, Alberto, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Turín, 5-84.
- Bettio, Francesca (1988), *The Sexual Division of Labour: the Italian Case*, Oxford.
- Bilotta, Francesco y Zilli, Anna (2019), *Codice di diritto antidiscriminatorio*, Pisa.
- Borelli, Silvia; Guariso, Alberto y Lazzeroni, Lara (2019), en Barbera, Marzia; Guariso, Alberto, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Turín, 165-269.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2012), “El concepto y rasgos de la violencia de género. Particularidades desde el derecho del trabajo”, en Mella Méndez, Lourdes, *Violencia de género y derecho del trabajo*, Madrid, 87-104.
- Calvo Gallego, Francisco Javier (2014), “Los mayores en el nuevo derecho del empleo”, en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel Carlos; Castellano Burguillo, Emilia, *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Albacete, 333-423.

99. Rodríguez Crespo 2016, 53.

- Caruso, Bruno; Del Punta, Riccardo y Treu, Tiziano (2020), “Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile”, *CSDLE “Massimo D’Antona*, csdle.lex.unict.it, 80-92.
- Castellano Burguillo, Emilia (2008), *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género*, Sevilla.
- Castillejo Manzanares, Raquel (2020), *Política legislativa y violencia de género*, Valencia.
- Chiaromonte, William; Ferrara, Maria Dolores y Ranieri, Maura (2020), *Migranti e lavoro*, Bolonia.
- Criado Perez, Caroline (2019), *Invisible Women: exposing data bias in a world designed for men*, Londres.
- Dal Pane, Luigi (1968), *La storia come storia del lavoro. Discorsi di concezione e di metodo*, Bolonia.
- Da Rocha Brandao, Daniela (2015), *La discriminación en el acceso al empleo por razón de nacionalidad*, Granada.
- De Simone, Gisella (2011), *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Turín.
- Esposito, Carlo (1954), *Eguaglianza e giustizia nell’art. 3 della Costituzione*, Padua.
- Fernández Collados, María Belén (2005), “¿Rige el principio de igualdad con respecto al derecho al trabajo de los extranjeros extracomunitarios?”, en AA. VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid, 213-222.
- Fernández Fernández, Roberto; Tascón López, Rodrigo; Álvaro Cuesta, Henar y Quirós Hidalgo, José Gustavo (2007), *Inmigración, Religión y Trabajo en Andalucía*, Sevilla.
- Gómez Muñoz, José Manuel (2002), “Propuesta metodológica para un curso sobre derecho de la inmigración, integración social y mercado de trabajo”, en Jiménez Lara, María José; Franco Rojas, Ricardo, *Nuevas estrategias para una política de inmigración solidaria*, Sevilla, 13-88.
- Gómez Muñoz, José Manuel (2019), “La política de empleo”, en Casas Baamonde, María Emilia; Gil Alburquerque, Román; García-Perrote Escartín, Ignacio; Gómez García-Bernal, Adriano; Sempere Navarro, Antonio Vicente, *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid, 823-849.
- Gómez Muñoz, José Manuel (2020), “Epílogo”, en AA.VV., *Brecha salarial en España y principio de igualdad retributiva*, webinar organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, 10 de diciembre, www.icas.es/brecha-salarial-en-espana-y-principio-de-igualdad-retributiva.
- Groppi, Angela (1996), *Il lavoro delle donne*, Roma-Bari.
- Lombardi, Marco (2005), *Percorsi di integrazione degli immigrati e politiche attive del lavoro*, Milán.

- Lousada Arochena, Fernando (2009), “Aspectos laborales y de seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja”, *Revista del poder judicial*, 88, 267-299.
- Martínez Moreno, Carolina (2019), *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Albacete.
- Merli, Antonella (2015), *Violenza di genere e femminicidio*, Nápoles.
- Mikkola, Mari (2012), “Feminist Perspectives on Sex and Gender”, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, plato.stanford.edu.
- Militello, Mariagrazia y Strazzari, Davide (2019), “I fattori di discriminazione”, en Barbera, Marzia; Guariso, Alberto, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Turín, 85-164.
- Moroni, Paolo (2020), “Progetti per sostenere l’uscita dallo sfruttamento delle vittime di tratta nel novarese”, *Percorsi di secondo welfare*, www.secondowelfare.it/immigrazione-e-accoglienza/progetti-per-sostener-luscita-dallo-sfruttamento-delle-vittime-di-tratta-nel-novarese.html
- Musso, Stefano (2020), “A. Pescarolo, Il lavoro delle donne nell’Italia contemporanea”, *Economia e Lavoro*, 1, 177-180.
- Navarro Nieto, Federico (2008), “Empleo, inmigración y marco autonómico de relaciones laborales”, *Aranzadi Social*, 7-8, 63-95.
- Navarro Nieto, Federico (2012), “Reformas laborales y políticas de empleo”, *Revista de Derecho Social*, 60, 13-32.
- Navarro Nieto, Federico y Costa Reyes, Antonio (2013), “Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España”, *Aranzadi Social*, 5, 163-198.
- Pace, Alessandro (2010), “Dai diritti del cittadino ai diritti fondamentali dell’uomo”, *Rivista dell’Associazione Italiana dei Costituzionalisti*, 00.
- Panara, Marco (2013), *La malattia dell’Occidente. Perché il lavoro non vale più*, Roma-Bari.
- Pérez Anaya, Rosa María (2018), “El alcance del trabajo y su repercusión en el trabajo de las mujeres”, en Monereo Pérez, José Luis; Gorelli Hernández, Juan; Val Tena, Ángel Luis de (dirs.); López Insúa, B. del M. (coord.), *El trabajo decente*, Granada, 335-348.
- Pescarolo, Alessandra (2019), *Il lavoro delle donne nell’Italia contemporanea*, Roma.
- Quintanilla Navarro, Beatriz (2009), “Violencia de género y derechos sociolaborales: la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, *Temas Laborales*, 80, 11-64.
- Poggi, Francesca (2017), “Violencia di genere e Convenzione di Istanbul: un’analisi concettuale”, *Diritti Umani e Diritto Internazionale*, 1, 51-76.
- Ramos Quintana, Margarita Isabel; Rodríguez González, Sarai y Aguilera Ávila, Laura (2020), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Albacete.

- Rodríguez Copé, María Luisa (2007), *El acceso al mercado de trabajo español de los inmigrantes extracomunitarios*, Córdoba.
- Rodríguez Crespo, María José (2016), “Políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres: políticas públicas en retroceso y derechos indisponibles en tiempos de crisis”, en Sáez Lara, Carmen, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia, 13-55.
- Rodríguez Escanciano, Susana (2020), “Ponencia”, en AA.VV., *Brecha salarial en España y principio de igualdad retributiva*, webinar organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, 10 de diciembre, www.icas.es/brecha-salarial-en-espana-y-principio-de-igualdad-retributiva
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel; Valdés Dal-Ré, Fernando y Casas Baamonde, María Emilia (2020), “Una propuesta sobre un Derecho del Trabajo renovado”, *Derecho de las relaciones laborales*, 8, 1009-1029.
- Rodríguez Ramos, Patrocinio Teresa (2019), “Un repaso a la jurisprudencia del Tribunal de Derechos Humanos en materia de discriminación por razón de género”, en López López, Julia, *Derechos @ género*, Albacete, 141-187.
- Sáez Lara, Carmen (1994), *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid.
- Sáez Lara, Carmen (2016), “¿Es posible eliminar la brecha salarial de género?”, en Sáez Lara, Carmen, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Murcia, 93-119.
- Sáez Lara, Carmen (2019), “OIT 100 años: la participación de las mujeres en el mercado de trabajo”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso anual de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 117-157.
- Scott, Joan Wallach (1986), “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, *The American Historical Review*, 91, 1053-1075.
- Smerilli, Alessandra (2020), *Donna economia. Dalla crisi a una nuova stagione di speranza*, Milán.
- Sobrino González, Gemma María (2013), *La protección laboral de la violencia de género: déficits y ventajas*, Valencia.
- Viscomi, Antonio (1991), *Immigrati extracomunitari e lavoro subordinato. Tutele costituzionali, garanzie legali e regime contrattuale*, Nápoles.