

ROMPER EL SILENCIO

para Impulsar el Cambio

Reconocer para actuar: violencia económica
en el autoempleo femenino



AUTÓNOMAS
la igualdad



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ÍNDICE

I	PRESENTACIÓN	3
II	METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	4
III	ELEMENTOS DE CONTEXTO	5
IV	PRINCIPALES FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9
V	¿CÓMO RESPONDEN LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO?	12
VI	CONSECUENCIAS DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO	13
VII	¿CÓMO AFRONTAN LAS MUJERES LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO QUE OCURREN EN SU ENTORNO LABORAL?	14
VIII	ACCIONES DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA	16
IX	ACEPTABILIDAD DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO	18
X	RECOMENDACIONES	21

PRESENTACIÓN

El proyecto Rompiendo el Silencio II, realizado por Autónomas por la Igualdad, tuvo como objetivo explorar la percepción de la violencia de género entre las mujeres autónomas en España a través del análisis de los factores que determinan la vulnerabilidad de este colectivo frente a la violencia machista. Su fin fue ofrecer recomendaciones para la prevención, detección precoz, asistencia y recuperación integral de las mujeres afectadas.

El estudio buscó profundizar el conocimiento en torno a la variedad de violencias que se ejercen contra las mujeres autónomas en su ámbito laboral desde una perspectiva interseccional. Su carácter exploratorio deriva de la escasa información existente sobre el comportamiento de estas violencias en el ámbito del autoempleo, lo que lo convierte en una necesidad impostergable y un primer paso para seguir profundizando sobre esta realidad.

Metodología del estudio

II METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El estudio exploró en primer lugar, aspectos que permiten contextualizar la situación de las mujeres autónomas tales como las motivaciones para recurrir al trabajo autónomo, los sectores de actividad y las principales formas de discriminación que han sufrido las trabajadoras autónomas para luego adentrarse en las formas de violencia de género presentes, incluyendo cómo se manifiestan éstas en perfiles vulnerables. Además, ofrece recomendaciones específicas que aspiran convertirse en medidas de políticas pública que puedan ser adoptadas por los distintos organismos en sus estrategias y planes. La muestra comprendió 157 personas mayores de 18 años que se desempeñan como autónomas, con las siguientes características: 98,1% mujeres, 1,9% personas no binarias, 8,29% personas extranjeras (6,38% latinoamericanas y 1,91% europeas), 2,5% personas con discapacidad. La distribución por edad fue: 51% de las participantes tenían entre 46 a 65 años; 45,2% entre 31 a 45 años; 3,3% entre 18 y 30 años y 0,6% más de 65 años.

El análisis realizado combinó perspectivas cuantitativas y cualitativas, sin pretensiones de extrapolar sus resultados a toda la sociedad. El propósito fue interpretar de forma crítica los hallazgos cuantitativos y cualitativos derivados de esta muestra y contribuir a acumular conocimiento sobre una realidad que debe continuar explorándose.

III

ELEMENTOS DE CONTEXTO

A) MOTIVACIONES PARA RECURRIR AL TRABAJO AUTÓNOMO

Desarrollar un proyecto propio constituye la razón más mencionada (38,9%) para recurrir al trabajo autónomo. Para el 23,6% de las entrevistadas, esta razón se combina con la falta de oportunidades de empleo en el ámbito formal, lo cual nos indica que en más del 60% de las mujeres está presente la idea de apostar a iniciativas personales que les permitan autonomía.

La **falta de alternativas de empleo** constituye una razón para emprender para el 14% de las participantes en el estudio. Si a ese porcentaje se suma el 23,6% que lo expresó como razón combinada junto con el deseo de impulsar proyectos propios, el 37,6% de las personas entrevistadas son impulsadas de alguna manera por la ausencia de oportunidades laborales en el empleo formal. Esto estaría indicando que el deseo de emprender de las mujeres puede estar condicionado en una proporción significativa por las dificultades para acceder a empleos en el ámbito formal.

La oportunidad de **conciliar la vida familiar y laboral** fue una razón esgrimida por el 13,4% de las participantes, lo que indica que, aunque en un porcentaje menor que las anteriores, las dificultades para alcanzar la conciliación, emergen como una realidad en la vida de las mujeres. Generalmente la búsqueda de estas alternativas ocurre de manera individual ante la ausencia de políticas tanto en el ámbito del empleo formal como en el autoempleo, para hacerles frente. Esta situación es una constatación de que las tareas de cuidados siguen estando en manos de las mujeres siendo una brecha que aún no logra cerrarse.

La **mejora de ingresos** no es una razón de peso para emprender ya que solo fue mencionada por 1,2%, lo cual constituye una paradoja frente al importante porcentaje que desea emprender para desarrollar un proyecto propio. Es un dato que amerita un mayor análisis y que podría explicarse por las brechas salariales de género que persisten en el mundo laboral.

En una mirada cualitativa, algunas de las razones para emprender se asocian con:

- **Una mejor salud mental:** una mayor autonomía laboral contribuye a reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional.
- **Mejores oportunidades para crecer profesionalmente:** dadas las limitaciones existentes en sus empleos anteriores o en entornos laborales tradicionales.
- **Alcanzar mayor diversificación laboral:** oportunidad de desarrollar proyectos personales, explorar nuevas áreas de trabajo o trabajar en proyectos paralelos.
- **Independencia de la supervisión directa:** posibilidad de alcanzar independencia en la toma de decisiones en su ámbito laboral.
- **Adaptación a circunstancias personales:** posibilidad de trabajar desde casa o mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

B) SECTOR DE ACTIVIDAD

Las personas autónomas encuestadas se distribuyen en una variedad de sectores de actividad: 16,5% se dedican a actividades profesionales, científicas y técnicas; 15,9 % a actividades educativas y sanitarias; 14% a actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; 7,14% a actividades de información y comunicaciones; 21% a otros servicios; y el restante 25% a actividades diversas entre las cuales se encuentran la hostelería, el comercio, la manufactura,

administración y también otras actividades más masculinizadas como la construcción, la agricultura o la pesca. En definitiva, las mujeres emprenden en sectores tradicionalmente más feminizados.

C) DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La discriminación en el entorno laboral del trabajo autónomo se expresa de diversas formas no excluyentes entre sí y que constituyen un caldo de cultivo para el escalamiento hacia las violencias de género. De acuerdo a los hallazgos del estudio, en los últimos 12 meses estas formas de discriminación hacia las trabajadoras autónomas han adoptado las siguientes formas y dimensiones:

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	%	MOTIVOS
GÉNERO	39,5%	Por aspecto físico, por prevalencia del entorno masculino, por rechazo a las posturas feministas.
EDAD	23,6%	Barreras para acceder al empleo o a contrataciones a causa de la edad
PAÍS DE ORIGEN	6,4%	Barreras a causa del idioma o de distintas costumbres culturales
DISCAPACIDAD	5,1%	Rechazo por su propia discapacidad
RAZA, ETNIA, COLOR O RELIGIÓN	4,5%	Referencias al color de la piel o al acento
OTRO TIPO	11,5%	Rechazo por sobrecalificación laboral, existencia de condiciones laborales desiguales respecto de otros trabajos, desestimación por interrupciones en el historial laboral, entre otras.

Las personas no binarias han experimentado en los últimos 12 meses diversos tipos de discriminación en el trabajo, incluida la discriminación por edad (66,7%), género (66,7%), discapacidad (66,7%), país de origen (33,3%) y religión (33,3%).

Las personas con discapacidad en el entorno laboral, han experimentado discriminación por género y por su propia discapacidad (50% en ambos casos). También muestran que la discriminación por otras características, como la edad, la raza, etnia o color, por su país de origen y la religión, alcanza el 25%. Las personas extranjeras latinoamericanas han experimentado discriminación relacionada con la edad (30%), el género (30%), la raza, etnia o color (20%) y el país 34 de origen (20%), mientras que las personas extranjeras europeas solo indicaron discriminación de género (33,3%).

IV PRINCIPALES FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las violencias de género narradas por las personas participantes en el estudio, son muy diversas. Aunque muchas de ellas son una extensión de los distintos tipos de violencia que sufren las mujeres en otros espacios, en el ámbito del autoempleo adquieren unas características específicas y tienen un impacto directo en la continuidad de sus emprendimientos. Las principales comprenden formas de micromachismos, es decir, comportamientos que, aunque pueden parecer sutiles en comparación con formas más explícitas de violencia de género, tienen un impacto significativo en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales. Las formas de micromachismos más evidenciadas son el *mansplaining*, entendida como la conducta que muchos hombres asumen hacia las mujeres, de dar explicaciones con sentido de superioridad, desconociendo la experiencia y formación de éstas; *maninterrupting*, entendida como la interrupción de conversaciones por parte de los hombres hacia las mujeres con fines de corregirlas, desestimarlas o mostrar mayor conocimiento que ellas; y *bropiating*, entendida como la apropiación por parte de los hombres de ideas, propuestas innovadoras, inventos que han elaborado las mujeres, llevándose los créditos de éstas. Estas formas de violencia fueron reportadas por el 63,6% de las personas participantes en el estudio.

Los insultos, comentarios despectivos y las ofensas verbales, fueron reportadas por el 38,5% de las personas que participaron en el estudio.

Alrededor del 33,1% han sido objeto de comportamientos que implican humillación o insultos, acciones que socavan la dignidad o el respeto, lo que

puede tener un impacto igualmente perjudicial en el bienestar emocional y psicológico, por parte de otras personas en su lugar de trabajo.

Más del 31,2% reportaron haber experimentado atención sexual no deseada o buscada lo que indica la persistencia de conductas inapropiadas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral.

28% han experimentado presión y/o control de la relación comercial; 29,75% han sufrido intimidación; 17,8% han sufrido ciberacoso; 16,56% han sido víctimas de extorsión; 14,65% han sido víctimas de amenazas de violencia o daño; 12,74% han sufrido ataques o actos de odio y discriminación; 12,74% han sido objeto de denuncias falsas; 11,46% han sufrido el bloqueo de sus redes; 10,83% han sufrido la violación de su privacidad.

Solo un pequeño porcentaje (1,3 a 5,7%) indica que no están seguras si han experimentado acciones específicas de violencia, lo cual podría deberse a la falta de claridad sobre qué constituye exactamente cada tipo de acción, la percepción subjetiva de la experiencia o la dificultad para identificar situaciones específicas dentro de un contexto más amplio.

Personas no binarias

Los resultados muestran que las personas no binarias han experimentado una variedad de violencias de género en el entorno laboral en los últimos 12 meses. Aproximadamente dos tercios respectivamente, han sufrido micromachismos y presión y/o control en la relación económica o comercial.

Así mismo, un tercio reportó haber experimentado ofensas verbales, amenazas de violencia y/o daño, violencia física, ciberacoso, intimidación, ataques y/o actos de odio y discriminación, bloqueos o denegación de acceso a sus redes sociales, violaciones de privacidad y extorsión. Una parte significativa

(33,3%) no pudo definir o identificar si experimentó violencias, lo cual sugiere varias posibilidades: falta de conciencia sobre qué constituyen estas formas específicas de violencia, la falta de familiaridad y/o la dificultad para reconocer estas formas de violencia en situaciones cotidianas laborales, la subestimación o minimización de las experiencias o también inseguridad para etiquetar las experiencias debido a temores de invalidación, represalias o falta de apoyo.

Personas con discapacidad

Los resultados revelan que la totalidad de las personas con discapacidad manifestaron haber experimentado comportamientos humillantes e insultantes (100%) y violaciones a su privacidad (100%). También reportaron la presencia significativa de otras formas de violencia como las ofensas verbales, denuncias falsas en publicaciones comerciales en redes y la extorsión (por facturas impagas y/o por oportunidades comerciales), en un 75%. En menor proporción, pero significativo con un 50% están presentes la violencia sexual, el ciberacoso, la presión y control de la relación económica, atención sexual no deseada. Estos resultados sugieren un entorno laboral hostil y discriminatorio para las personas con discapacidad.

Personas migrantes

60% de las personas extranjeras latinoamericanas reportaron haber experimentado micromachismos y 50% mencionó presión o control en la relación económica o comercial. Las personas extranjeras europeas reportaron varias acciones violentas con un 33,3% (ofensas verbales, comportamientos humillantes o insultantes, presión en la relación económica y micromachismos). Estos resultados sugieren posibles diferencias culturales o estructurales en los entornos laborales entre los dos grupos.

V | ¿CÓMO RESPONDEN LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS A LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO?

Los datos en relación a cómo se han afrontado las violencias de género son un termómetro para medir cuán normalizadas pueden estar éstas y, también cuáles de estos mecanismos de afrontamiento son positivos o negativos. De acuerdo a lo expresado por las participantes, más de la mitad (53,5%) tuvieron alguna reacción al momento de experimentar violencia de género, lo que indica capacidad de repuesta, aunque esta no siempre fuese positiva. Sin embargo, una proporción significativa (35%) indicó que no tuvo ninguna reacción en el momento, lo que puede ser indicativo de la parálisis o el shock que a veces acompaña a experiencias traumáticas. Un porcentaje menor (11,5%) no pudo definir o identificar su reacción en el momento, lo que podría reflejar confusión o dificultad para procesar la situación en el momento.

Respecto del tipo de afrontamiento, un importante 51% no cuestionó su actitud y no se responsabilizó de haber causado la situación, lo que sugiere la percepción o convencimiento de que la acción violenta no fue provocada por su comportamiento. En contraposición un 38,2% si cuestionó su actitud o asumió la responsabilidad por la violencia de género experimentada, tendencia que está influenciada por normas y estructuras sociales patriarcales, que tienen a responsabilizar a las mujeres de las conductas machistas de los hombres. Un 10,8% no pudo definir o identificar si cuestionaron su actitud o se responsabilizaron, lo que podría reflejar confusión o insuficiente comprensión de la situación como expresión de violencia de género.

VI | CONSECUENCIAS DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Las violencias de género impactan varios ámbitos de la vida de las mujeres, siendo el más mencionado el de la salud física y emocional que fue reportada por un 47,1%. Un porcentaje también significativo (37,6%) indicó que no experimentaron consecuencias, lo que podría sugerir una mayor resiliencia o el empleo de mecanismos efectivos para afrontarlo. Un 15,3% no pudo definir o identificar si la violencia tuvo algún impacto en su salud, lo que podría reflejar una complejidad en la comprensión de los efectos a largo plazo o la dificultad para reconocerlos.

Otra consecuencia señalada fue el impacto sobre su reputación personal o sobre su marca. Un significativo 56,7% indicó que no experimentaron impacto en su reputación o imagen pública, mientras que un 24,2% informó que sí experimentaron impactos en su reputación o marca, sin identificar cuáles. Un 19,1% no pudo definir o identificar si la violencia tuvo efectos en su reputación, lo que podría señalar una falta de claridad sobre la violencia de género sufrida o dificultades para reconocer estas repercusiones.

VII | ¿CÓMO AFRONTAN LAS MUJERES LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO QUE OCURREN EN SU ENTORNO LABORAL?

Ocultar las situaciones de violencia y vivirlas en soledad, suele ser muy frecuente para muchas mujeres que sienten que se trata de algo que corresponde a la vida privada, que les causa vergüenza o que les produce miedo visibilizar, ni siquiera con su entorno más cercano. Un 40,1% de las mujeres entrevistadas manifestó que su entorno no conocía la situación de violencia, mientras que otro 10,8% no logró identificar si la conocían. Esto quiere decir que poco más del 50% no asumen una actitud proactiva respecto de dar a conocer lo que les está pasando quizás esperando que la situación pase desapercibida por las razones antes mencionadas o que la gente lo note por su cuenta. El restante 49% manifestó que su entorno si estaba al tanto de la situación, lo cual constituye un apoyo muy importante para lograr superar las situaciones de violencia porque allí es posible encontrar solidaridad y asistencia. Sin embargo, constituye un desafío que estos porcentajes avancen hacia una desnormalización del ocultamiento de estas violencias.

A pesar de lo anterior, la violencia de género es una realidad visible para un 59,9 % de las personas entrevistadas que manifestó conocer a mujeres autónomas que han sufrido violencia en su entorno laboral, lo que da cuenta de la alta prevalencia de ésta. No sorprende que un 28,7% manifieste no conocer mujeres que han sufrido violencia pues podría explicarse por las razones antes expuestas: la alta normalización y los prejuicios y miedos respecto a hacerla visible. Un 11,5% no logra identificar si las mujeres en el entorno laboral

se encuentran sometidas a situaciones de violencia de género, lo que podría reflejar una falta de claridad sobre cómo reconocerlas en el contexto laboral del autoempleo.

En cuanto a la posibilidad de recuperar su proyecto de vida tras la violencia sufrida, un 66,2% informó que pudieron hacerlo, lo que sugiere que encontraron formas de seguir adelante a pesar de las experiencias negativas vividas. Sin embargo, se requiere profundizar en cuanto a cómo ocurrió ese proceso de recuperación, si las estrategias que utilizaron fueron positivas y cuán compleja pudo resultar esta recuperación. Alrededor del 20,4% indicaron que no lograron recuperarse completamente, lo que resalta el carácter complejo y subjetivo de estos procesos, y aunque no necesariamente signifique que las personas vuelvan a un estado previo a la violencia, implica consecuencias que entorpecieron su desarrollo profesional. Un porcentaje menor (13,4%) mostró una ambigüedad en sus percepciones sobre su proceso de recuperación. Esto podría sugerir una falta de claridad o comprensión sobre cómo definir o identificar su recuperación, lo que destaca la complejidad de este proceso y la necesidad de una atención personalizada en la recuperación de las víctimas de violencia de género.

VIII | ACCIONES DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

El procesamiento de estas situaciones refleja que la denuncia ante autoridades competentes no constituye una opción para la mayoría de las personas que participaron en este estudio puesto que solo un 15% manifestó haber acudido a mecanismos de denuncia frente a un 85% que señaló no hacerlo.

Las razones esgrimidas para no denunciar las situaciones de violencia tienen que ver con barreras estructurales relacionadas con el patriarcado que van desde el abordaje de la situación como un problema personal y por tanto que no debe trascender de ese ámbito, hasta razones como la propia percepción de las mujeres acerca de la magnitud de la violencia sufrida, el desconocimiento de los mecanismos existentes para procesarla, la insuficiente confianza en las instituciones que administran estos mecanismos y que produce temor a no ser creídas o a ser tratadas de forma irrespetuosa. Así, 33,6% manifestó que logró solucionarlo sola; 21,6% manifestó que no se trataba de algo grave porque que no se trataba de agresiones físicas; 11,8% señaló temor a represalias sobre ellas o sus familiares, incluyendo consecuencias no deseadas para su negocio; 9,4% manifestó temor a no ser creída o no contar con pruebas suficientes; 4,5% señaló desconocer los mecanismos de denuncias; 3% manifestó ser una cuestión normal en sus vidas; y el restante 16,1% manifestó otras razones.

Ciertamente no todas las situaciones de violencia narradas por las participantes en este estudio, requieren la presentación de denuncias formales antes las instancias competentes, pero si pueden ser objeto de atención y canalización

a través de distintas estrategias personales e institucionales que podrían ser activadas, más allá de una denuncia formal.

Una consecuencia esperable de esta situación es la poca utilización de mecanismos de resarcimiento de la situación vulnerada que se refleja en que el 65,2% afirmó no haber recibido ninguna forma de compensación por los daños sufridos. Entre las razones esgrimidas destacan:

- Falta de una adecuada regulación en el marco legal para la obtención de compensación por daños.
- Sensación de impotencia frente a la falta de recursos efectivos para obtener justicia.
- Percepción de posible negligencia o falta de acción por parte de la autoridad policial o judicial.
- Falta de capacidad del sistema legal para identificar y responsabilizar a los perpetradores.
- Ausencia de pruebas para recopilar evidencia en casos de violencia o abuso.

IX | ACEPTABILIDAD DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

El estudio incorporó una pregunta de control para conocer el grado de aceptación de las situaciones de violencia de género que afectan a las mujeres específicamente en el ámbito del autoempleo. La pregunta decía “Ante las siguientes situaciones identificadas en el ámbito laboral con un usuario de los servicios que prestas, un cliente o un proveedor de tu negocio ¿podrías decir si lo consideras aceptable, depende de las circunstancias, inaceptable o no sabes?”. Los resultados expresados en porcentajes fueron los siguientes:

SITUACIÓN	ACEPTABLE	DEPENDE DE LAS CIRCUNSTANCIAS	INACEPTABLE	NO SABE
Aceptar las propuestas o avances (sexuales o no) de un cliente que ofrece un gran contrato	1,8	6,4	83,7	4,5
Interrupciones cuando hablo	7	44,6	46,5	1,9
Chantaje o presiones a cambio del pago de facturas o bajo amenazas de impago	3,2	5,1	90,4	-
Dejar de trabajar algunos días para poder denunciar una violencia en el ámbito laboral	42,7	18,5	24,8	14
Discutir y que te ofendan o insulten	4,5	8,3	86,6	0,6

SITUACIÓN	ACEPTABLE	DEPENDE DE LAS CIRCUNSTANCIAS	INACEPTABLE	NO SABE
Que te hagan sugerencias inapropiadas de tipo sexual y/o alguien se le haya exhibido indecentemente	3,2	4,5	89,9	2,5
Finalizo un servicio por referencias a mi color o a mi acento	10,2	7,6	72,6	9,6
Ha dañado intencionadamente cosas tuyas (coche, moto, buzón, etc.)	1,9	5,1	87,3	5,7
Leer comentarios ofensivos o embarazosos en internet o redes sociales sobre ti o sobre tu marca personal	1,9	10,8	84,1	3,2
Me critican porque mis hijos han estado presentes mientras nos relacionamos comercialmente	2,6	14	65,6	17,8
Preguntas sobre cuestiones de tu vida privada	3,2	54,1	41,4	-
Que tu pareja tome las decisiones más importantes sobre la marcha de tu negocio	0,6	12,1	83,4	3,8
Recibir consejos no solicitados sobre cómo llevar mejor tu negocio	7	60,5	31,8	0,6
Recibir un halago sobre su físico	6,4	65	26,1	2,5
Retención de pagos bajo amenazas de hacer lo que él impone	1,3	3,8	94,3	0,6
Sentirte culpable de lo que pasa	9,6	35,7	48,4	6,4
Te asustan o intimidan a propósito	4,5	4,5	87,9	-
Tener conflictos con tu pareja a raíz del crecimiento financiero de tu negocio	3,2	12,7	80,3	3,8
Tomar, compartir y manipular datos o imágenes (incluidos datos íntimos) de ti	1,3	5,7	91,11	1,9

Estas respuestas muestran que aquellas violencias más explícitas reciben un porcentaje mayoritario de rechazo como las propuestas sexuales, los chantajes o presiones a cambio del pago de factura, compartir y manipular datos íntimos, retención de pagos, entre los que gozan de porcentajes más altos. Las violencias más simbólicas como recibir consejos no solicitados, recibir halagos sobre el aspecto físico, hacer preguntas sobre la vida privada o aceptar ser interrumpidas cuando hablan, tienen un porcentaje mayor de aceptabilidad lo que habla de la normalización de conductas machistas muy relacionadas con las dinámicas laborales en el ámbito del autoempleo. Los porcentajes ubicados en la opción “depende de las circunstancias”, también tienen valores significativos en algunas preguntas, lo que constituye un reflejo de cómo se justifican determinados comportamientos machistas, quizás anteponiendo la preservación de los intereses del negocio a costa de aceptar conductas que, de otra manera no serían aceptadas. Otras cuestiones como el sentimiento de culpabilidad muestran porcentajes muy altos de aceptación o justificación, dando cuenta del arraigo con el que cuentan las creencias patriarcales en la sociedad.

X RECOMENDACIONES

Las recomendaciones emergidas del presente estudio tienen un carácter integral abarcando desde la sensibilización hasta la atención, en el entendido de que las violencias de género obedecen a múltiples factores y, por tanto, su prevención y abordaje también debe tener carácter multifactorial.

Programas de sensibilización y fortalecimiento del pensamiento crítico:

desarrollar programas de sensibilización y formación dirigidos a las personas trabajadoras autónomas que aborden, desafíen y cuestionen la violencia de género y las diversas formas de discriminación destacando el respeto a la diversidad y la equidad de género, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de todas las personas. Estos programas deben contener herramientas y estrategias para prevenir y abordar situaciones de violencia de género y discriminaciones.

Apoyo económico empresarial: implementar medidas de apoyo que aborden las necesidades y desafíos particulares que enfrentan las mujeres, las personas no binarias, personas con discapacidad y/o nacidas en el extranjero. Esto podría incluir asistencia financiera, capacitación empresarial y acceso a recursos para promover la autonomía económica y reducir la dependencia de situaciones de riesgo.

Promoción de la inclusión y la diversidad: fomentar la inclusión y la diversidad en los espacios laborales, promoviendo políticas de contratación inclusivas y creando entornos laborales seguros y respetuosos, donde se reconozcan y valoren las diferencias, eliminando las tradicionales barreras y/o prejuicios que pueda impedir que alguien participe plenamente por su identidad de género,

por condiciones de discapacidad, por su país de origen, por la zona en la que viva, por la actividad económica que desarrolle, entre otras.

Generación de protocolos de prevención y actuación: Las organizaciones y entidades relacionadas con el trabajo autónomo junto a los ministerios correspondientes en materia de trabajo y de lucha contra la violencia de género, deben acordar los protocolos específicos para prevenir y abordar la violencia de género y la discriminación en el ámbito laboral. Estos deben incluir medidas para promover un entorno laboral seguro y de apoyo, así como procedimientos claros para la denuncia y la intervención en casos de violencia de género.

Fortalecimiento de la protección legal y acceso a la justicia: garantizar que las personas trabajadoras autónomas tengan recursos legales efectivos, desde la existencia de leyes y regulaciones claras que prohíban y sancionen la discriminación y la violencia de género, así como la disponibilidad de mecanismos de denuncia y protección, fortaleciendo su capacidad para buscar justicia (denunciar) y garantizar que se sientan seguras y protegidas en su ámbito laboral.

Creación de redes de asistencia y espacios de apoyo mutuo: dado que el autoempleo es un desarrollo empresarial a menudo solitario, es importante establecer redes de asistencia para personas en situación de vulnerabilidad, proporcionando recursos y servicios de apoyo emocional, asesoramiento legal y atención psicológica para cualquier persona trabajadora autónoma, haya o no, sido víctima de violencia de género o discriminación. Así mismo, fomentar grupos de apoyo y colaboración donde puedan compartir e intercambiar experiencias, se pueden generar sinergias y fortalecer la lucha contra la violencia de género y la discriminación, además de ayudar a las personas que se encuentran en situaciones difíciles o vulnerables a superar las dificultades que enfrentan.

Monitoreo y evaluación continua: es importante llevar a cabo un seguimiento constante para evaluar la efectividad de las intervenciones que se implementen y ajustarlas, si fuese necesario. Esto implica analizar regularmente cómo están impactando en la reducción de la vulnerabilidad y en la promoción de entornos laborales seguros e inclusivos y libres de violencia de género.



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO