



FUNDACIÓN ADECCO

Un empleo contra la violencia

Informe apoyado por:



Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos y metodología	4
La violencia de género en el año de la pandemia	5
La caída de las denuncias: reflejo de la crisis 2020	6
El empleo: un pilar básico	9
La escala de valores del empleo	11
¿También víctimas de la discriminación laboral?	12
Trabajo presencial VS. teletrabajo	13
Emergencia por el empleo	14
Recomendaciones a la Admin. Pública	15
Recomendaciones a las empresas	16
Conclusiones	17

Carta de Francisco Mesonero

Que las consecuencias sociales y económicas de la pandemia pueden ser catastróficas ya es casi un consenso: si no se toman medidas contundentes, la pobreza podría aumentar en España en más de 1,1 millones de personas y la cifra de ciudadanos en esta situación alcanzaría los 10,9 millones, según Oxfam Intermón.

Algunos segmentos de la población, especialmente vulnerables, acumulan grandes posibilidades de caer en esta exclusión. Es el caso de las víctimas de la violencia de género. Durante el año de la pandemia, el aislamiento ha disparado esta lacra social que, paradójicamente, ha permanecido más silenciada e invisible que nunca. Es innegable las dificultades para acudir a recursos de protección, en un contexto en el que las oportunidades de empleo escasean, se produce una doble exposición de las víctimas a la dependencia económica y, con ello, a la pobreza y a la cronificación de su vulnerabilidad.

Ante una problemática de tal magnitud, urgen respuestas firmes y contundentes. Y no me cabe duda de que el empleo es la mejor: se trata del vehículo por excelencia para empoderar a las víctimas, permitiéndoles recuperar su dignidad, seguridad y autoestima. Mediante estas páginas queremos incidir precisamente en esta idea: la importancia del trabajo como respuesta global que impacta de forma integral en las víctimas en situación de desempleo, suponiendo

en muchos casos el fin del aislamiento y proporcionando independencia económica, redes de contacto o realización personal, aspectos críticos para superar las dificultades que atraviesan.

Esperamos que las conclusiones de este informe calen en la epidermis de empresas y poderes públicos, de cara al diseño de estrategias de Diversidad, equidad e inclusión, así como en la promoción de políticas de empleo que contemplen las necesidades específicas de las desempleadas víctimas de la violencia de género.

No quisiera finalizar estas líneas sin dar las gracias a las empresas que han apoyado este análisis: Aqualia, Consum, Grupo Red Eléctrica, PRAHealthSciences, Talgo, Ucalso y la firma de servicios profesionales EY.

Por otra parte, quiero destacar el proyecto #EmergenciaPorElEmpleo, que hemos activado para apoyar a 10.000 personas a las que la pandemia ha arrastrado a una situación económica crítica. 9 empresas ya apoyan esta iniciativa, que sigue abierta a nuevas alianzas empresariales, pues aunque a fecha de hoy estamos atendiendo a 565 familias, aún estamos lejos de poder extender nuestra ayuda a esos 10.000 hogares que tanto lo necesitan.

Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

Objetivos y metodología

El 8º informe Un empleo contra la violencia persigue los siguientes objetivos:

- **Analizar el impacto social de la COVID-19** en la violencia de género y posicionar el empleo como elemento crucial para hacerle frente, al proporcionar a las mujeres víctimas autonomía, independencia económica, autoestima, etc.
- **Conocer de primera mano las necesidades, inquietudes y expectativas** de las mujeres víctimas de la violencia de género en una coyuntura tan compleja como la que atravesamos.
- **Dar voz** a las mujeres víctimas de la violencia de género, posicionando la materia en los medios de comunicación, que son los que marcan el rumbo de la agenda política.
- **Generar conciencia, sensibilizar como punto de partida para pasar a la acción.** A día de hoy, son insuficientes las iniciativas con calado real para erradicar esta lacra social.
- **Estimular a las empresas y Administraciones Públicas** al desarrollo

de iniciativas que favorezcan el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género: estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&el) y políticas activas de empleo.

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 350 mujeres que han acreditado situación de violencia de género, en situación de desempleo, residentes en España y con edades comprendidas entre los 18 y 60 años.

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta de recogida de datos; y offline, a través de la recepción de encuestas en papel.

Además, se han empleado fuentes oficiales para documentación y contexto: Consejo General del Poder Judicial, el Boletín de Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, el Banco de España, la OMS o las Naciones Unidas.

Este informe se ha elaborado gracias a la colaboración de Aqualia, Consum, Grupo Red Eléctrica, PRAHealthSciences, Talgo, Ucalisa y la firma de servicios profesionales EY.

La violencia de género en el año de la pandemia

La invisibilidad de las víctimas de la violencia de género se ha incrementado como nunca en 2020, debido al tiempo de aislamiento y a las mayores dificultades para acudir a centros de protección.

El informe “Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra las mujeres” publicado en 2013, definió, por primera vez, la violencia de género como un fenómeno planetario, infrarrepresentado en las estadísticas oficiales y con importantes consecuencias para la salud física y mental de las víctimas. En la presentación de dicho informe, la entonces directora general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Margaret Chan, manifestó que “la violencia contra las mujeres es un problema de salud mundial de proporciones epidémicas”. Una afirmación que hoy cobra un sentido aún más amplio, en un contexto de pandemia mundial.

En efecto, la emergencia sanitaria vivida en 2020 ha desatado también la intensidad de las situaciones de violencia de género. El mayor tiempo de convivencia, el aumento de las tensiones en el hogar, el debilitamiento de las redes de apoyo familiar/social y las dificultades para acudir a centros de asistencia, han incrementado como nunca el riesgo de sufrir violencia, así como la invisibilidad de las víctimas. En este sentido, el confinamiento creó las condiciones idóneas para potenciar la violencia de género, al justificar el aislamiento en el hogar y crear, en términos generales, un contexto de impunidad que invisibiliza la violencia.

Según un informe de Naciones Unidas, el pasado año casi una de cada cinco mujeres en todo el mundo fue víctima de la violencia de género y, en 2020, muchas de ellas se han visto obligadas a permanecer aisladas en sus domicilios, debido

El pasado año casi una de cada cinco mujeres en todo el mundo fue víctima de la violencia de género y, en 2020, muchas de ellas se han visto obligadas a permanecer aisladas en sus domicilios

al distanciamiento social, con gran exposición a la violencia y en medio de una situación de vulnerabilidad extrema, que se agrava cuando la mujer se encuentra desempleada.

Este escenario de crisis e incertidumbre ha dado pie al silenciamiento de la situación de las víctimas, con elevado riesgo de cronificar su vulnerabilidad y la de sus hijos, así como de caer en la exclusión social de forma definitiva. De hecho, las estadísticas oficiales reflejan un aumento de las situaciones de emergencia, con un incremento del 20% en las llamadas al número 016, mientras que las denuncias han descendido un 12.4%, como sucede habitualmente en las coyunturas de crisis, debido a las dificultades de acceso a recursos de protección, así como al temor de las víctimas, como veremos más adelante.

La Fundación Adecco, tras más de 20 años trabajando por la inclusión laboral de las personas con más dificultades, es consciente de que el empleo es el medio por excelencia para ayudar a las desempleadas víctimas de la violencia de género a recuperar la dignidad y el control sobre sus vidas.

La caída de las denuncias: reflejo de la crisis 2020

El descenso de denuncias no refleja necesariamente una disminución real de los casos de violencia de género; muy al contrario, las épocas de crisis pueden opacar el problema.

En el año 2019 los juzgados recibieron un total de 168.057 denuncias por violencia de género, la cifra más alta desde que el Consejo General del Poder Judicial contabiliza los datos. Como se observa en el siguiente gráfico de barras, durante los años más duros de crisis económica (2012-2013), las denuncias registraron los valores mínimos de la década, para remontar paulatinamente con la recuperación económica, a partir de 2014.

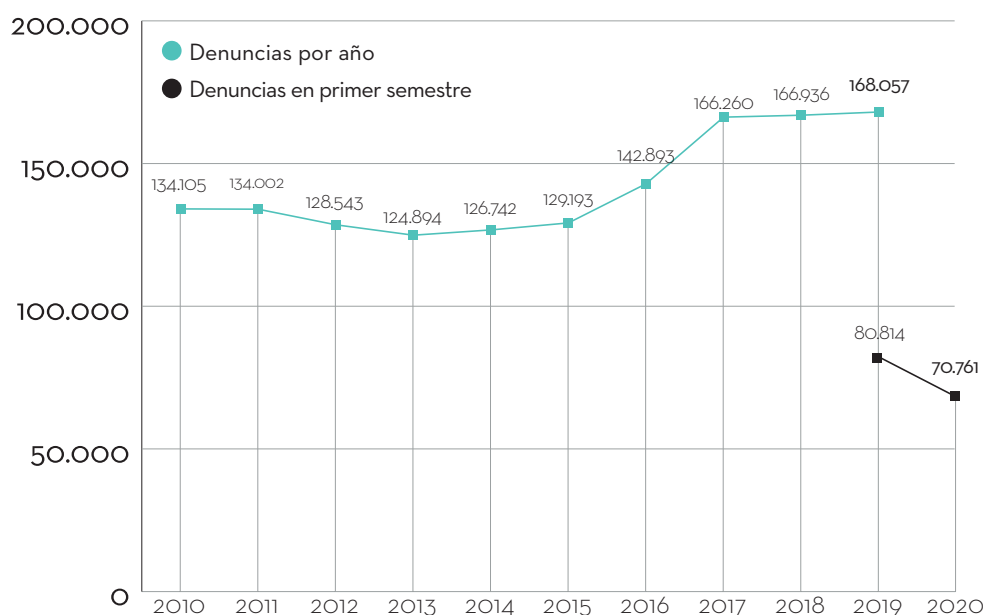
¿Qué lectura podemos hacer de esta evolución? Sin lugar a dudas, el descenso del número de denuncias no refleja necesariamente una disminución real de los casos de violencia de género; muy al contrario, las épocas de crisis pueden opacar el problema, al encontrar las mujeres más dificultades a la hora de pedir ayuda.

Hay que cambiar una cifra y eliminar una frase: De hecho, los datos disponibles del año 2020 invitan a pronosticar una nueva ruptura de esta evolución alcista, debido a los efectos sociales y económicos de la COVID-19: todo parece indicar que 2020 se saldrá con una disminución en el número de denuncias. Así, en el primer semestre de este año las denuncias han caído un 12,4%

De ello se concluye que la denuncia no es un indicador adecuado para valorar si los casos de violencia aumentan o disminuyen, pues las posibilidades de denunciar en cada coyuntura son diferentes. Siendo el contexto de pandemia mundial mucho menos propicio que el habitual. Cabe señalar que, a pesar del descenso de las denuncias y como hemos apuntado

Denuncias por violencia de género en España

2010-2020



Sin lugar a dudas, el descenso del número de denuncias no refleja necesariamente una disminución real de los casos de violencia de género

anteriormente, las llamadas al 016 aumentaron un 20% durante los meses de confinamiento, denotando un aumento de las situaciones de emergencia durante el tiempo en el que las familias tuvieron que permanecer en casa

“En ciclos económicos de crisis las víctimas encuentran mayores obstáculos para verbalizar su situación, debido a las dificultades a la hora de acceder a recursos de protección, así como a la dependencia económica que muchas

En ciclos de crisis las víctimas encuentran mayores obstáculos para verbalizar su situación, por las dificultades a la hora de acceder a recursos de protección y la dependencia económica

veces las vincula con el agresor -con el consiguiente temor a no encontrar un trabajo y ser independientes-. Es fundamental impulsar políticas activas de empleo que empoderen a las víctimas, así como estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&I) que erradiquen las etiquetas en los procesos de selección y pongan el foco en lo verdaderamente importante para el empleo: los valores y competencias de las candidatas”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

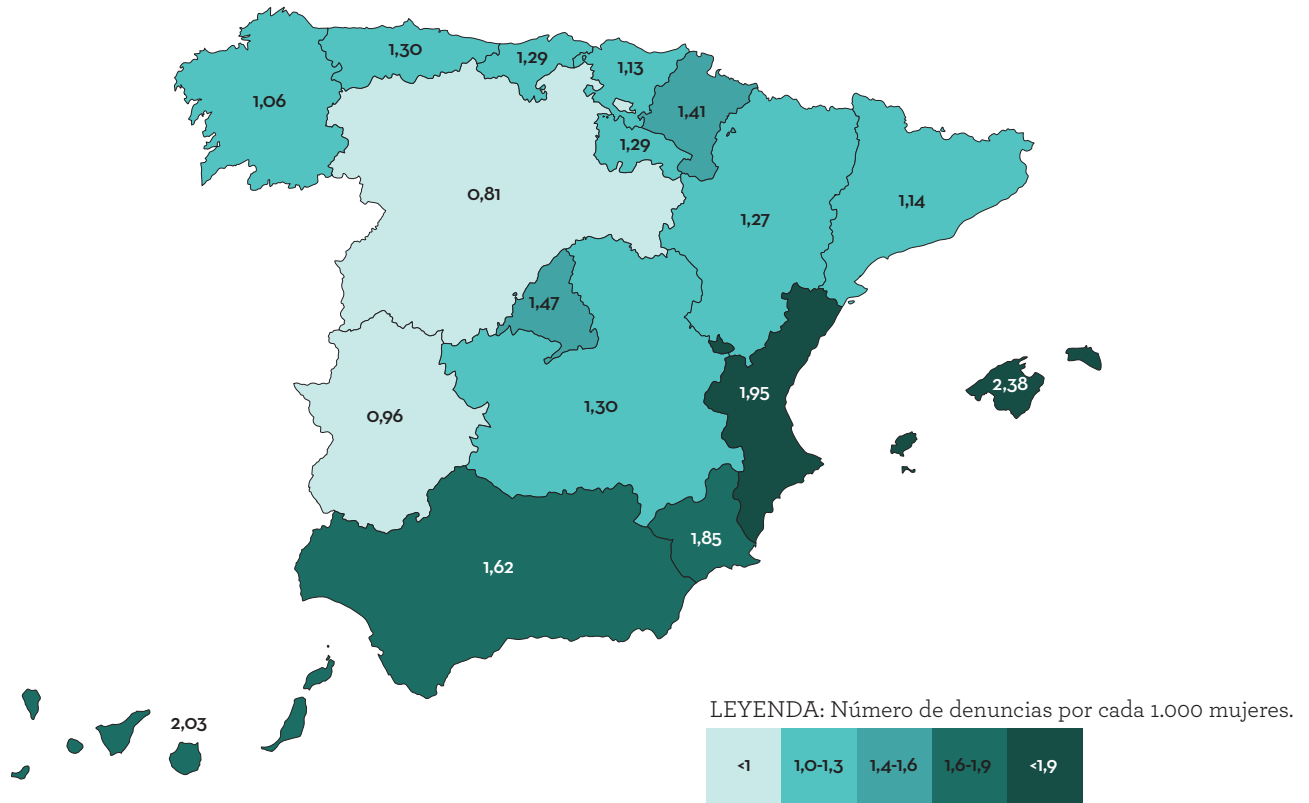
Denuncias de malos tratos en el primer semestre en España

Comparativa.

	Denuncias en el primer semestre de 2019	Denuncias en el primer semestre de 2020	Variación	Denuncias por cada 1.000 mujeres en el primer semestre 2020
Andalucía	16.832	14.349	-14,8	1,62
Aragón	2.000	1.555	-22,3	1,27
Asturias	1.439	1.362	-5,4	1,30
Baleares	2.609	2.762	-5,9	2,38
Canarias	4.717	4.296	-8,9	2,03
Cantabria	942	838	-11,0	1,29
Castilla León	2.569	2.192	-14,7	0,81
Castilla La Mancha	2.873	2.558	-11,0	1,30
Cataluña	10.931	9.252	-15,4	1,14
C. Valenciana	11.476	10.196	-11,2	1,95
Extremadura	1.235	1.066	-13,7	0,96
Galicia	3.343	2.886	-13,7	1,06
Madrid	12.680	10.678	-15,8	1,47
Murcia	2.969	2.877	-3,1	1,85
Navarra	935	943	0,9	1,41
País Vasco	2.856	2.573	-9,9	1,13
La Rioja	408	378	-7,4	1,29
Total España	166.260	70.761	-12,4	

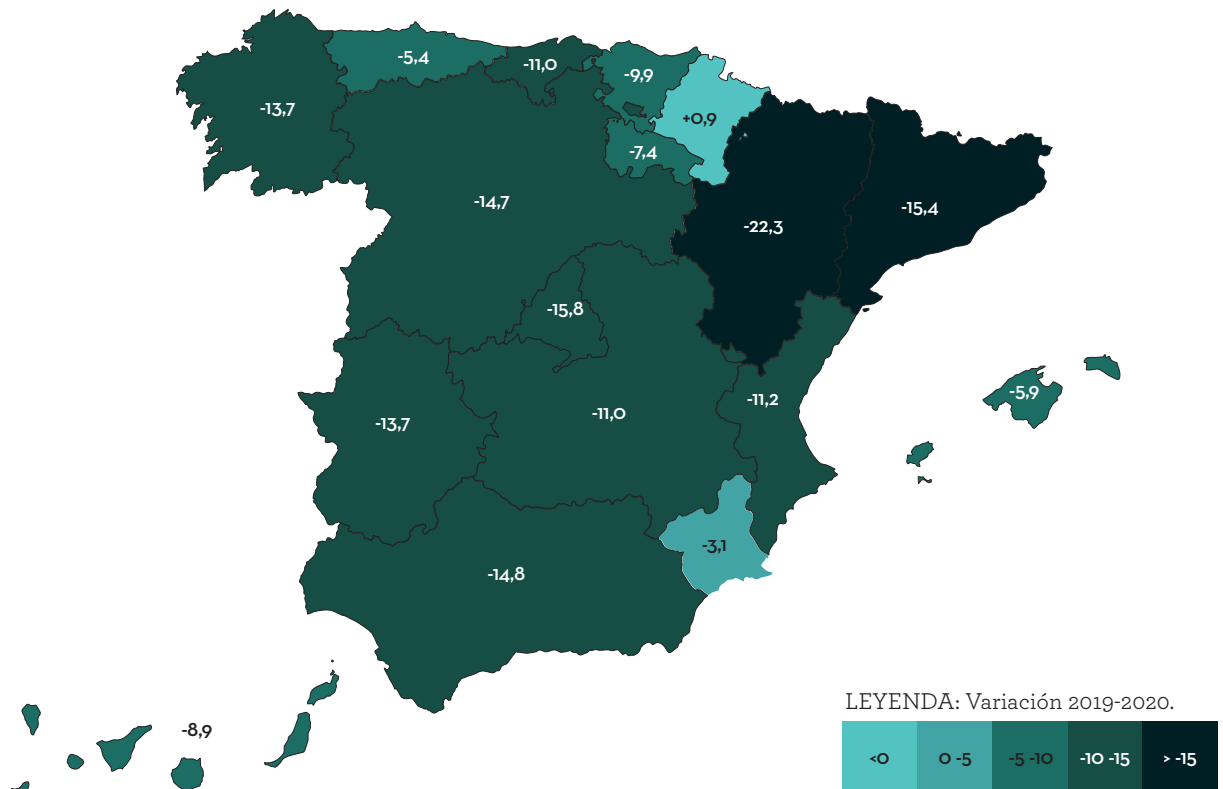
Denuncias de malos tratos por cada 1.000 mujeres en España en 2020

Número de denuncias por cada 1.000 mujeres.



Variación de denuncias de malos tratos en España por CCAA

Comparativa.



El empleo: un pilar básico

El empleo no es un fin en sí mismo, sino un medio: es el recurso por excelencia para que las víctimas de la violencia de género puedan normalizar y dignificar su vida.

El empleo constituye el pilar clave para que las desempleadas víctimas de la violencia de género puedan normalizar su vida. Entre otras razones se identifican las siguientes:

- Proporciona a las mujeres autonomía e independencia económica, ayudándoles a romper el vínculo con su pareja.

- Incrementa la confianza en sí mismas, al sentirse parte productiva de la sociedad, mejorando su autoestima y seguridad.

-Amplía su círculo social, permitiéndoles conocer nuevas personas, así como fortalecer su red de apoyos.

-Posibilita desconectar del ámbito familiar y descubrir nuevas motivaciones.

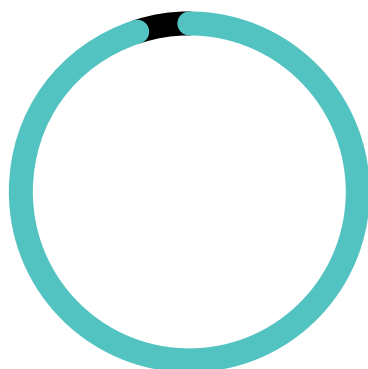
-Se convierte en el mejor mecanismo preventivo para evitar que la situación de violencia se vuelva a producir en el futuro.

Los datos de la encuesta avalan esta premisa: la gran mayoría de las desempleadas víctimas de la violencia de género ve precisamente en el empleo un aliado para recuperar las riendas de su vida y superar la situación de violencia de género. Así lo refieren el 95% de las encuestadas, frente a un 5% que no considera que el empleo repercuta en este sentido.

Sin embargo, también para la mayoría, el empleo se convierte en un elemento

¿Es el empleo un aliado para superar una situación de violencia de género?

En porcentaje

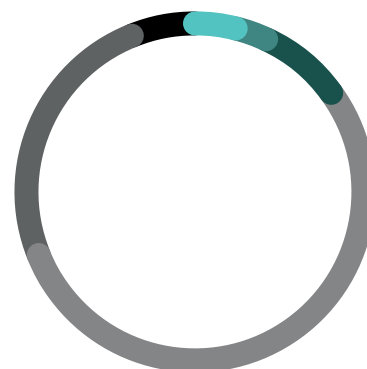


● 95% Sí

● 5% No

¿Cuanto tiempo crees que tardarás en encontrar un empleo estable?

En porcentaje



● 4% 1-3 meses

● 3% 4-6 meses

● 8% entre 7 meses y un año

● 54% 1-2 años

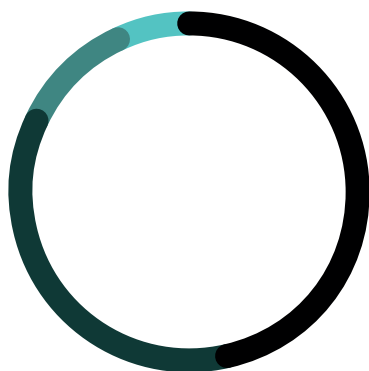
● 25% más de dos años

● 6% creo que nunca lo conseguiré

La mayoría de las víctimas no confía en encontrar empleo en el mercado laboral de la COVID-19

¿Cuanto tiempo llevas buscando empleo?

En porcentaje



- 7% menos de un mes
- 11% 1-6 meses
- 36% entre 7 meses y un año
- 47% Más de un año

aspiracional, casi en un anhelo, ya que un 85% cree que tardará más de un año en encontrar una ocupación estable; en concreto, un 54% prevé que la encontrará dentro de 1-2 años; un 25% cree que tardará más de 2 años y un 6% llega a pensar que no la encontrará nunca.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “las mujeres víctimas parten de una situación de muy baja autoestima, que hoy se ve agravada con la crisis económica, ante la falta de expectativas profesionales: de ahí su escasa confianza en el mercado laboral.

Hoy es más urgente que nunca acompañar a las víctimas para que se doten de competencias estratégicas y conecten con los nichos de empleo emergentes

Hoy es más urgente que nunca acompañarlas en el proceso de búsqueda de empleo para que recuperen la seguridad en sí mismas, se doten de competencias estratégicas y conecten con los nichos de empleo emergentes”.

En este sentido, cabe destacar cómo la era COVID-19 ha disparado las cifras de desempleo: entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020, 508.500 personas se han apuntado a las listas del paro, hasta alcanzar los

3.722.900 desempleados. En este periodo, además, se han destruido 697.400 puestos de trabajo. En definitiva, un escenario poco halagüeño que no invita a la confianza en un mercado laboral inmerso en una crisis de tal magnitud.

Las dificultades para encontrar trabajo se ven, además, incrementadas por la situación de paro de larga duración, que afecta al 47% de las encuestadas. “Cuanto más tiempo sin empleo, más dificultades para encontrarlo. En primer lugar, por el distanciamiento que se produce con respecto a las necesidades y competencias que demanda del mercado y, en segundo, debido a la mayor resistencia de las empresas a la hora de incorporar a profesionales que llevan mucho tiempo inactivas”- apunta Mesonero.

Además, es significativo cómo el 43% ha iniciado el proceso de búsqueda de empleo en tiempos de pandemia -36% hace entre 1 y 6 meses y 7% hace menos de un mes-.

La escala de valores del empleo

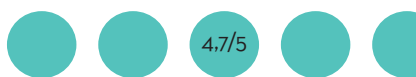
El empleo es el principal aliado para que las mujeres víctimas se doten de independencia económica, social, psíquica y emocional.

El presente análisis ha querido profundizar en los elementos más valorados por las desempleadas víctimas de la violencia de género a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Es significativo cómo la autoestima ocupa la primera posición del ranking, con un 4,7/5, seguida del incremento de las relaciones sociales (4,6/5) y las posibilidades de desarrollo profesional/personal (4,5/5). Más lejos se encuentran el salario (4,2/5) y el horario (4,2/5).

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “para las víctimas de la violencia de género el empleo no es un fin en sí mismo, sino un medio para recuperar la confianza en sí mismas y llevar una vida digna. Por ello, lo que más valoran en un puesto de trabajo es la posibilidad de incrementar su autoestima, así como la oportunidad de construir una amplia red de contactos que les permita salir de la exclusión social”.

Importancia de los siguientes elementos laborales

1 mínimo 5 máximo



Autoestima



Relaciones personales/clima laboral



Posibilidad de desarrollo profesional/personal



Salario



Horario

La posibilidad de recuperar su autoestima es lo que más valoran las víctimas a la hora de acceder a un empleo

¿También víctimas de la discriminación laboral?

Siguen existiendo prejuicios que se traducen en reticencias a la hora de contratar a mujeres que acreditan haber sufrido violencia de género.

La condición de víctima de la violencia de género puede derivar en diferentes formas de discriminación en otros ámbitos, siendo el profesional uno de los más destacados. Así, los prejuicios que siguen existiendo en la sociedad se trasladan al mundo empresarial en forma de reticencias a la hora de contratar a mujeres que acreditan haber sufrido violencia de género.

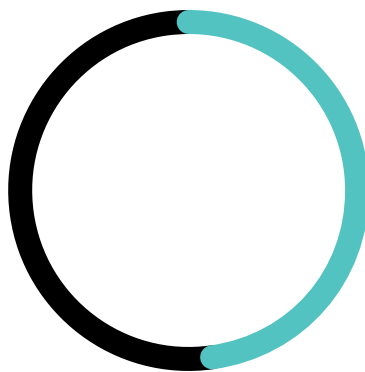
Existen todavía creencias estereotipadas que asocian a las víctimas con personas débiles, sin recursos, con menor rendimiento y/o compromiso

Según Francisco Mesonero: “es frecuente que el desconocimiento genere miedos y reservas a la hora de incorporar a una mujer víctima a un equipo de trabajo. Existen todavía creencias estereotipadas que empañan la objetividad en los procesos de selección, asociando a las víctimas con personas débiles, sin recursos, con menor rendimiento y/o compromiso. Sin embargo, precisamente por haber vivido una situación de este tipo, las trabajadoras suelen aportar dosis extra de resiliencia, empatía y/o capacidad de escucha, atributos esenciales para la empresa del siglo XXI”.

Preguntando a las encuestadas, es reseñable que más de la mitad (52%) considera que las empresas, lejos de estar sensibili-

Están sensibilizadas las empresas contra la violencia de género

En porcentaje



- 52% No. Existe un estigma y relacionan a las víctimas con personas inseguras o problemáticas
- 48% Sí. Afortunadamente, cada vez existe más conciencia

zadas con la violencia de género, tienden a estigmatizarla. En concreto, creen que “evitan contratarlas porque las asocian con personas inseguras y/o problemáticas”. Frente a esta corriente de opinión, un 48% defiende que las empresas cada vez se muestran más sensibilizadas y comprometidas hacia esta lacra social.

Trabajo presencial VS. teletrabajo

El 89% de las víctimas prefiere trabajar de forma presencial, debido al temor a quedarse aislada, así como a las dificultades para construir redes de apoyo por vía telemática.

2020 ha sido también el año del despegue del teletrabajo: el 80% de las empresas ha impulsado medidas para reforzarlo, según un reciente estudio del Banco de España. Y si bien hace menos de un año era una modalidad residual, la pandemia lo ha acelerado hasta convertirlo en un imperativo que desafía las estructuras sociales y empresariales y que, a pesar de cotizar al alza, no cubre las necesidades de todos los sectores de la población.

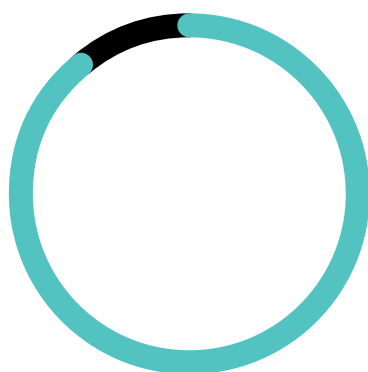
Por un lado, el modelo productivo español, muy dependiente del turismo y la hostelería, no permite su generalización ni consolidación en gran parte de las posiciones. Por otra parte, no todos los profesionales tienen la misma predisposición y/o apertura hacia el trabajo en remoto.

En el caso de las mujeres víctimas la respuesta es contundente: el 89% prefiere trabajar de forma presencial, debido al temor a quedarse aislada en su domicilio, así como a las dificultades para construir lazos y redes de apoyo sólidos, por vía telemática.

Este dato no resulta llamativo si tenemos la realidad subyacente: tal como corrobora el Boletín de Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, la modalidad telemática refuerza el aislamiento de las mujeres víctimas, separándolas de personas y de los recursos en los que apoyarse. Por este motivo, es crucial que tanto empresas como asociaciones y administraciones públicas sensibilicen y proporcionen información sobre la totalidad de los canales de apoyo, de cara a que la comunicación sea fluida en ambas direcciones y puedan identificarse y abordarse las necesidades específicas.

¿Qué modalidad laboral prefieres?

En porcentaje



- 89% Presencial, me da miedo quedarme aislada de lo contrario
- 11% Teletrabajo

Emergencia por el empleo

Con Endesa como principal empresa impulsora, este proyecto sigue abierto a nuevas alianzas empresariales para lograr ayudar a 10.000 personas que han sido arrastradas a la exclusión debido a la crisis de la COVID-19.

La Fundación Adecco, ha activado el proyecto #EmergenciaPorElEmpleo de los más vulnerables, para impactar en las unidades familiares más frágiles, apelando al compromiso del tejido empresarial para ayudar a 10.000 personas cuyos hogares se encuentran en grave riesgo de exclusión y que se han visto especialmente afectados por las consecuencias económicas de la COVID-19. El proyecto cuenta con la colaboración de Endesa como principal empresa impulsora (junto a otras como Adecco, Fundación EbroFood, Consum, Verallia, Etiquetas Macho, Burdinola, Gioseppo y la firma de servicios profesionales EY) y continúa abierto a nuevas alianzas para contribuir al empleo de las personas más vulnerables, siendo las víctimas de la violencia de género uno de los grupos beneficiarios

Frente a otras personas que han perdido su trabajo con la pandemia, los beneficiarios de la Fundación Adecco -personas con discapacidad, mayores de 45 años desempleados de larga duración, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión- necesitan una media de 12 meses para encontrar oportunidades reales de trabajo, en la medida en que afrontan situaciones de extrema complejidad: desempleo de muy larga duración, agotamiento de todas las prestaciones o nivel formativo y socioeconómico muy bajo.

Para canalizar estas necesidades, el proyecto #EmergenciaPorElEmpleo hace un llamamiento a las empresas para que

Por el momento, Endesa, Adecco, Fundación EbroFood, Consum, Verallia, Etiquetas Macho, Burdinola, Gioseppo y la firma de servicios profesionales EY apoyan la iniciativa #EmergenciaPorElEmpleo

se comprometan con la inclusión laboral de las personas más vulnerables, siendo el empleo el mejor proyecto social para desarrollar: “Ahora más que nunca, el papel de las empresas es crucial para que la exclusión y la pobreza no se enquisten en nuestro país. La demanda de empleo está aumentando de forma exponencial y generará una competencia sin precedentes; una situación que podría dejar fuera a los más vulnerables. La única alternativa para frenar la desigualdad y la brecha social es la construcción de alianzas estratégicas que den respuesta al creciente número de desempleados en riesgo de exclusión”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Asimismo, la Fundación Adecco recuerda el importante papel del Estado para liderar, promover e impulsar programas de inserción sociolaboral y políticas activas de empleo que den respuesta al creciente número de desempleados en riesgo de exclusión que se prevén en los próximos meses y cuya situación de vulnerabilidad se agrava en casos como el de las víctimas de la violencia de género. “La colaboración público-privada será la llave para aliviar la presión sobre los Servicios Públicos de Empleo y poder atender de forma personalizada a los parados con más dificultades. La inclusión laboral de las víctimas de la violencia de género ha de abordarse desde un conocimiento integral, que contemple sus necesidades específicas e impacte en fases previas a la búsqueda de empleo como la recuperación de la autoestima o la capacidad de comunicación”- concluye Mesonero.

Recomendaciones a la Admin. Pública

La Administración Pública es el agente que ha de liderar y promover la inclusión laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Liderar, promover e impulsar la sensibilización y el cambio de mentalidad empresarial. Actualmente sigue existiendo un gran desconocimiento empresarial sobre las profesionales víctimas de la violencia de género, que ocasiona prejuicios relacionados con su rendimiento o compromiso, además de asociar la condición de víctima con determinados rasgos de la personalidad: inseguridad, debilidad o escasa capacidad para resolver problemas. Todo ello deriva en una discriminación laboral, a veces involuntaria, materializada en reticencias y dudas a la hora de contratar a una persona que acredita violencia de género. Con todo ello, las mujeres se convierten en “dobles víctimas”, al verse afectadas, no solo por la violencia de género, sino también por el rechazo laboral. Un hecho que incrementa aún más su exclusión y cronifica su vulnerabilidad. Para revertir la situación, es necesario impactar en algunas áreas:

o Sensibilidad. Es imprescindible impulsar iniciativas de sensibilización que despierten la empatía de las empresas y alerten sobre la especial vulnerabilidad que caracteriza a las mujeres víctimas en la era COVID-19. El compromiso del tejido empresarial es decisivo para normalizar su vida, como generador de oportunidades laborales para que las mujeres salgan del círculo de la violencia, a través de un empleo que les proporcione independencia económica, social, psíquica y emocional.

Sin embargo, no se trata únicamente de una cuestión de justicia o respon-

Las políticas activas de empleo son el instrumento clave para garantizar la cualificación de las desempleadas

sabilidad social, sino que también refuerza la diversidad de la empresa e incrementa su competitividad. No en vano, las mujeres que han vivido una situación de este tipo suelen ver reforzados valores como el compañerismo, la capacidad de escucha o la atención a los detalles.

o Conocimiento de las bonificaciones a la contratación de víctimas de la violencia de género e impulso de una visión renovada. La contratación de víctimas de la violencia de género es objeto de bonificación en las cuotas a la seguridad social, tanto si es indefinida como temporal, según lo establecido en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Es imprescindible que las compañías conozcan estos beneficios; sin embargo, la experiencia demuestra que por sí solos no generan un cambio de mentalidad en las compañías. Resulta por tanto vital complementar el acercamiento de estas ayudas económicas con iniciativas de sensibilización.

o Impulso de una contratación específica para mujeres víctimas que

complemente las bonificaciones, exonerando de las cargas sociales en su contratación durante un periodo de un año.

Políticas activas de empleo. Son el instrumento por excelencia para garantizar la cualificación de las desempleadas víctimas, así como su conexión con un mercado laboral que hoy se ve debilitado por el efecto COVID-19. Las políticas activas de empleo deben dirigirse a trazar un itinerario personalizado que garantice la inclusión laboral de las mujeres víctimas, impactando en diferentes áreas: psicológica, formativa o intermediación laboral. Resulta además fundamental acercar a las víctimas a los nichos de empleo emergentes y dotarlas de competencias digitales, no solo para la búsqueda de empleo o el desempeño del mismo, sino también para acceder a recursos de apoyo y asegurar la comunicación en una era digital acelerada por la pandemia.

Colaboración público-privada. Existe un campo de trabajo actualmente desaprovechado, que es el de la colaboración público-privada. El tejido asociativo, conocedor de las necesidades de las mujeres víctimas debe trabajar en coordinación con los servicios públicos para dotar de coherencia los itinerarios laborales y garantizar que cumplen con las necesidades y expectativas de las víctimas.

Recomendaciones a las empresas

Las empresas, como generadoras de empleo, juegan un papel decisivo a la hora de garantizar la contratación de las víctimas de la violencia de género.

Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&I). Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&I) son la fuente de la que han de emanar todas las políticas e iniciativas dirigidas a la plena inclusión de las mujeres víctimas en las empresas. Entre otros, deben de contemplar los siguientes elementos estratégicos:

Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión deben poner el foco, únicamente, en las competencias de las candidatas

o **Compromiso del Comité de Dirección.** Constituye el motor de arranque para la implementación de una estrategia global que aplique a todos los departamentos y áreas de negocio.

o **Creación de un Comité de Diversidad con una Comisión de Igualdad** que contemple las situaciones de acoso y/o violencia para el diseño, coordinación y seguimiento de los planes estratégicos e iniciativas que se desarrollen, fundamentalmente dirigidas a la sensibilización y a la generación de una cultura empresarial concienciada y abierta.

o **Talento sin etiquetas en los procesos de selección.** El compromiso de la alta dirección debe cristalizar

tanto en la sensibilización de todos los mandos intermedio y jefes de equipo, como en el área de Recursos Humanos en particular. Solo así pueden desterrarse los prejuicios que habitualmente asocian a las mujeres víctimas con personalidades inseguras, problemáticas o sin iniciativa, para dar paso a una visión renovada que ponga el foco en sus valores y/o competencias reales. De este modo, se pone fin a la discriminación y se impulsa su contratación.

- **Violencia de género en las políticas de Ethics and compliance.** Resulta fundamental incorporar principios relativos a la violencia de género en el Código de Conducta, haciéndolos extensivos a todos los Grupos de Interés, empezando por los propios empleados. Tomando como referencia el Código ético promovido desde el Comité de Dirección, es preciso establecer claros mecanismos internos de prevención, control y reacción. Por ejemplo, políticas de puertas abiertas, buzones de denuncia confidenciales o líneas telefónicas de ayuda. La formación en compliance a toda la plantilla es fundamental en este sentido.

Conclusiones

1 - La emergencia sanitaria vivida en 2020 ha desatado la intensidad de las situaciones de violencia de género. El mayor tiempo de convivencia, el aumento de las tensiones en el hogar, el debilitamiento de las redes de apoyo familiar/social y las dificultades para acudir a centros de asistencia, han incrementado como nunca el riesgo de sufrir violencia, así como la invisibilidad de las víctimas.

2- Las denuncias por violencia de género han caído un 12,4 % en el primer semestre de 2020. Sin embargo, la denuncia no es un indicador adecuado para valorar si los casos de violencia aumentan o disminuyen, pues las posibilidades de denunciar en cada coyuntura son diferentes, siendo el contexto de pandemia mundial mucho menos propicio que el habitual, (mayores dificultades para acceder a recursos de protección y, en el caso de las desempleadas, temor a no encontrar una ocupación que les permita ser independientes).

3 - La gran mayoría de las desempleadas víctimas ve precisamente en el empleo un aliado para recuperar las riendas de su vida y superar la situación de violencia de género. Así lo refieren el 95% de las encuestadas, frente a un 5% que no considera que el empleo repercuta en este sentido. Sin embargo, también para la mayoría, el empleo se convierte en un elemento aspiracional, casi en un anhelo, ya que un 85% cree que tardará más de un año en encontrar una ocupación estable; en concreto, un 54% prevé que la

encontrará dentro de 1-2 años; un 25% cree que tardará más de 2 años y un 6% llega a pensar que no la encontrará nunca.

4 - Las mujeres víctimas parten de una situación de muy baja autoestima, que hoy se ve agravada con la crisis económica, ante la falta de expectativas profesionales: de ahí su escasa confianza en el mercado laboral. Hoy es más urgente que nunca acompañarlas en el proceso de búsqueda de empleo para que recuperen la seguridad en sí mismas, se doten de competencias estratégicas y conecten con los nichos de empleo emergentes.

5 - El presente análisis ha querido profundizar en los elementos más valorados por las mujeres víctimas de la violencia de género a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Es significativo cómo la autoestima ocupa la primera posición del ranking, con un 4,7/5, seguida del incremento de las relaciones sociales (4,6/5) y las posibilidades de desarrollo profesional/personal (4,5/5). Más lejos se encuentran el salario (4,2/5) y el horario (4,2/5).

6 - La condición de víctima de la violencia de género puede derivar en diferentes formas de discriminación en otros ámbitos, siendo el profesional uno de los más destacados. Así, es frecuente que el desconocimiento genere miedos y reservas a la hora de incorporar a una mujer víctima a un equipo de trabajo, al asociarla con una personalidad débil, sin recursos, con menor rendimiento



FUNDACIÓN ADECCO

Informe un empleo contra la violencia

Informe apoyado por:

