



FUNDACIÓN ADECCO

9ª edición

Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:



GRUPO ASV



MAHOU
SANMIGUEL



Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Cartas de empresas colaboradoras	4
Objetivos	6
Metodología y fuentes	7
Introducción	8
Visibilidad de la violencia y ciclos económicos	9
Violencia de género: ¿tabú en el mercado laboral?	11
El empleo de las mujeres víctimas en la era post-Covid	13
#EmergenciaPorElEmpleo	15
Propuestas	16
Conclusiones	18

Carta de Francisco Mesonero

Por noveno año consecutivo, desde la Fundación Adecco presentamos el informe Violencia de género y empleo, con el objetivo de insistir, un año más, en la importancia del trabajo para que las mujeres víctimas puedan salir del círculo de la violencia y llevar una vida normalizada.

En pleno siglo XXI, hemos de ser plenamente conscientes de la importancia del factor trabajo para abordar de forma integral la violencia de género, siendo uno de los grandes ejes vertebradores en el proceso de recuperación de las víctimas.

Mediante estas páginas, queremos contribuir a romper con los estereotipos que a menudo afrontan y poner en valor una cuestión fundamental, que desde la Fundación Adecco llevamos constatando más de 20 años: las mujeres que han atravesado una situación de violencia de género desarrollan una serie de habilidades emocionales y extraordinarias capacidades para sortear obstáculos, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial.

El último Objetivo de Desarrollo Sostenible, el 17, apela a las alianzas como pilar fundamental para lograr otros retos recogidos en la Agenda 2030 como la igualdad de género o la reducción de las desigualdades. Y en efecto, creo firmemente que solo a través de la unión entre empresas, Administraciones Públicas y tejido asociativo lograremos que el empleo sea un activo al alcance de todas las víctimas, que podrán hallar la independencia social, económica y emocional que tanto necesitan para salir adelante.

En la novena edición de este informe tenemos la gran fortuna de contar con el respaldo de empresas e instituciones públicas que demuestran su compromiso para combatir esta lacra social: RNB, Talgo, Aqualia, Mahou San Miguel, Cesce, Grupo Red Eléctrica, UCALSA, Frit Ravich, Grupo ASV, Banco Mediolanum, Agrimarba 2, Tier1, Emasagra, la firma de servicios profesionales EY y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

“Desde UCALSA estamos convencidos de que el empleo es la palanca fundamental para que las mujeres víctimas de violencia de género encuentren una salida a su situación, reforzando así su independencia, autonomía y seguridad personal. Un compromiso que debe ser global y constante, pero que toma especial relevancia con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer y con el lanzamiento del informe Violencia de género y empleo de la Fundación Adecco”.

Manuel Ruiz Alonso, CEO de UCALSA

“Para Grupo ASV, Igualdad no es solo un concepto, sino un compromiso que se materializa en acciones, como el apoyo al informe “Un empleo contra la violencia de la Fundación Adecco” el cual ofrece visibilidad a la realidad social y laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Además, somos conscientes de que el empleo es fuente de salud, independencia y realización para cualquier persona, y más aún para estas mujeres que necesitan retomar las riendas de su vida”.

José Andrés Sánchez Bueno, director corporativo de Personas y Cultura del Grupo ASV

“Desde las empresas tenemos el deber y la responsabilidad social de apoyar la igualdad y de colaborar en la erradicación de la violencia de género, que es una lacra para cualquier país. Por eso, desde Cesce apoyamos un año más el informe de la Fundación Adecco. Generar empleo contribuye a lograr la integración y recuperación de las víctimas y también supone un gran avance para todos nosotros como sociedad. Desde hace años, Cesce está y siempre estará activamente comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, y con la promoción y apoyo a la mujer emprendedora”.

Fernando Salazar Palma, presidente ejecutivo de Cesce

“Frit Ravich es una empresa comprometida con el rol de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral. No sé si hay un “liderazgo femenino” pero el hecho de que la Dirección General sea una mujer y también seamos mayoría de mujeres en el Comité de Dirección nos hace tener una mirada muy natural y normalizada al respecto de la igualdad. En Frit Ravich generamos relaciones de proximidad y confianza que fomenten la comunicación, participación y crecimiento personal y profesional de todas las personas de la organización con independencia de si son hombres y mujeres, como no puede ser de otra forma. Este año 2021 queremos dar nuestro apoyo en concreto a la lucha contra la Violencia de género apoyando a la Fundación Adecco en ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer con la campaña Violencia de género y empleo. Entendemos que dar visibilidad a la problemática y fomentar oportunidades de empleo para las víctimas de violencia de género es una forma de generar conciencia social y de esa forma impactar positivamente en la reducción de desigualdades en el acceso al empleo”.

Judith Viader Codina, dirección general Frit Ravich

“Desde Agrimarba 2 estamos plenamente alineados con la misión social de la Fundación Adecco: acercar el empleo a las personas que lo tienen más difícil. En el Día internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer apoyamos este informe en aras de sensibilizar y generar conciencia para que las mujeres víctimas de la violencia de género puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones, encontrando en el empleo un elemento para salir adelante y recuperar las riendas de sus vidas”.

Adrian Agusti Agusti, gerente de Agrimarba 2

“La violencia de género tiene que ser combatida desde un enfoque integral, siendo el empleo uno de los recursos clave para proporcionar a las víctimas independencia, autoestima y seguridad. Bajo este convencimiento y, a través de la investigación, desde Tier1 aunamos esfuerzos con la Fundación Adecco para contribuir al desarrollo de actuaciones que acerquen a las víctimas al empleo y contribuyan a erradicar una lacra que sigue afectando a miles de mujeres en nuestro país”.

Leandro Gayango García, director general de Tier1

“Apoyando este informe de la Fundación Adecco, desde la firma de servicios profesionales EY queremos contribuir a una de las grandes prioridades nacionales en este contexto pospandemia: que ninguna persona se quede atrás y que las personas con más dificultades sean también protagonistas de la recuperación económica. Sin duda alguna, las mujeres víctimas de la violencia de género han representado una de las fichas más vulnerables en el tablero de la Covid-19 y por eso consideramos esencial generar conciencia social y empresarial para facilitar su acceso al empleo, siendo éste el medio por excelencia para su inclusión social sostenible en el tiempo.”

Lucía Jaquotot, Talent Team Director EY

“La inclusión laboral de todas las personas ha sido, desde siempre, un pilar fundamental que define nuestra responsabilidad como compañía. Creemos que en el contexto actual, las mujeres víctimas de la violencia de género constituyen un target prioritario, siendo el empleo un activo esencial para alejarse de la violencia y normalizar sus vidas. Por ello, apoyamos este informe de la Fundación Adecco, convencidos de la importancia de visibilizar las necesidades de las víctimas, así como del poder de la investigación para potenciar su acceso al empleo de forma sostenible en el tiempo. Somos firmes partidarios de que la colaboración público-privada es básica para fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”.

Juan Carlos Torres Rojo, director-gerente de Emasagra

Objetivos

El 9º informe Violencia de género y empleo persigue los siguientes objetivos:

- Dar voz a las mujeres víctimas de la violencia de género e identificar su situación económica y expectativas profesionales.
- Erradicar los estereotipos que siguen lastrando la inclusión laboral de las víctimas de la violencia de género, y que se convierten en grandes barreras para una vida normalizada.
- Posicionar el empleo como columna vertebral para la recuperación plena de las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Analizar la relación entre la visibilidad social de la violencia de género y la coyuntura económica, alertando sobre la necesidad de garantizar el empleo como recurso de protección fundamental al alcance de las víctimas, tanto en ciclos de prosperidad como en épocas de crisis.
- Construir conciencia y sensibilizar, generando debate en medios de comunicación, foros y conferencias.
- Posicionar la inclusión laboral de las mujeres víctimas como prioridad en la agenda mediática y política.
- Estimular a las empresas y Administraciones Públicas al desarrollo de iniciativas que favorezcan el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Metodología y fuentes

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 en edad laboral.

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, y la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.

El informe se ha realizado con la colaboración de empresas comprometidas: RNB, Talgo, Aqualia, Mahou San Miguel, Cesce, Grupo Red Eléctrica, UCALSA, Frit Ravich, Grupo ASV, Banco Mediolanum, Agrimarba 2, Tier1, Emasagra, la firma de servicios profesionales EY y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.

Introducción

El informe Violencia de género y empleo analiza en esta edición de 2021 cómo la pandemia afectó el año pasado a las mujeres víctimas de violencia de género en materia de empleo y cómo es su situación en lo que llevamos de año.

La pandemia quebró en 2020 la recuperación del mercado laboral iniciada apenas unos años atrás y representó, probablemente, el año más duro para la inclusión laboral de las personas con más dificultades, como son las mujeres víctimas de la violencia de género.

Muchas voces se alzaron para alertar del repunte de la violencia de género en el año de la pandemia, en la medida en que las víctimas se vieron obligadas a permanecer aisladas en sus domicilios, con gran exposición a la violencia y con inmensas dificultades para pedir ayuda y/o acceder a los recursos de protección, siendo el empleo uno de los fundamentales.

una violencia contenida que, “ahora empieza a desatarse”, dando también pie a un aumento de las denuncias.

De hecho, en 2021 y, coincidiendo con la recuperación económica y el fin de los confinamientos, las denuncias por violencia de género han aumentado un 7%, como veremos en el siguiente epígrafe.

Durante el primer semestre de 2021 las denuncias por violencia de género han aumentado un 7% en España

Ya en 2021, y cuando la pandemia comienza a parecer un mal sueño, podría parecer que las situaciones de violencia de género comienzan a remitir; sin embargo, desde la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género advierten del repunte de estas situaciones en la nueva normalidad, siendo la Covid-19 “una pandemia sobre otra pandemia” en la que, “al levantarse las restricciones, aflora la que había debajo”. En este sentido, es significativo cómo en 2020 hubo más violencia de control, pero menos violencia física y asesinatos, siendo

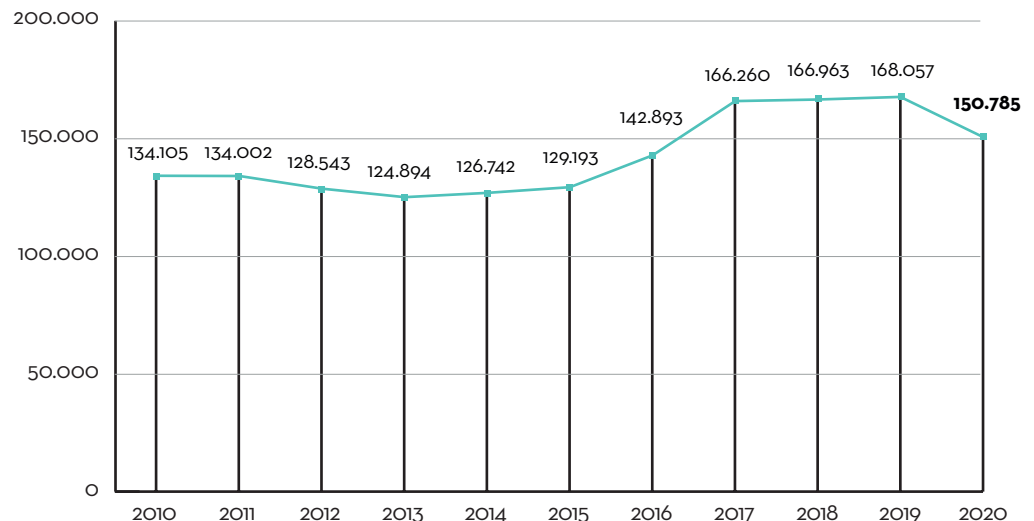
Visibilidad de la violencia y ciclos económicos

En periodos de crisis, en los que se dispara el desempleo, cae el volumen de denuncias, mientras que éste suele aumentar en etapas de recuperación, cuando hay más posibilidades para la búsqueda de empleo.

En los últimos años, la evolución del número de denuncias por violencia de género ha sido ascendente. Así lo constatan los datos del Consejo General del Poder Judicial: si en 2010 se interpusieron 134 105 denuncias, en 2020 la cifra se cerró en 150 785 (+12%). No obstante, este ascenso no ha sido lineal, ya que a lo largo de la última década se han producido descensos y aumentos que han estado íntimamente ligados a cada coyuntura económica. En general, el comportamiento de las denuncias obedece a una tendencia: en los periodos de crisis, en los que se dispara el desempleo y las dificultades económicas, cae el volumen de denuncias, fundamentalmente debido

Evolución de denuncias por violencia de género

Desde 2010 hasta 2020



La cifra más baja de denuncias de la última década se registró en 2013, coincidiendo con la etapa más dura de la recesión de 2008

a las mayores dificultades de las mujeres para pedir ayuda, unidas al temor a no encontrar empleo o verse sin recursos. Sin embargo, en los periodos de recuperación, el número de denuncias aumenta, coincidiendo con etapas más prósperas para afrontar la búsqueda de trabajo y ser independientes.

No es por tanto casualidad que la cifra más baja de denuncias de la última década (124 894) se registrara en 2013, coincidiendo con la etapa más dura de la

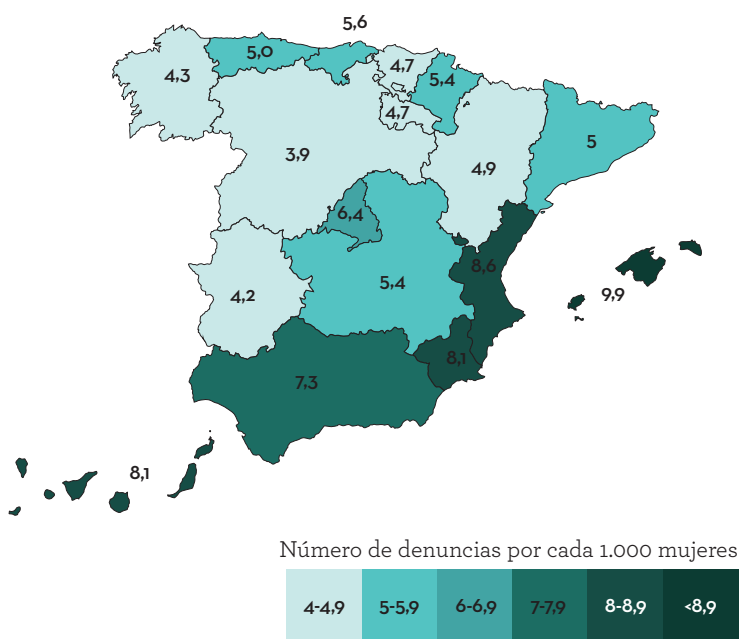
Gran Recesión iniciada en 2008 o que en 2020, el año de la pandemia, se produjera el primer descenso en el número de denuncias, tras seis años consecutivos de incrementos, saldando el año con una caída del 10,2%.

Durante el primer semestre del año y, debido a la recuperación económica en curso, las denuncias vuelven a crecer y, en concreto, lo han hecho en un 7%, alcanzando las 75 722, frente a las 70 761 del mismo periodo de 2020. Por comunidades autónomas, los mayores incrementos se han producido en Castilla-La Mancha (13,3%), Comunidad de Madrid (13,2%), Extremadura (11,4%), Cataluña (9,9%), Castilla y León (9,8%), Andalucía (9,3%) y Aragón (9,1%).

“Es fundamental garantizar que los recursos de protección para las mujeres víctimas están disponibles independientemente del ciclo económico, siendo el empleo uno de los principales, en la medida en que permite debilitar o romper la dependencia económica que muchas veces las vincula con el agresor. En este proceso, urge acelerar las políticas activas de empleo que empoderen a las víctimas y les permitan conectar con los nichos laborales pos-Covid, así como impulsar las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión en las empresas (D&I), que erradiquen los prejuicios en los procesos de selección y se centren en lo verdaderamente importante: los valores y competencias de las candidatas”-destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

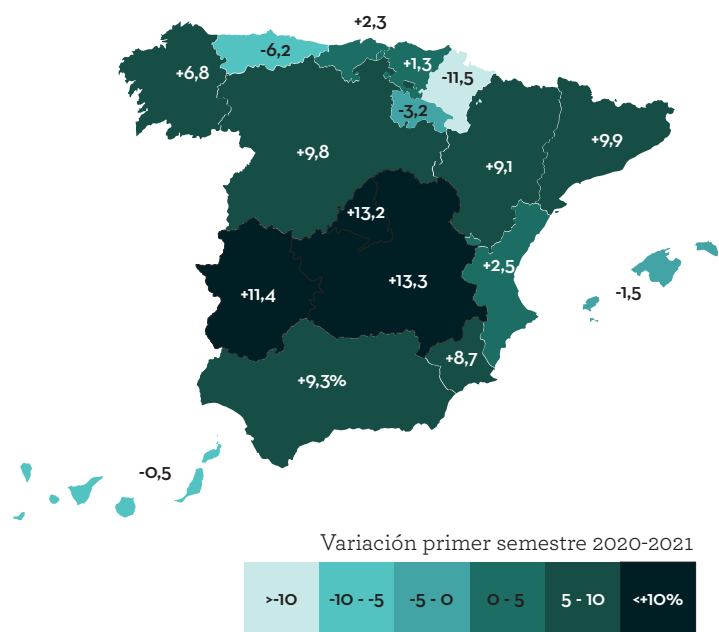
Denuncias de violencia de género por cada 1.000 mujeres en 2020 por comunidad autónoma

En España, en los 12 meses de 2020.



Variación de denuncias de violencia de género en el primer semestre por comunidad autónoma

Comparativa primer semestre 2021 con primer semestre 2020.



	Denuncias en el primer semestre de 2021	Denuncias en el primer semestre de 2020	Variación	Denuncias por cada 1.000 mujeres en 2020
Andalucía	15.656	14.349	9,3%	7,3
Aragón	1.696	1.555	9,1%	4,9
Asturias	1.277	1.362	-6,2%	5,0
Baleares	2.721	2.762	-1,5%	9,9
Canarias	4.275	4.296	-0,5%	8,1
Cantabria	857	838	2,3%	5,6
Castilla y León	2.407	2.192	9,8%	3,9
Castilla-La Mancha	2.897	2.558	13,3%	5,4
Cataluña	10.168	9.252	9,9%	5,0
C. Valenciana	10.450	10.196	2,5%	8,6
Extremadura	1.187	1.066	11,4%	4,2
Galicia	3.3083	2.886	6,8%	4,3
Madrid	12.084	10.678	13,2%	6,4
Murcia	3.127	2.877	8,7%	8,1
Navarra	835	943	-11,5%	5,4
País Vasco	2.606	2.573	1,3%	4,7
La Rioja	366	378	-3,2%	4,7
Total España	75.722	70.761	7,0	6,3

Violencia de género: ¿tabú en el mercado laboral?

Más de un 70% de las mujeres víctimas de violencia de género prefiere no revelar su situación en las entrevistas de trabajo ante el temor a ser descartada debido a prejuicios y/o creencias estereotipadas.

En los últimos años se ha evidenciado un aumento en el nivel de concienciación y compromiso con respecto a la violencia de género; de hecho, el 92% de la población ya la considera una lacra social inaceptable. Sin embargo, aún se mantienen estereotipos sobre víctimas y agresores que dificultan la erradicación del problema y se trasladan al ámbito laboral, convirtiéndose en barreras de acceso al empleo.

Aunque la mayoría de la sociedad considera la violencia de género una lacra inaceptable, sigue habiendo estereotipos sobre las víctimas

Así, tradicionalmente, la situación de víctima de violencia de género se ha asociado erróneamente a determinados rasgos de la personalidad, creando una burbuja de desinformación que frena su contratación. La existencia de estos estereotipos se ve reflejada en los datos de la encuesta: un 74% prefiere no revelar su situación en las entrevistas de trabajo, ante el temor a ser descartada debido a prejuicios que asocian a las mujeres víctimas con “personalidades inseguras”, “conflictivas” o “absentistas”. El 26% restante sí lo comunica, al considerarlo necesario para su seguridad.

“Estas creencias estereotipadas chocan frontalmente con la realidad. Las mujeres

En las entrevistas de trabajo o procesos de selección, ¿comunicas la situación de violencia de género?

En porcentaje.



- 26% Sí, es necesario por seguridad
- 74% No, debido a la existencia de prejuicios que podrían restarme oportunidades

víctimas de la violencia de género saben que el empleo puede ayudarlas a salir adelante, proporcionándoles autoestima, independencia económica o incremento de su red de contactos. Por ello, su fidelidad y compromiso con el proyecto empresarial son dobles. Además, son personas que han desarrollado una serie de habilidades emocionales y extraordinarias capacidades para sortear obstáculos, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial. Resulta vital, por tanto, normalizar la presencia de las mujeres víctimas en las empresas, ayudando así a hacer efectiva su protección integral"- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

beneficios para las empresas. Así, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género contempla bonificaciones económicas y según la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las organizaciones que contraten mujeres que acrediten violencia de género tendrán derecho a algunos beneficios fiscales, entre otros: 1.500 euros al año, durante 4 ejercicios, por cada contratación indefinida a tiempo completo o 600 euros al año, si el contrato es temporal, durante toda su vigencia. También tendrán derecho a subvenciones relacionadas con la movilidad geográfica.

El 80% de las desempleadas víctimas de violencia de género cree que la búsqueda de empleo es más complicada que antes de la pandemia

Por su parte, **Begoña Bravo**, responsable del plan de integración de la Fundación Adecco añade que: "Es completamente desacertado atribuir a estas mujeres unas características o temperamento concreto: las situaciones de violencia de género nunca son ocasionadas por la forma de ser de la víctima, sino siempre por el comportamiento y decisión del agresor. En lugar de estigmatizarlas, es preciso brindarles todo nuestro apoyo, siendo el empleo uno de los elementos por excelencia para que puedan salir adelante".

Además del compromiso, fidelidad y otros intangibles que suelen ver reforzados las profesionales víctimas de violencia de género, su contratación conlleva otros

El empleo de las mujeres víctimas en era post-Covid

El trabajo reduce las situaciones de dependencia, conduce a la realización personal y permite descubrir nuevas motivaciones.

1. EL TRABAJO, ALIADO PARA LA RECUPERACIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS

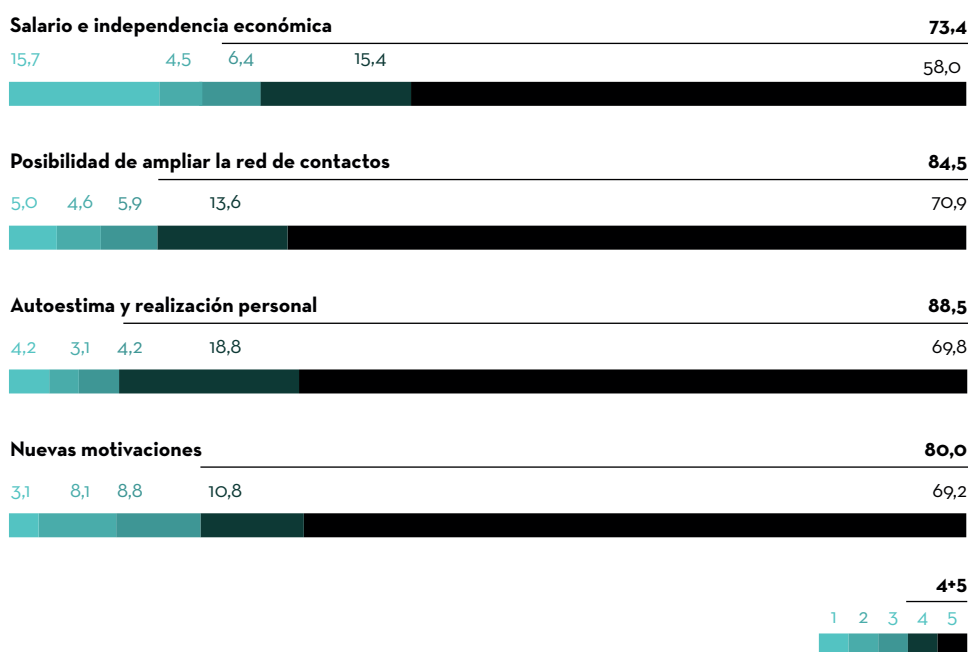
La violencia de género expone a situaciones extremas de aislamiento, exclusión social o privación material y/o pobreza, por lo que el empleo se alza como uno de los grandes activos para que las víctimas puedan normalizar y recuperar el control de sus vidas. No en vano, el trabajo reduce las situaciones de dependencia, conduce a la realización personal y permite descubrir nuevas personas, motivaciones y vías de comunicación. La gran mayoría de las encuestadas suscribe esta idea: el 98% cree que el empleo le ayudaría a recuperar las riendas de su vida.

Las mujeres víctimas de violencia de género con empleo tardan, de medio, cinco años menos en pedir ayuda que aquellas que no trabajan

Cabe señalar un reciente informe sobre la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, que destaca que el tiempo medio en pedir ayuda cuando aparecen las situaciones de violencia es de 8 años en el caso de las mujeres con empleo, cifra que asciende hasta 13 en el caso de las que no trabajan. Se pone así de manifiesto la clara incidencia negativa que tiene el desempleo para afrontar las situaciones de violencia de género.

Prioridades

En porcentaje.



1=nada importante. 5=muy importante

Por otra parte y, a la hora de proyectar su empleo ideal, las mujeres víctimas de la violencia de género tienen su particular escala de valores. La presente encuesta ha querido conocer estas prioridades, siendo 1=nada importante y 5=muy importante. Los resultados arrojan que lo más valorado en el empleo al que se incorporan es la posibilidad de recuperar su autoestima y realización personal, sintiéndose valoradas y útiles para la sociedad (el 88,4% escoge las valoraciones 4 o 5), seguido de la ocasión de ampliar el círculo social e incrementar su red de contactos (86,4%),

descubrir nuevas motivaciones (80%) y ser independientes económicamente (73,4%).

2. UN ACCESO AL MERCADO LABORAL MÁS COMPLICADO QUE NUNCA

A menudo, la importancia del empleo para la normalización de la vida de las mujeres víctimas no se ve correspondida con un mercado laboral accesible para ellas. Así, acostumbran a toparse con dificultades que se han visto intensificadas a raíz de la Covid-19. Cabe señalar que la pandemia ha acelerado de forma decisiva el proceso de digitalización, además de provocar un

flujo de actividad económica de los sectores más tradicionales (turismo u hostelería) a otros emergentes como la logística o el sociosanitario.

En este escenario de profundo cambio y eminentemente tecnologizado, las desempleadas víctimas de la violencia de género están encontrando dificultades para conectar con el nuevo mercado laboral. De este modo, **el 80,8% de las encuestadas cree que la búsqueda de trabajo es ahora más complicada que en tiempos prepandemia**: el 88% cree que actualmente se publican menos ofertas de empleo, el 65% considera que ahora los requisitos de acceso son más exigentes y un 48% encuentra barreras de índole tecnológico, manifestando dificultades para conectarse a entrevistas de trabajo online o presentando dificultades, por ejemplo, para trabajar en remoto.

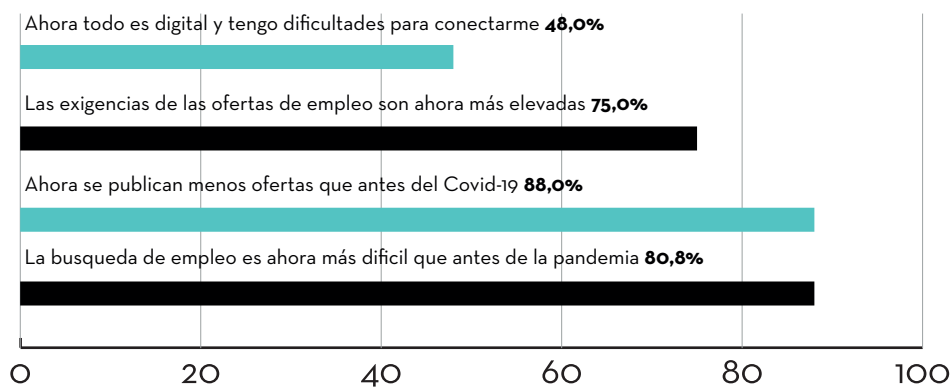
3. DIFICULTADES PARA LLEGAR A FIN DE MES Y TRABAJO IRREGULAR

La pandemia ha intensificado, además, la pobreza en España y, en menos de un año, 15 de las 17 comunidades autónomas han visto duplicar los hogares con dificultades para afrontar gastos básicos relacionados con la vivienda, asumir pagos imprevistos o llegar a fin de mes. Así lo recoge el informe “El Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2020”, elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES).

Estas dificultades económicas se hacen especialmente patentes entre las personas que ya estaban en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres víctimas de la violencia de género. Las respuestas de la presente encuesta arrojan que la gran mayoría (93%) encuentra algún grado de dificultad para llegar a fin de mes.

Dificultades laborales de las mujeres víctimas en tiempos pospandemia

En porcentaje.



En concreto, un 61% termina el mes “con mucha dificultad”; un 17% “con dificultad” y un 15% “con cierta dificultad”. Dicha situación de precariedad provoca que **casi 6 de cada 10 desempleadas víctimas de la violencia de género (59%) se planteó la opción de trabajar de forma irregular**, sin estar dada de alta en la Seguridad Social, debido a la urgencia de ingresos económicos.

“Las épocas de crisis amenazan con incrementar el trabajo no declarado,

dejando en condiciones de absoluta desprotección a las personas y abocando a la exclusión social y a la pobreza. En estos tiempos de recuperación económica, es fundamental reforzar los mecanismos de colaboración público-privada que ayuden a aflorar la economía sumergida y a conectar a las personas más vulnerables, como es el caso de las víctimas de la violencia de género, con los empleos emergentes en el menor tiempo posible”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

#EmergenciaPorElEmpleo

Gracias al compromiso de empresas e instituciones, la Fundación Adecco continúa con el propósito de lograr la inclusión a través del empleo de las personas más afectadas por la pandemia.

La Fundación Adecco activó en 2020 el proyecto #EmergenciaPorElEmpleo, para ayudar a los hogares más afectados por la pandemia a salir adelante a través del empleo. La iniciativa apela compromiso del tejido empresarial e instituciones públicas para acompañar a familias a cuyos hogares se encuentran en grave riesgo de exclusión y que se han visto especialmente afectados por las consecuencias económicas de la COVID-19.

Gracias a este programa se han generado 488 empleos para personas en riesgo de exclusión, siendo las víctimas de violencia de género uno de los grupos beneficiarios.

“Desde la Fundación Adecco abordamos la inclusión laboral de las víctimas de la violencia de género desde un conocimiento integral, que contempla sus necesidades específicas e impacta en fases previas a la búsqueda de empleo como la recuperación de la autoestima o el aspecto social”- concluye Francisco Mesonero.

Más información del programa en:
<https://fundacionadecco.org/emergencia-por-el-empleo/>

Llego a fin de mes...

En porcentaje.



- 5,0% Con cierta facilidad
- 15,0% Con cierta dificultad
- 17,0% Con dificultad
- 61,0% Con mucha dificultad

¿Te planteas trabajar de forma irregular?

En porcentaje.



- 59% Sí, tengo una urgencia de ingresos
- 41% No

Propuestas dirigidas a la Administración Pública

Reforzar las políticas activas de empleo es clave para impulsar la cualificación y empleabilidad de las mujeres víctimas.

- Hacer efectivas las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra La Violencia de Género (2017) entre las que se incluyen la elaboración de un sello distintivo para las empresas e instituciones públicas que destaquen en el desarrollo de prácticas destinadas a favorecer la inclusión laboral de las mujeres víctimas, y que se conviertan en un indicador positivo para acceder a los concursos públicos.

Las empresas deben conocer las bonificaciones a la contratación de víctimas y complementarlas con medidas de sensibilización

- Impulsar el conocimiento de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, así como de las bonificaciones a la contratación de las víctimas. 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 y, además, complementarlos con medidas de sensibilización, que coadyuven al cambio de mentalidad de forma decisiva.

- Promover la difusión entre las desempleadas víctimas de sus derechos laborales como la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, recogidos en la citada Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Refuerzo de las políticas activas de empleo para posibilitar la cualificación de las desempleadas víctimas, permitiéndolas conectar con los nichos de empleo emergentes, así como adquirir las competencias digitales necesarias, no solo para el desempeño de un puesto de trabajo, sino también de cara a la búsqueda de empleo en sí misma, que hoy es fundamentalmente digital.

- Priorizar el acceso de las mujeres víctimas a programas de empleo, de modo que se incluya una reserva de plazas para ellas, facilitando que puedan encontrar una ocupación en el menor tiempo posible.

- Mayor colaboración entre Administraciones y tercer sector. El tejido asociativo, conocedor de las necesidades de las mujeres víctimas, debe trabajar en coordinación con los servicios públicos de empleo para desarrollar itinerarios laborales transversales, que incluyan asesoramiento, formación e intermediación laboral, y garanticen que se satisfacen las necesidades y expectativas de las víctimas.

Propuestas dirigidas a las empresas

El tejido empresarial es una pieza clave en el desarrollo de iniciativas que favorezcan la inclusión de las víctimas para divulgar un mensaje de tolerancia cero frente a este tipo de violencia.

- **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 y establecer claros mecanismos internos de prevención, control y reacción. Por ejemplo, políticas de puertas abiertas, buzones de denuncia confidenciales o “puntos violeta” en las empresas de mayor tamaño, a los que puedan acudir las mujeres en búsqueda de asesoramiento, ayuda o acompañamiento.

- **Extender los principios del Código ético a toda la cadena de valor,** estableciendo diferentes mecanismos para promover un comportamiento responsable y comprometido con las mujeres víctimas entre todos los Grupos de Interés: clientes, proveedores, accionistas, etc.

- **Participación en foros de intercambio de experiencias empresariales** como espacios estratégicos para el conocimiento de las nuevas tendencias y la mejora continua.

los procesos de selección y permitan a las mujeres víctimas acceder a las diferentes vacantes empresariales. El compromiso de la alta dirección debe ser la palanca que accione el liderazgo inclusivo en todos los departamentos de Recursos Humanos y/o selección de personas.

- **Apoyo a campañas de sensibilización y/o programas de empleo de otras entidades cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.**

- **Refuerzo de la comunicación interna** con mensajes que reflejen el compromiso y tolerancia cero de la empresa con la violencia de género y que estimulen entornos abiertos y sensibilizados a esta realidad.

Las políticas de concienciación sobre violencia de género deben alcanzar todos los estratos de cualquier compañía

- **Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&Ei) promovidas desde el Comité de Dirección,** que garanticen la eliminación de sesgos inconscientes en

Conclusiones

- El comportamiento de las denuncias por violencia de género obedece, generalmente, a una tendencia: en periodos de crisis, en los que se dispara el desempleo y las dificultades económicas, cae el volumen de denuncias, fundamentalmente debido a las mayores dificultades de las mujeres para pedir ayuda, unidas al temor a no encontrar empleo o verse sin recursos. Sin embargo, en los periodos de recuperación, el número de denuncias aumenta, coincidiendo con etapas más prósperas para afrontar la búsqueda de trabajo y ser independientes. Así, durante el primer semestre del año y coincidiendo con la recuperación económica en curso, las denuncias vuelven a crecer y, en concreto, lo han hecho en un 7%, alcanzando las 75 722, frente a las 70 761 del mismo periodo de 2020.

- Resulta fundamental garantizar que los recursos de protección para las mujeres víctimas estén disponibles independientemente del ciclo económico, siendo el empleo uno de los principales, en la medida en que permite debilitar o romper la dependencia económica que muchas veces las vincula con el agresor.

- Tradicionalmente, la situación de víctima de violencia de género se ha asociado erróneamente a determinados rasgos de la personalidad, creando una burbuja de desinformación que frena su contratación. Un 74% de las víctimas prefiere no revelar su situación en las entrevistas de trabajo, ante el temor a ser descartada debido a prejuicios que asocian a las mujeres víctimas con “personalidades inseguras”, “conflictivas” o “absentistas”. El 26% restante sí lo comunica, al considerarlo necesario para su seguridad.

- En el informe se expone que estas creencias estereotipadas chocan frontalmente con la realidad. Las mujeres víctimas son personas que han desarrollado una serie de habilidades emocionales y extraordinarias capacidades para sortear obstáculos, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial. Además, es completamente desacertado atribuir a estas mujeres unas características o temperamento concreto: las situaciones de violencia de género nunca son ocasionadas por la forma de ser de la víctima, sino siempre por el comportamiento y decisión del agresor.

- La violencia de género expone a situaciones extremas de aislamiento, exclusión social o privación material y/o pobreza, por lo que el empleo se alza como uno de los grandes activos para que las víctimas puedan normalizar y recuperar el control de sus vidas. No en vano, el trabajo reduce las situaciones de dependencia, conduce a la realización personal y permite descubrir nuevas personas, motivaciones y vías de comunicación. La gran mayoría de las encuestadas suscribe esta idea: el 98% cree que el empleo le ayudaría a recuperar las riendas de su vida.

- El 80,8% de las encuestadas cree que la búsqueda de trabajo es ahora más complicada que en tiempos prepandemia: el 88% cree que actualmente se publican menos ofertas de empleo, el 65% considera que ahora los requisitos de acceso son más exigentes y un 48% encuentra barreras de índole tecnológico, manifestando dificultades para conectarse a entrevistas de trabajo online o presentando dificultades, por ejemplo, para trabajar en remoto.

Conclusiones

- La pandemia ha intensificado, además, la pobreza en España y la gran mayoría de las mujeres víctimas (93%) encuentra algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 61% termina el mes “con mucha dificultad”; un 17% “con dificultad” y un 15% “con cierta dificultad”.
- La situación de precariedad provoca que casi 6 de cada 10 desempleadas víctimas de la violencia de género (59%) se planteó la opción de trabajar de forma irregular, sin estar dada de alta en la Seguridad Social, debido a la urgencia de ingresos económicos.
- La inclusión laboral de las mujeres víctimas exige el compromiso de Administraciones Públicas y empresas. Las primeras tienen, entre otros retos, impulsar el conocimiento de los incentivos a la contratación contemplados por la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, y las segundas, como generadoras de empleo, son un agente fundamental para garantizar el acceso igualitario de las desempleadas víctimas a las diferentes vacantes.



FUNDACIÓN ADECCO

9ª edición

Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:



GRUPO ASV



MAHOU
SANMIGUEL

