



FUNDACIÓN ADECCO

10^a edición

Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:



Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Cartas de empresas colaboradoras	4
Objetivos	6
Metodología y fuentes	8
Introducción	9
Violencia de género y ciclos económicos	11
Violencia de género: ¿freno a la empleabilidad?	14
La inclusión laboral de las mujeres víctimas	16
#EmergenciaPorElEmpleo	19
Propuestas	20
Conclusiones	22

Carta de Francisco Mesonero

Hace diez años desde la Fundación Adecco lanzábamos el primer informe Violencia de género y empleo con el objetivo de posicionar el trabajo como recurso indispensable para que las mujeres víctimas puedan salir del círculo de la violencia y llevar una vida normalizada. Una década después, podemos hacer un balance positivo de todos los avances que se han logrado hasta la fecha. Es cierto que existe mucha más concienciación en la sociedad, pero somos conscientes de que aún queda mucho por hacer para que dichas reclamaciones sean realmente efectivas. Por ello, desde la Fundación Adecco publicamos el que ya es nuestro décimo informe Violencia de género y empleo, con la convicción de seguir avanzando en el camino de la inclusión.

El primer paso de este camino nos tiene que llevar a dejar atrás los estereotipos que a día de hoy siguen asociándose a las mujeres víctimas y a su participación en el mercado laboral, tales como un mayor absentismo, bajo rendimiento, inseguridad, etc. Pero lo cierto es que, desde nuestra experiencia de más de dos décadas trabajando por la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, suelen desarrollar una gran fortaleza que se torna en grandes habilidades para llevar a cabo su actividad profesional.

El siguiente sería apostar por políticas de empleo que contemplen las necesidades específicas de las desempleadas víctimas de violencia de género. Para ello, al final de estas páginas incluimos propuestas destinadas a empresas y Administración Pública para que se impliquen en dichas medidas y apuesten por estrategias de Diversidad, equidad e inclusión.

Estamos en un momento trascendental. Pasados cinco años desde la aprobación del primer Pacto de Estado contra La Violencia de Género (2017-2022), debemos evaluar el impacto que han tenido las 290 medidas que se aprobaron en el año 2017 y que en este mes de noviembre se van a renovar en el Consejo de ministros con la aprobación de la Estrategia Nacional contra las Violencias Machistas (con la vista puesta en el horizonte de 2025), así como un nuevo Pacto de Estado. De esta manera, tenemos que reforzar mecanismos tanto públicos como privados que contribuyan a mejorar la empleabilidad e inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Hay que apostar por un diálogo social para analizar con profundidad la problemática a la que nos enfrentamos y la realidad empresarial para encontrar mecanismos que contribuyan de manera efectiva a hacer frente a la situación de violencia y a la atención de aquellas mujeres que ya se enfrentan a ella.

En esta décima edición del informe contamos con el inestimable apoyo de 22 empresas e instituciones públicas que demuestran su compromiso para combatir esta lacra social. Sirvan estas palabras de agradecimiento para ellas: Banco Mediolanum, Agrimarba 2, Aqualia, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, RNB, Alten, Emasagra, CWT Global España, Frit Ravich, AGC Pharma Chemicals, Ultracongelados Virto, Eurecat, Red Eléctrica Española, Unicaja Banco, Somajasa, T-Systems ITC Iberia, Ernst & Young, Grupo Alimentario IAN, Ucalca, Álvarez & Marsal, Mahou San Miguel, Saint-Gobain y Talgo.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

“La inclusión de todas las personas, y en concreto aquellos colectivos más vulnerables dentro del mercado laboral, es una prioridad para Agrimarba 2, motivo por el cual un año más en el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer apoyamos este informe de la Fundación Adecco. Consideramos esencial este tipo de acciones para generar la suficiente conciencia social y empresarial sobre la necesidad de apoyar el desarrollo profesional de las mujeres víctimas de la violencia de género garantizando un empleo de calidad como recurso clave para su protección y recuperación”. **Adrian Agustí Agustí, Dirección general Agrimarba 2**

“Durante los más de 30 años de trayectoria de RNB, nuestro propósito ha sido generar impacto positivo en las personas y el entorno, creando empleo, apostando por la igualdad y la inclusión social y colaborando con distintos organismos para ayudar a quien más lo necesita. Por ello, queremos apoyar un año más el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en colaboración con la Fundación Adecco y contribuir con ello a que puedan acceder en igualdad de condiciones a un empleo digno”.

Pablo Cotino, director de Organización y Personas RNB

“En Emasagra, con la violencia de género tenemos tolerancia cero, somos una empresa que llevamos en el ADN la inclusión y la igualdad, y ejercemos ese convencimiento en la política que, día a día, desarrollamos desde el área de Organización y Personas. Para nosotros, como ya he dicho en alguna ocasión, las mujeres víctimas de violencia representan una prioridad, un eje irrenunciable, una situación injusta e inmoral sobre la que toda la sociedad debe poner el foco y luchar con contundencia para que no haya casos. Respaldamos, por tanto, las conclusiones a las que en este informe llega la Fundación Adecco. Y como representante de una sociedad mixta, ejemplo de la colaboración público-privada, estoy firmemente convencido de que no hay que escatimar ni en ayudas ni en recursos para lograr la plena integración laboral de las personas que han sufrido esta lacra”. **Juan Carlos Torres Rojo, director-gerente de Emasagra**

“Desde Unicaja Banco queremos poner en valor la labor que desempeña, desde hace más de dos décadas, la Fundación Adecco para impulsar la inclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables y, concretamente, de las mujeres víctimas de violencia de género. No solo poniendo a su alcance recursos para favorecer su integración, sino dándoles visibilidad y generando conciencia social sobre las dificultades que tienen que sortear para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. El respaldo de Unicaja Banco a esta iniciativa responde a su tradicional compromiso con la igualdad de género. Por ello, en el marco de su Plan de Igualdad y dentro de su ejercicio de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), la entidad se esfuerza por promover la igualdad de oportunidades, formando y sensibilizando a sus empleados en esta materia y potenciando el liderazgo femenino, contribuyendo así a que la mujer ocupe de manera efectiva el lugar que le corresponde en el ámbito empresarial e institucional”.

Fernando Ríos, director de Relaciones Institucionales e Imagen de Unicaja Banco

“Desde el grupo Saint-Gobain somos fieles a nuestro propósito: Making the world a better home y tenemos tolerancia CERO frente a situaciones de violencia de género ya que entendemos que esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, siendo un área prioritaria el ámbito laboral”.

Adela Ureta, directora de Personas en Saint-Gobain España, Portugal, Marruecos y Argelia.

“Desde AGC Pharma Chemicals Europe estamos comprometidos con la igualdad y en contra de cualquier tipo violencia o abuso. Las empresas tenemos que ser conscientes del impacto

que generamos en nuestra sociedad y dar visibilidad a una realidad, por desgracia, cada vez más frecuente como es la violencia contra la mujer. Las mujeres tienen que sentirse apoyadas en todo este proceso y desde AGC apoyamos a la Fundación Adecco en el 25N con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer 2022”.

Akihiro Kadokura, CEO de AGC

“En Grupo Virto trabajamos para que la inclusión sea una realidad en todos los ámbitos de nuestra compañía. Contamos con un plan de igualdad consolidado, que vela por una cultura empresarial igualitaria y sin discriminación, ofreciendo las mismas oportunidades a todas las personas y valorando, por encima de cualquier otra consideración, el talento. Desde Grupo Virto pensamos que la generación de empleo es clave para proteger la integridad de las mujeres víctimas de violencia de género por lo que apoyamos firmemente el informe de Violencia de género y empleo de la Fundación Adecco”. **Sara Virto, directora de Personas de Grupo Virto**

“Dicen que el primer paso para cambiar algo es conocerlo. Por eso son tan importantes los informes como este. Porque no solo ayudan a visibilizar y tangibilizar el alcance del problema, sino que aportan soluciones. Desde Banco Mediolanum apoyamos la apuesta de la Fundación Adecco por el empleo como herramienta clave para acompañar a las víctimas en el camino de la superación de la violencia de género”. **Igor Garzesi, consejero delegado de Banco Mediolanum**

“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 respecto a 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 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 e impactar positivamente en la reducción de desigualdades en el acceso al empleo”.

Judith Viader Codina, Dirección general Frit Ravich

“Fundació Eurecat como centro tecnológico y siendo uno de sus principales objetivos el progreso en cualquier ámbito de carácter social, empresarial y científico-tecnológico, aboga plenamente por fomentar dicho progreso, específicamente en la lucha contra la no discriminación de los grupos más vulnerables y contra la violencia de género, para avanzar junto con el resto de agentes sociales y económicos hacia una situación de violencia cero y de igualdad. Todo ello viene facilitado por el acceso al empleo de las víctimas, en el que Fundación Adecco participa intensamente a través de todos sus programas e iniciativas, favoreciendo su integración social y económica.” **María Laura Llapur, agente de Igualdad. Miembro de la Comisión Permanente en Materia de Igualdad de Eurecat**

“Para Grupo Alimentario IAN, La igualdad es un eje prioritario, por eso apoyamos esta iniciativa de Fundación Adecco. Para poder ayudar a las víctimas de violencia a ser independientes y tomar las riendas de su vida, el empleo es fundamental”.

Elena Alonso, directora de Recursos Humanos de Grupo Alimentario IAN

“T-Systems se une a la participación de Adecco en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 2022 pues consideramos un valor fundamental de nuestra compañía el actuar consecuentemente para crear una mejor sociedad en términos de inclusión y la defensa de los derechos humanos. Para nosotros este debe ser un esfuerzo constante, que se refleje en las políticas y prácticas de empresa pero también en la colaboración con Fundaciones como Adecco que nos ayudan a materializar nuestros esfuerzos”.

Osmar Polo, Managing Director T-Systems Iberia & Miguel Blanca, VP People & Finance

“Desde Aqualia, trabajamos con una clara orientación hacia las personas. Buscamos contribuir siempre a mejorar su bienestar. Nos volcamos, en especial, con aquellos colectivos más vulnerables. Y para seguir mejorando hemos apostado por la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestra estrategia empresarial, tomando como marco la agenda 2030 impulsada por Naciones Unidas. En este marco, la lucha contra la violencia de género se presenta como prioritaria para garantizar una sociedad más justa y más sana, donde los derechos de todas las personas se respeten por igual. Asumimos el compromiso de seguir sensibilizando y generando conciencia para erradicar esta problemática y apoyamos a la Fundación Adecco en la realización de este informe. El empleo permite romper con el silencio de la violencia, convirtiéndose en un elemento imprescindible a la hora de asegurar la independencia y la autorrealización personal y profesional”. **Juan Pablo Merino, director de RSC de Aqualia**

“Somajasa está plenamente convencida de la necesidad de contribuir a la supresión de la violencia de género en la sociedad, y así lo incluye en su Plan de Responsabilidad Social, como en su Plan de Igualdad, donde se fijan las estrategias de desarrollo de actividades concretas que favorezcan su eliminación en el ámbito laboral, pero también en el ámbito social en el que desarrolla su actividad. Así se suma a la iniciativa puesta en marcha por la Fundación Adecco, en esta ocasión, potenciando la incorporación de la mujer al mercado laboral, como una de las medidas más importantes y relevantes de actuación tendentes a la mejora de la autonomía e independencia de la mujer, para poder alcanzar una vida normalizada y libre de violencia de género. Con esta participación, se suma a la iniciativa que por parte de Somajasa se puso en marcha con la aprobación del Plan de Responsabilidad Social, donde se integran las medidas contra la violencia de género que desarrolla año tras año, incluidas dentro del programa anual de acciones contenidas en el II Plan de Igualdad, en este caso en la referente al acceso al empleo, y a la mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género, y que completarán la agenda prevista para la conmemoración del Día 25 de noviembre de 2022 contra la violencia de género”. **Juan Fernández Solís, gerente de Somajasa**

“Este Día Internacional se está volviendo cada vez más relevante socialmente ya que, según datos de la ONU, hay evidencia de una intensificación de la violencia contra las mujeres y las niñas en todo el mundo. Los informes de datos de uso de servicios en diferentes países han mostrado un aumento significativo en los casos de violencia doméstica denunciados a las líneas de ayuda, refugios para mujeres y la policía, vinculados a COVID-19. Las llamadas a las líneas de ayuda se han multiplicado por cinco en algunos países. Sin embargo, otros países han observado una disminución en la cantidad de incidentes de violencia doméstica informados, lo que destaca los desafíos de accesibilidad y disponibilidad durante los cierres y otras medidas de distanciamiento social. Como empresa comprometida con la diversidad, la equidad y la inclusión, nos sentimos empoderados para actuar contra el abuso en A&M, independientemente de la edad, el género, el origen étnico, los antecedentes profesionales, las creencias religiosas o la orientación sexual. El abuso doméstico le puede pasar a cualquiera”.

Francisca Beloso, Inclusive Diversity Office - Senior Manager Álvarez & Marsal Europe

Objetivos

El 10º 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 familiar y económica, así como sus expectativas profesionales. Conocer sus necesidades, inquietudes y expectativas, así como servir de altavoz para posicionar sus demandas en los medios de comunicación.
- Desterrar los estereotipos que siguen lastrando la inclusión laboral de las víctimas de la violencia de género, y que se convierten en grandes barreras para que puedan llevar una vida normalizada.
- Posicionar el empleo como columna vertebral para la recuperación plena de las mujeres víctimas, y situar su inclusión laboral como prioridad en la agenda política.
- 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, independientemente del ciclo económico actual.
- Crear conciencia desde el debate. Estimular a la Administración Pública en el desarrollo de iniciativas que favorezcan el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género, y a las empresas para lograr espacios de trabajo más inclusivos.

Metodología y fuentes

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 210 mujeres que han acreditado situación de violencia de género, residentes en España y en edad laboral.

La encuesta se ha difundido de forma online a través de una plataforma experta de recogida de datos.

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 las siguientes empresas comprometidas: Banco Mediolanum, Agrimarba 2, Aqualia, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, RNB, Alten, Emasagra, CWT Global España, Frit Ravich, AGC Pharma Chemicals, Ultracongelados Virto, Eurecat, Red Eléctrica Española, Unicaja Banco, Somajasa, T-Systems ITC Iberia, Ernst & Young, Grupo Alimentario IAN, Ucalsa, Álvarez & Marsal, Mahou San Miguel, Saint-Gobain y Talgo.

Introducción

Las estimaciones sobre la prevalencia de la violencia de pareja sufrida a lo largo de la vida en el mundo alcanza el 30% y en Europa se situá en torno al 25%.

4.1. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CONTRA LA MUJER Y FAMILIAR

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1., define la violencia de género como aquella que, “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

En muchas ocasiones, se emplean los conceptos de **violencia de género, violencia contra la mujer y violencia familiar** como sinónimos, pero realmente no significan lo mismo desde el punto de vista administrativo ni social.

La **violencia familiar**, también conocida como violencia doméstica, es toda aquella violencia física y/o psicológica que se ejerce en la familia por abuso de uno de sus integrantes. Por lo tanto, la violencia de género es un tipo de violencia familiar.

Respecto a la **diferencia entre violencia de género y violencia contra la mujer**, es importante matizar que, puesto que la violencia de género es mayoritaria de los hombres contra las mujeres, actualmente se utiliza la terminología de violencia de

Además de los daños físicos y para la salud mental, la OMS alerta de los costes sociales y económicos de la violencia de pareja

género para hablar de la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres por su género. Sin embargo, técnicamente, la violencia de género se refiere a la violencia ejercida contra los hombres, mujeres, niñas y niños y minorías con identidades de género u orientación sexual diversas.

Por otro lado, la violencia contra la mujer es un tipo de violencia de género que va dirigida al sexo femenino por “el simple hecho de ser mujer”. Según la OMS la violencia contra la mujer es “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

Puesto que en la ley se habla de violencia de género para referirse a la violencia ejercida contra la mujer en cualquier tipo de relación afectiva, y que socialmente así se entiende, será el término que empleemos en este informe.

4.2. PREVALENCIA

Casi una de cada tres mujeres (un 30%) en el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual por su pareja o violencia sexual por alguien que no sea su pareja o ambas. Son datos del análisis realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2018 en nombre del Grupo de Trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer en todo el mundo. A la luz de dichos datos (que analizaban este problema en

161 países y zonas entre 2000 y 2018), **las estimaciones sobre la prevalencia de la violencia de pareja sufrida a lo largo de la vida en Europa se sitúan en torno al 25%.**

Por su parte, el informe “Percepción social de la violencia de género” de la Delegación del Gobierno para la violencia de género, señala una prevalencia similar en España: **el 30% de las personas entrevistadas afirman conocer a alguna mujer de su entorno víctima de violencia de género.**

Además de los evidentes daños físicos y para la salud mental que supone este tipo de violencia, la OMS alerta sobre los costes sociales y económicos de la violencia de pareja y la violencia sexual: “tienen un efecto dominó en toda la sociedad. Las mujeres pueden llegar a encontrarse aisladas e incapacitadas para trabajar, perder su sueldo, dejar de participar en actividades cotidianas y ver menguadas sus fuerzas para cuidar de sí mismas y de sus hijos”.

Esta situación se agravó durante la peor época de la pandemia, “cuando algunas de las mujeres víctimas con las que trabajamos tuvieron que vivir aisladas con sus agresores e incluso paralizar trámites para salir de la situación de violencia”, según apuntan consultoras expertas de la Fundación Adecco. Este repunte no se vio reflejado en España en el número de denuncias, todo lo contrario: en 2020 disminuyeron notablemente respecto a años anteriores. Al estar obligadas a permanecer en sus hogares, se alejaron de los posibles recursos de protección y se vieron limitadas para pedir ayuda. Algo habitual en épocas de crisis. Esta situación también las privó de sus habituales relaciones laborales o de la búsqueda de las mismas para aquellas en situación de desempleo.

Una vez superados los peores momentos de la crisis, y como analizaremos con detalle en este informe, observamos que el número de denuncias vuelve a repuntar. Un 8% en 2021 respecto a 2020, y hasta un 16% en el primer semestre de 2022 comparado con el mismo periodo del año anterior.

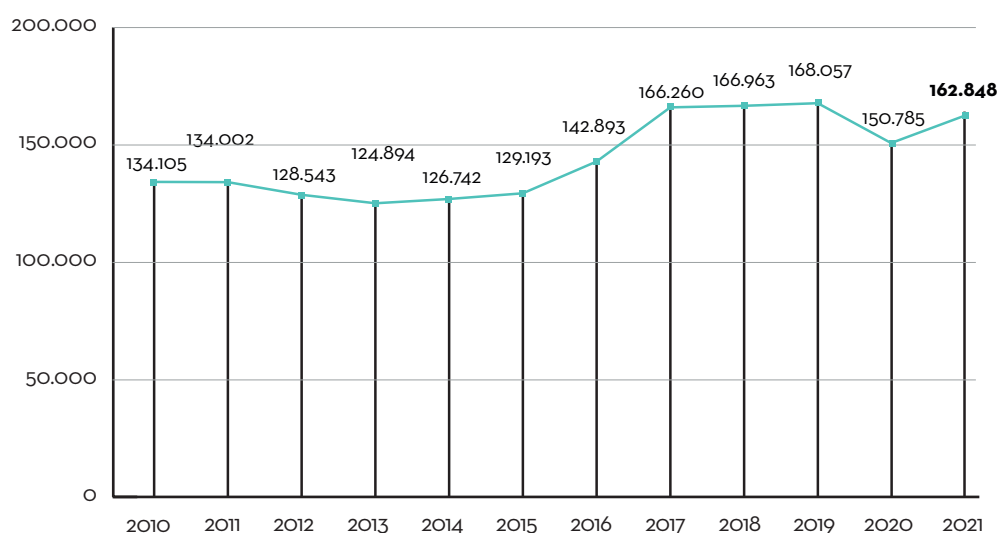
Violencia de género y ciclos económicos

Las denuncias han recuperado la tendencia ascendente de los últimos años tras el parón registrado en 2020. Aunque aún no alcanzan los índices prepandemia, aumentaron un 8% en 2021 y en el primer semestre de 2022 ya lo hacen un 16%.

En la última década, la evolución del número de denuncias por violencia de género experimentó una tendencia ascendente hasta el fuerte parón registrado en 2020, el año de la pandemia. Así lo demuestran las cifras del **Consejo General del Poder Judicial**: tras el notable descenso del número de denuncias durante 2020, cuando se registró la cifra más baja de los últimos cinco años (150.785) y disminuyó una tendencia ascendente que se mantenía imparable en la última década, el número de denuncias volvió a aumentar, prácticamente a niveles prepandemia, hasta alcanzar las 162.848 en 2021 (en 2019 alcanzaron las 168.057). Esto supone aumento del 8% respecto al año anterior. Por tanto, se

Evolución de denuncias por violencia de género

Desde 2010 hasta 2021

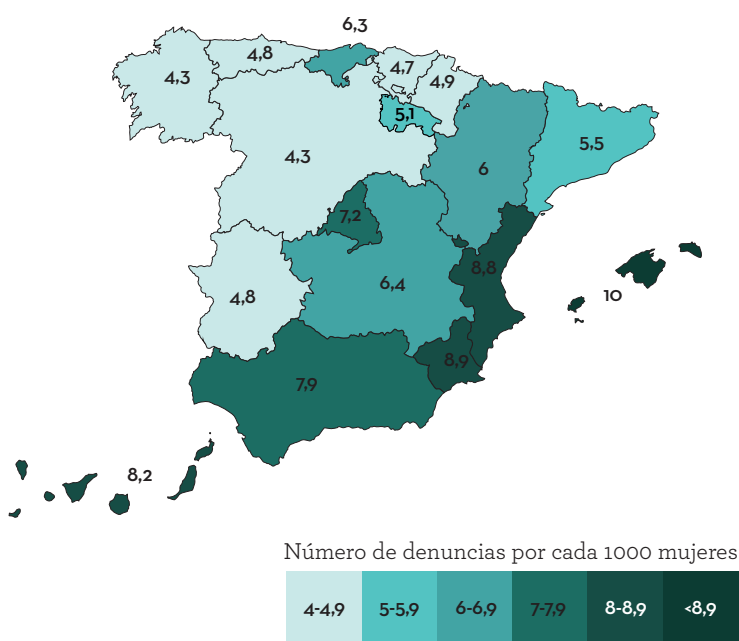


En los periodos de recuperación aumentan las denuncias, coincidiendo con etapas prósperas para afrontar un proyecto profesional

constata que el descenso de denuncias durante 2020, el año de la pandemia, se debe a que en épocas de crisis cae el volumen debido a las mayores dificultades que encuentran las mujeres para pedir ayuda. Un temor que aún es mayor entre aquellas que no tienen recursos para llevar una vida independiente. Es en los periodos de recuperación, como el que supuso este pasado año, cuando aumentan, coincidiendo con etapas más prósperas para afrontar un proyecto profesional y la perspectiva de retomar su autonomía.

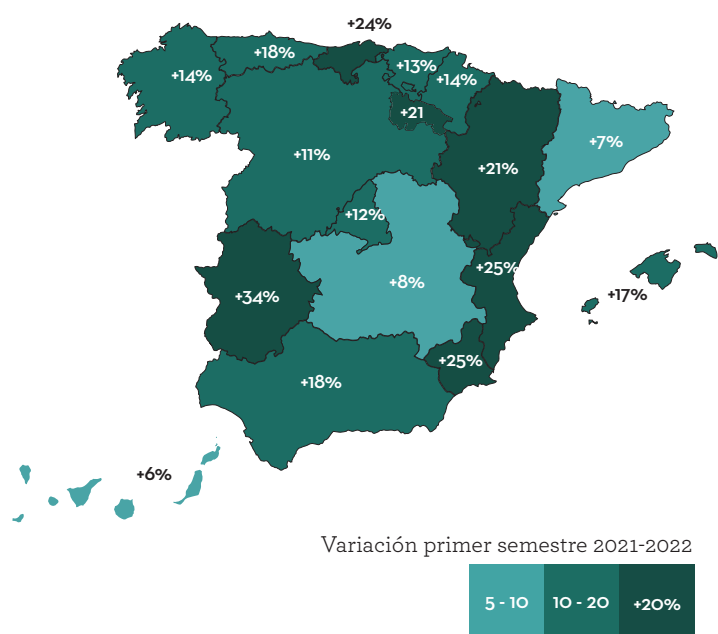
Denuncias de violencia de género por cada 1000 mujeres en 2021 por comunidad autónoma

En España, en los 12 meses de 2021



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

Comparativa primer semestre 2021 con primer semestre 2022



	Denuncias en el primer semestre de 2021	Denuncias en el primer semestre de 2022	Variación	Denuncias por cada 1000 mujeres en 2021
Andalucía	15.656	18.572	18%	7,9
Aragón	1.696	2047	21%	6
Asturias	1.277	1510	18%	4,8
Baleares	2.721	3195	17%	10
Canarias	4275	4531	6%	8,2
Cantabria	857	1060	24%	6,3
Castilla y León	2407	2679	11%	4,3
Castilla-La Mancha	2897	3138	8%	6,4
Cataluña	10.168	10.882	7%	5,5
C. Valenciana	10.450	13.058	25%	8,8
Extremadura	1187	1585	34%	4,8
Galicia	3083	3508	14%	4,5
Madrid	12.084	13.492	12%	7,2
Murcia	3127	3910	25%	8,9
Navarra	835	956	14%	4,9
País Vasco	2606	2943	13%	4,7
La Rioja	366	442	21%	5,1
Total España	75.722	87.508	16%	6,8

Aunque parezca paradójico, esta progresión en el número de denuncias podría ser positiva, en la medida en que la reactivación económica esté detrás del incremento de las mismas como un reflejo de un mayor empuje para pedir ayuda y salir de dicha situación. La subida del 8% en 2021 respecto a 2020 será previsiblemente más alta en el próximo año según los datos del primer semestre recogidos por el Consejo General del Poder Judicial. El número de denuncias por cada 1000 mujeres fue de 6,8 en España.

Durante el primer semestre de 2022 y, debido a la recuperación económica en curso, las denuncias vuelven a crecer y, en concreto, lo han hecho en un 16% en toda España, alcanzando las 87.508, frente a las 75.722 del mismo periodo de 2021, cuando aún se dejaban notar algunas de las secuelas de la crisis de la Covid-19. Si observamos los datos por comunidades autónomas, los mayores incrementos se han producido en **Extremadura, que duplica el dato nacional con un aumento del 34%, la Comunidad Valenciana (25%), Murcia (25%), Cantabria (24%), Aragón (21%) y La Rioja (21%). Por el contrario, las regiones que han experimentado un menor crecimiento han sido Canarias (6%), Cataluña (7%) y Castilla-La Mancha (8%).**

“A la vista de los datos que recoge el Consejo General del Poder Judicial, queda claro que el número de denuncias por violencia de género varía en función de los ciclos económicos y del contexto social, pero lo que no debe sufrir ningún tipo de variación son los recursos a los que pueden recurrir las mujeres para salir de dicha situación. En dicho propósito, las empresas y poderes públicos tenemos la responsabilidad de dar respuesta a las mujeres que piden ayuda a través de políticas activas de empleo y no discriminación que garanticen su acceso al mercado laboral, como recurso fundamental para lograr una vida independiente lejos de

su agresor. Estas medidas deben estar basadas en estrategias de Diversidad, equidad e inclusión que garanticen procesos inclusivos de principio a fin, desde las ofertas, pasando por los procesos de selección hasta su inclusión en el puesto para garantizar no solo el acceso, sino el mantenimiento en el mismo a largo plazo”, **reclama Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

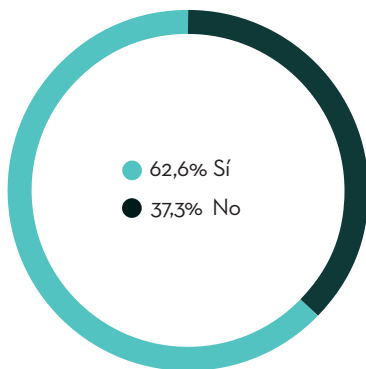
Violencia de género: ¿freno a la empleabilidad?

El trabajo sigue situándose como uno de los aliados más potentes para que las mujeres víctimas puedan construir su vida lejos del control del agresor, pero se siguen asociando, erróneamente, determinados rasgos negativos.

La sociedad está cada vez más concienciada sobre la violencia de género. Así se demuestra en el estudio de la Percepción social de la violencia de género elaborado por la Delegación del gobierno para la violencia de género: **el 92% de las personas entrevistadas la consideran “inaceptable”**. Una concienciación que ha trascendido el ámbito privado para convertirse en un problema social. Gracias a la difusión mediática de los últimos años, se ha podido articular una estructura sobre la que basar los instrumentos judiciales y asistenciales necesarios para hacer frente

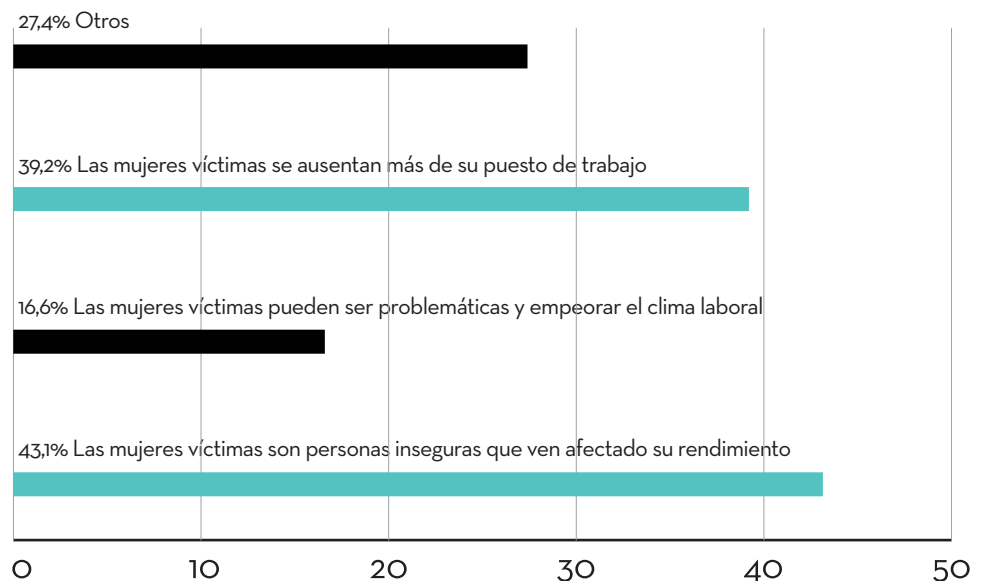
¿Cree que en las empresas existen prejuicios a la hora de contratar a una mujer que acredita condición de violencia de género?

En porcentaje.



¿Cuáles cree que son los prejuicios más habituales que tienen las empresas?

En porcentaje.



a esta lacra, empezando por el impulso necesario para que las víctimas den la voz de alarma y encuentren una salida a su situación.

El empleo sigue situándose como uno de los aliados más potentes para que puedan construir su vida lejos del control del agresor, pero en muchas ocasiones se siguen asociando erróneamente determinados rasgos de la personalidad o comportamientos a las víctimas.

Carmen Giménez, atleta paralímpica y embajadora de la Fundación Adecco cree que “este mensaje debe calar en todos los estratos de la sociedad para acabar con las creencias estereotipadas a las que se enfrentan las mujeres víctimas de violencia a la hora de optar a un puesto de trabajo”. Carmen, que sufre una lesión medular a raíz de un episodio de violencia machista, asegura que “siguen existiendo una gran cantidad de prejuicios que evidencian que queda mucho por hacer para lograr la plena inclusión, y que es labor de todos los agentes sociales fomentar espacios laborales seguros para posicionar el empleo como elemento clave para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan salir adelante”.

La existencia de estos estereotipos se ve reflejada en los datos de la encuesta realizada por la Fundación Adecco: **el 62% de las mujeres entrevistadas con motivo de este informe cree que siguen existiendo prejuicios a la hora de contratar a una mujer que acredita condición de violencia de género. Una situación que lleva a la mayoría de ellas (72,3%) a no comunicar dicha situación por miedo a que les reste oportunidades en entrevistas de trabajo o procesos de selección; solo el 27% lo comunica (normalmente, por cuestión de seguridad y también porque cuentan con una serie de derechos para garantizar su desarrollo personal y profesional).**

Si preguntamos los prejuicios más asociados a esta situación que se encuentran en las empresas, el 43% señala que

se las achaca ser personas inseguras que ven afectado su rendimiento, mientras que un 39% indica la creencia de que se ausentarán más de su puesto. En menor medida, un 16%, opina que los empleadores piensan que las mujeres víctimas pueden ser problemáticas y empeorar el clima laboral.

“Las situaciones de violencia de género no están ocasionadas por la forma de ser de la víctima, sino por el comportamiento

Seis de cada diez mujeres entrevistadas con motivo de este informe creen que siguen existiendo prejuicios para contratarlas

del agresor. Por ello, es un error atribuir características comunes a estas mujeres y estigmatizarlas. En lugar de ello, debemos allanar su camino hacia el empleo como único elemento que las empodera transversalmente, incrementando su independencia y autoestima”, asegura **Begoña Bravo, responsable del plan de Integración de la Fundación Adecco.** Y añade que este tipo de creencias estereotipadas (absentismo, inseguridad, bajo rendimiento) nada tienen que ver con la realidad. “Las mujeres víctimas son conscientes de las oportunidades que les puede brindar tener un empleo, por lo que solemos detectar en ellas grandes dosis de compromiso y responsabilidad. Al haber vivido situaciones tan críticas es habitual que desarrollen grandes fortalezas que tienen un traslado evidente a sus carreras profesionales”, destaca.

A todas esas cualidades y factores intangibles hay que sumar los beneficios que la contratación de mujeres víctimas de violencia de género suponen para las em-

presas. Por ejemplo, **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: 1500 euros al año en el caso de contratos indefinidos, 600 euros para los temporales y 1500 euros para las conversiones de contrato temporal a indefinido.

La duración de estas bonificaciones será de cuatro ejercicios en el caso de los indefinidos y en los temporales, durante toda la vigencia de los mismos. También tendrán derecho a subvenciones relacionadas con la movilidad geográfica: las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

La inclusión laboral de las mujeres víctimas

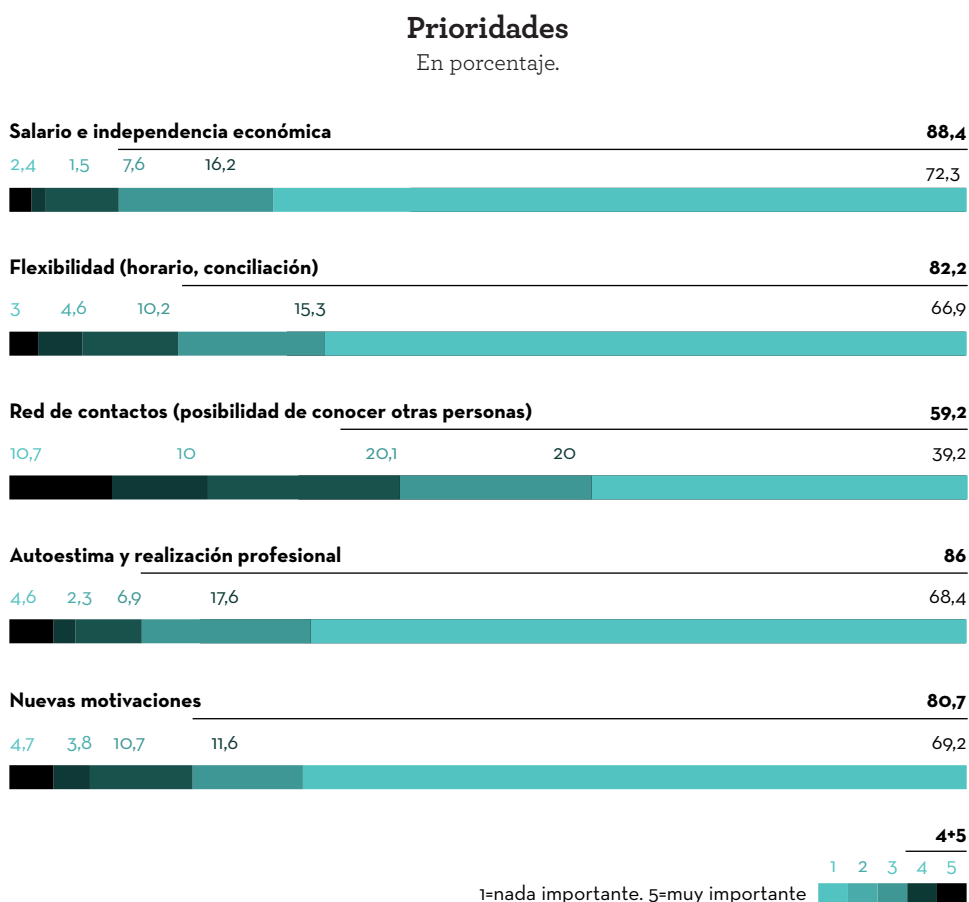
El trabajo se confirma como elemento de empoderamiento, aunque siguen existiendo obstáculos como no encontrar una jornada compatible con sus responsabilidades familiares.

7.1. EL PROCESO DE BÚSQUEDA Y BARRERAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL CAMINO

La totalidad de las mujeres que ha participado en la encuesta manifiesta que **el empleo ayudaría a reconducir su vida**, pero en ocasiones se encuentran con muchos obstáculos que les impiden comprobarlo. Un informe de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género señala que el tiempo medio en pedir ayuda cuando aparecen las situaciones de violencia supera los ocho años en el caso de las mujeres con empleo, mientras que se incrementa hasta los 13 entre aquellas que no trabajan. “El empleo se confirma, por tanto, como el elemento que empodera transversalmente a las mujeres. Aunque no es un muro infranqueable contra la violencia de género, sí construye una sólida barrera que actúa como mecanismo preventivo, contribuyendo decisivamente a la recuperación integral de las mujeres”, añade **Begoña Bravo, responsable del Plan de Integración de la Fundación Adecco**.

La presente encuesta ha querido conocer las prioridades que las mujeres víctimas de violencia de género tienen ante los elementos que les harían decantarse a la hora de encontrar un trabajo, siendo 1=nada importante y 5=muy importante.

Los resultados arrojan que el elemento más valorado es el salario y la independencia económica (el 88,4% otorgan una valoración de 4 o 5), seguido muy de cerca por la autoestima y realización profesional (escogida por el 86% con alguna de estas dos valoraciones). La flexibilidad



y las nuevas motivaciones también son elementos con una alta valoración, 82% y 80% respectivamente, mientras que la red de contactos sería el elemento menos destacado (59,2%).

Situamos el trabajo como elemento clave para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan aspirar a una vida normalizada, autónoma y alejada de sus agresores, pero lo cierto es que se encuentran muchas barreras a la hora

de acceder al mercado laboral. **Más de la mitad de las mujeres en situación de desempleo (el 55%) que han contestado a la encuesta llevan más de seis meses buscando trabajo; dos de cada diez han superado ya los dos años en esta situación.**

La mayoría de ellas son positivas en cuanto a los plazos para lograr una nueva oportunidad laboral. El 66% cree que encontrará empleo en menos de seis

meses, el 9,4% apuesta por lograrlo en un plazo de entre 7 y 12 meses, y el 12,8% más de un año. Solo un 11% cree que no lo encontrará nunca.

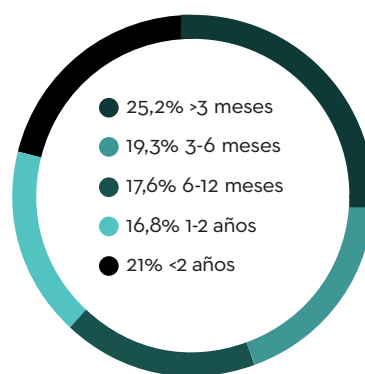
La inclusión laboral se ha visto agravada por la crisis de la Covid-19, ya que para **el 68% de las mujeres víctimas de violencia de género, el mercado laboral no se ha recuperado respecto a antes de la pandemia**. En concreto, el 46,7% señala que los requisitos para acceder a las ofertas de empleo son más exigentes ahora que antes, mientras que para un 29% la pandemia no ha empeorado la búsqueda de empleo porque antes había dificultades, y ahora también.

Si ahondamos un poco más en los principales obstáculos que las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género señalan a la hora de encontrar un puesto de trabajo destaca, con un **38,5%, que no encuentran una jornada laboral compatible con su situación familiar**. En el siguiente escalafón, con índices muy similares se sitúan razones como “mi última experiencia laboral fue hace mucho tiempo y eso genera rechazo en las empresas” (21,2%), o formación y experiencias insuficientes (21,2% y 20,4% respectivamente).

Una de las circunstancias que sí ha traído la pandemia y que ha venido para quedarse es el teletrabajo. **A un 46% de las mujeres víctimas de violencia de género le atrae la opción de teletrabajar, mientras que el 20,9% prefiere un puesto de trabajo presencial y conocer nuevas personas**. Para un porcentaje similar (el 20,1%) el teletrabajo no es una opción por el tipo de puesto al que aspiran, mientras que el 12,4% señala que lo ideal sería una fórmula híbrida o combinada que permita teletrabajar algunos días e ir presencialmente otros.

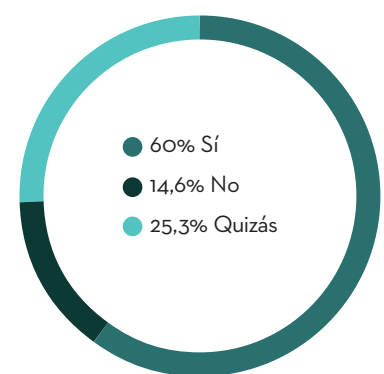
¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?

En porcentaje.



¿Aceptaría un puesto de trabajo inferior a su cualificación?

En porcentaje.



Principales obstáculos de las mujeres víctimas de violencia de género para encontrar empleo

En porcentaje.



7.2. PROBLEMAS PARA LLEGAR A FIN DE MES

En España hay 13,1 millones de personas, es decir, el 27,8% de la población, en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Este índice, recogido por el informe El Estado de la Pobreza, elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español 2015-2022, se ha incrementado ocho décimas respecto a 2020 cuando se situó en el 27% y más de punto y medio sobre la cifra de 2019: 26,2%. Por tanto, la pandemia ha intensificado el número de hogares en dificultades para llegar a final de mes y para afrontar gastos básicos.

Aquellas personas que ya se encontraban en situación de vulnerabilidad, como las mujeres víctimas, han visto como su situación empeoraba en los últimos dos años.

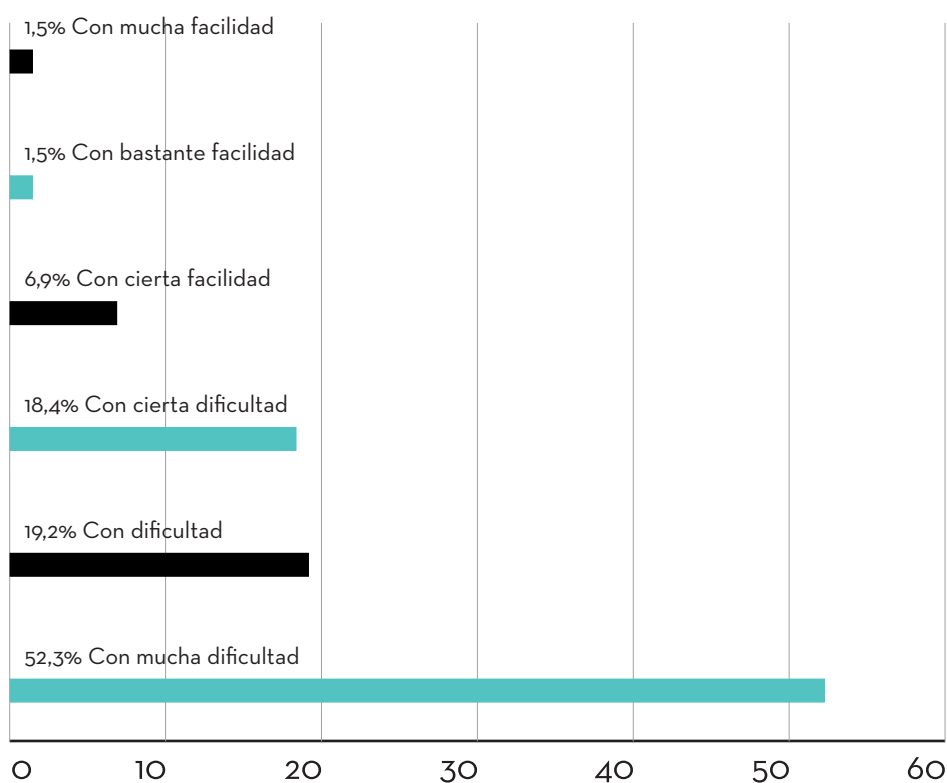
Así, **la gran mayoría (91%) encuentra algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 52% termina el mes “con mucha dificultad”; un 19% “con dificultad” y un 18% “con cierta dificultad”.**

Entre las dificultades que señalan estas mujeres destaca la de afrontar gastos imprevistos, una realidad para el 67% de las mujeres que han contestado a la encuesta. Más de la mitad también tienen problemas para hacerse cargo de gastos de alimentación, vivienda (hipoteca, alquiler), para comprar ropa o pagar suministros. En menor medida, presentan dificultades para gastos escolares o para tener tecnología en casa.

Dicha situación de precariedad provoca que **6 de cada 10 desempleadas víctimas de la violencia de género se planteé aceptar un puesto de trabajo inferior a su cualificación. Una cifra que rozaría el 85% si incluimos a aquellas que han contestado “quizá”. Es decir, solo el 14,6% no estaría dispuesta a trabajar en un puesto de menor cualificación.**

Llego a fin de mes...

En porcentaje.



En cambio, ante la posibilidad de trabajar sin cotizar en la Seguridad Social, es decir en la economía irregular, más de la mitad (el 53,91%) asegura que no lo haría. Esta tendencia ha cambiado respecto al año pasado, cuando el sí ganaba al no por un 59% frente al 41. Esto deja claro, como una vez superada la peor época de la crisis, las mujeres vuelven a empoderarse y no ven tan apremiante la necesidad de aceptar cualquier tipo de trabajo.

“Aunque no podemos decir que estemos viviendo momentos de recuperación

por la incertidumbre ante la guerra en Ucrania y el alza de los precios, la tasa de empleabilidad sí se ha recuperado respecto a los peores momentos de la crisis derivada de la Covid-19. Es por ello, que la tendencia en la predisposición a trabajar en la economía sumergida se ha compensado en los últimos meses. Aun así, debemos unir esfuerzos en la colaboración público-privada para que este tipo de trabajos dejen de ser una opción para las mujeres en situación de vulnerabilidad”, reclama **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

#EmergenciaPorElEmpleo

En el peor momento de la crisis provocada por la Covid-19 la Fundación Adecco puso en marcha este proyecto para apoyar la inclusión laboral de las personas que partían de peor situación.

En el peor momento de la crisis derivada de la Covid-19, la Fundación Adecco puso en marcha #EmergenciaPorElEmpleo, un proyecto diseñado para que nadie se quedara atrás durante los momentos más duros de la pandemia. Esta iniciativa se diseñó para atender a las personas en mayor riesgo de exclusión: mujeres víctimas de violencia de género, familias monoparentales, personas con discapacidad, mayores de 45 años parados de larga duración y personas con certificado de exclusión social. Siempre situando el empleo como pieza clave para la inclusión de todas ellas.

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.

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

La única alternativa para frenar la brecha social son alianzas estratégicas que den respuesta a los desempleados en riesgo de exclusión

Mediante este programa, la Fundación Adecco ha ayudado a **711 víctimas de la violencia de género en 2021 a reconducir su vida a través de recursos que incrementen su empleabilidad, autonomía e independencia.**

Durante estos dos años, #EmergenciaPorElEmpleo nos ha servido para dar un impulso a las personas que más lo necesitan, como las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, el papel de las empresas es crucial para frenar la exclusión. Una situación que podría dejar fuera a los más vulnerables. La única

Propuestas dirigidas a la Administración Pública

Para lograr los avances necesarios en la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia resulta imprescindible contar con el apoyo de la Administración. Desde la Fundación Adecco proponemos las siguientes medidas para lograrlo.

- **Evaluar la eficacia de las 290 medidas contempladas en el Pacto de Estado contra La Violencia de Género (2017-2022) que finaliza este año** y profundizar en otras para el fomento del empleo en la nueva “Estrategia Nacional contra las Violencias Machistas” que presenta el Gobierno en noviembre de 2022 y en la próxima renovación del Pacto de Estado, de manera que puedan contribuir a la inclusión laboral (actualmente, en el Pacto de Estado solo existen dos medidas propuestas de ámbito laboral).

El tercer sector, conocedor de las necesidades de las mujeres víctimas, debe trabajar junto a los servicios públicos de empleo

- **Reconocimiento de las empresas que mejor desempeño tengan en materia de inclusión sociolaboral de trabajadoras víctimas de violencia de género.** Entre las medidas establecidas en el Pacto de Estado se plantea 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. Recientemente, el Gobierno ha presentado el Sello de Inclusión Social para distinguir a entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, empresas privadas,

trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como a las fundaciones, que desarrollen actuaciones que contribuyan al tránsito de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital. Esta iniciativa puede contribuir a dinamizar la inclusión de mujeres víctimas de violencia de género en situación de exclusión.

- **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 contribuyan al cambio de mentalidad de forma decisiva en las compañías.

- **Promover la difusión entre las desempleadas víctimas de sus derechos laborales** como la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica o de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, extinción del contrato de trabajo por su voluntad, justificación de las faltas de puntualidad o asistencia debidas a la violencia de género o nulidad del despido recogidos en la citada Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **Respaldo a las políticas activas de empleo** para favorecer la cualificación de las desempleadas víctimas, permitiéndolas conectar con los nichos de empleo emergentes, así como adquirir las competencias digitales necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo y de cara a la búsqueda de empleo en sí misma.

- **Favorecer el acceso de las mujeres víctimas a programas de empleo** para facilitar que puedan encontrar una ocupación en el menor tiempo posible (incluyendo reserva de plaza para ellas).

- **Mayor colaboración con el tejido asociativo.** El tercer sector, 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.

- **Adoptar medidas que faciliten la conciliación laboral de las mujeres víctimas con hijos menores a su cargo.** Al no contar con otros recursos, las mujeres víctimas con responsabilidades familiares no compartidas necesitan que los centros escolares tengan horarios más amplios, que cubran la atención de los pequeños más allá del horario lectivo (a primera hora de la mañana y por la tarde). De esta manera, podrán aceptar trabajos de jornada completa o que impliquen disponibilidad más allá del horario lectivo, que en niños de corta edad puede ser muy reducido. Propuesta de Isabel Pérez, consultora de Integración & Inclusión de la Fundación Adecco en Valencia.

Propuestas dirigidas a las empresas

La concienciación social y las políticas en favor de la inclusión laboral deben calar en las nuevas estrategias empresariales. A continuación, detallamos algunas de las medidas imprescindibles para lograrlo.

- **Implicar a la dirección.** Es importante formar e informar a la dirección sobre la realidad de la violencia de género, implicando así a todo el equipo de manera transversal a través de un compromiso global de la compañía.

- **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.

- **Apostar por alianzas con entidades especializadas.** Contar con el apoyo de organizaciones especializadas en atención a la diversidad y a mujeres víctimas de violencia de género.

- **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.

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

- **Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&EI)** promovidas desde el

Comité de Dirección, que garanticen la **eliminación de sesgos inconscientes en 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.

Las estrategias de Diversidad e inclusión deben extenderse a todos los niveles de la compañía e implicar a varios departamentos

- **Campañas contra la violencia de género** dirigidas a los diferentes grupos de interés de la empresa, tanto a nivel de comunicación interna como externa.

- **Apoyo de programas de empleo de otras entidades** cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de las mujeres víctimas de 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.

- **Proveer a las personas responsables de selección, contratación laboral, ‘onboarding’ y gestión de recursos humanos de material formativo para asegurar la inclu-**

sión sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo de estas acciones es reforzar la concienciación de los departamentos de RRHH para que cuenten con los recursos necesarios para brindar una mejor atención a las mujeres víctimas que se enfrentan a una entrevista de trabajo. Propuesta de Alicia Gámez, consultora de Integración & Inclusión de la Fundación Adecco en Valencia.

Conclusiones

- En épocas de crisis que implican mayor desempleo –como la sufrida en 2020 a raíz de la Covid-19– es habitual que el número de denuncias por violencia de género disminuya. A la inversa, en los periodos de recuperación, suelen aumentar, coincidiendo con una mayor posibilidad de encontrar un empleo y llevar una vida autónoma lejos del agresor. Tal es así, que en 2021 hubo en España un 8% más denuncias que en 2020 (el año de la pandemia), y la diferencia entre el primer semestre de 2022 y el mismo periodo de 2021 ya se sitúa en un +16% (87.472, frente a 75.722).

- Independientemente del ciclo económico, es indispensable garantizar los recursos de protección necesarios para las mujeres víctimas, siendo el empleo uno de los más importantes, en la medida en que permite romper la dependencia económica que muchas veces las vincula con el agresor.

- Existen determinados prejuicios ligados erróneamente a las mujeres víctimas de violencia de género y que dificultan su empleabilidad: mayor absentismo, inseguridad, bajo rendimiento, etc. Una situación que lleva a la mayoría de ellas (72,3%) a no comunicar dicha condición por miedo a que les reste oportunidades en entrevistas de trabajo o procesos de selección; solo el 27% lo comunica (normalmente, por cuestión de seguridad).

- Los expertos consultados para la elaboración de este informe recuerdan que las situaciones de violencia de género no están ocasionadas por la forma de ser de la víctima, sino por el comportamiento del agresor. Por ello, es un error atribuir características comunes a estas mujeres y estigmatizarlas. En lugar de ello, debemos allanar su camino hacia el empleo como único elemento que las empodera transversalmente, incrementando su independencia y autoestima.

- La totalidad de las mujeres encuestadas asegura que el empleo sería de gran ayuda para reconducir su vida. 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. De todos los elementos que les harían decantarse a la hora de encontrar un trabajo, las mujeres víctimas señalan en primer lugar el salario y la independencia.

- La inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia de género se ha visto agravada por la crisis de la Covid-19, ya que para el 68%, el mercado laboral no se ha recuperado respecto a antes de la pandemia. En concreto, el 46,7% señala que los requisitos para acceder a las ofertas de empleo son más exigentes ahora que antes.

- Aquellas personas que ya se encontraban en situación de vulnerabilidad, como las mujeres víctimas, han visto como su situación empeoraba en los últimos dos años. Así, la gran mayoría (91%) encuentra algún grado de dificultad para llegar a fin de mes.

Conclusiones

- Dicha situación de precariedad provoca que 6 de cada 10 desempleadas víctimas de la violencia de género se planteé aceptar un puesto de trabajo inferior a su cualificación. Una cifra que rozaría el 85% si incluimos a aquellas que han contestado “quizá”. Es decir, solo el 14,6% no estaría dispuesta a trabajar en un puesto de menor cualificación.
- La inclusión laboral de las mujeres víctimas exige el compromiso de Administraciones Públicas y empresas. Las primeras tienen, entre otros retos, evaluar la aplicación de las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género o promover la difusión entre las desempleadas víctimas de sus derechos. Por parte de las empresas se apuesta por implicar a la dirección y por extender los principios del código ético a toda la cadena de valor, al tiempo que recurrir por alianzas con entidades especializadas.



FUNDACIÓN ADECCO

10ª edición

Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:

