



FUNDACIÓN ADECCO

11ª edición

# Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:



Informes Fundación Adecco - Noviembre 2023

# Índice

|  |    |
|--|----|
| Carta de Francisco Mesonero                        | 3  |
| Cartas de empresas colaboradoras                   | 4  |
| Objetivos  | 7  |
| Metodología y fuentes                              | 8  |
| Introducción                                       | 9  |
| 2022: récord de denuncias por violencia de género  | 11 |
| La violencia de género aleja a la mujer del empleo | 12 |
| Violencia de género y paro de larga duración       | 13 |
| Mayor exposición al empleo irregular y pobreza     | 15 |
| Estigmas profesionales que urge erradicar          | 16 |
| Propuestas para la Administración Pública          | 17 |
| Propuestas para las empresas                       | 18 |
| Conclusiones                                       | 19 |

# Carta de Francisco Mesonero

Por undécimo año consecutivo, el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco presenta el informe Violencia de género y empleo, con el objetivo de visibilizar la importancia de la inclusión laboral para normalizar y reconducir la vida de las mujeres víctimas de la violencia de género. En las sucesivas páginas exploraremos las intersecciones entre violencia de género, mercado laboral, pobreza y exclusión, en aras de erradicar los estereotipos y prejuicios que a menudo afrontan las mujeres víctimas y promover una visión renovada de las mismas, que reconozca su indiscutible aportación de valor al empleo. No en vano, a menudo están mucho mejor preparadas de lo que imaginan, atesorando un gran talento y desarrollando una alta fidelidad al proyecto al que se vinculan. Solo necesitan una oportunidad y ahí debemos estar para ofrecérsela.

En los últimos años, y tras haber dejado atrás lo más duro de la pandemia, observamos un incremento del número de denuncias por violencia de género, que reflejan una mayor voluntad y predisposición de las mujeres para pedir ayuda. Es responsabilidad de todos los actores sociales (Administración, empresas, tercer sector) hacernos cargo de esta tendencia y ofrecer a las mujeres víctimas todos los apoyos y recursos necesarios para retomar el control de sus vidas. En este proceso el empleo es, sin duda, un elemento fundamental. En una era en la que las alianzas son claves

para avanzar en el cumplimiento de los ODS, solo podremos alcanzar la plena inclusión de las mujeres víctimas a través de la acción coordinada de todos los agentes, siendo el tejido empresarial uno de los pilares. La realización de este informe es un buen ejemplo de ello, habiéndose desarrollado gracias al apoyo de 26 empresas comprometidas: AGC Pharma Chemicals Europe SLU, Frit Ravich SA, Mahou San Miguel, Unicaja. Emasagra, Five Guys SL, Somajasa, Alvarez&Marsal, Banco Mediolanum, Hinojosa Packaging Group, Ultracongelados Virto, S.A.U., Servicios de Montejoyra SA, Cítrico Global SL, Grupo Hoteles Playa SA, Culmia Desarrollos Inmobiliarios, TK Elevadores España S.L.U., Saint Gobain España SL, Schindler S.A, FCC Aqualia, Globalvia, Ernst & Young, Talgo, Smurfit Kappa Navarra S.A., Magotteaux Navarra S.A., Ucalca, General Electric Healthcare, Redeia Corporación S.A.

Desde la Fundación Adecco queremos agradecer a estas compañías su firme compromiso con este reto de primer orden, como es la inclusión laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Una meta que se corresponde con nuestros fines fundacionales, pero también con la construcción de una sociedad más justa, madura y resiliente, alineada con la Agenda 2030.

## **Francisco Mesonero**

Director general de la Fundación Adecco

---

“Desde AGC Pharma Chemicals Europe estamos comprometidos con la igualdad y en contra de cualquier tipo de 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 2023”.

**Akihiro Kadokura, Chief Executive Officer AGC Pharma Chemicals Europe**

“En Alvarez&Marsal España, estamos comprometidas/os con la promoción de un entorno de trabajo inclusivo y seguro para todos nuestros/as empleados/as. El informe contra la violencia de género elaborado por la Fundación Adecco no solo es una llamada de atención, sino también un recordatorio de la urgente necesidad de actuar. Hemos revisado detenidamente los hallazgos de este informe y hemos visto de cerca la realidad de las víctimas de violencia de género en cualquier entorno laboral. No podemos permanecer indiferentes. Es una llamada a la acción que nos insta a tomar medidas concretas para apoyar a quienes necesitan nuestra ayuda. En Alvarez&Marsal España, no solo estamos comprometidos con crear un lugar de trabajo seguro y libre de discriminación, sino que también trabajamos incansablemente para proporcionar apoyo, recursos y capacitación para todas nuestras/os empleadas/os. Reconocemos que erradicar la violencia de género es un esfuerzo colectivo, y estamos orgullosos/as de ser parte de la solución. Nos comprometemos a seguir colaborando con la Fundación Adecco y otras organizaciones para combatir la violencia de género en el lugar de trabajo y más allá. Podemos lograr un cambio significativo y construir un mundo donde todos y todas se sientan seguros/as y valorados/as. Es hora de ser agentes del cambio. La violencia de género no tiene cabida en nuestras vidas ni en nuestros lugares de trabajo. Podemos marcar la diferencia y crear un futuro más seguro y equitativo para todas/os”.

**Francisca Beloso, Human Resources -Project Management, Senior Manager Alvarez&Marsal**

“Informes como este que elabora la Fundación Adecco son fundamentales: de entrada hace una detallada radiografía de la situación permitiéndonos tomar conciencia de la gravedad del problema, pero sobre todo, nos da claves para poder afrontar la situación y poder ofrecer soluciones. Por eso quiero agradecer y felicitar a la Fundación por su gran labor.”

**Igor Garzesi, CEO Banco Mediolanum**

“Es importante que la sociedad esté informada sobre qué es la violencia de género. Según Susana Gisbert, fiscal especializada en violencia de género, aunque la mayoría de los jóvenes (46,4%) se identifican con el movimiento feminista, entre los adolescentes, en los últimos cinco años, se detecta el crecimiento de un sentimiento antifeminista y negacionista de la violencia de género. Consideran que han perdido la presunción de inocencia, “culpables hasta que se demuestre lo contrario”, y es la propia victimización lo que les está provocando rechazo, porque sienten que se les ubica en una situación de inferioridad frente a las mujeres. La formación e información sobre qué es la violencia de género es fundamental para, desde los cimientos, erradicar esta creencia. Las campañas de prevención y sensibilización son fundamentales para luchar contra la violencia de género, y deben poner el foco en la responsabilidad del agresor, no en la víctima. Desde Culmia, estamos comprometidos con la lucha contra la violencia de género y queremos apoyar esta iniciativa colaborando con la Fundación Adecco, promoviendo el fin de la violencia, aumentando la sensibilización sobre sus causas y consecuencias, así como promoviendo campañas que fomenten la igualdad de género, lucha contra los roles de género

---

y brindar las condiciones para que las mujeres y los hombres contribuyan de la misma manera al desarrollo social, económico y cultural de la sociedad en la que viven.”

**Almudena Corbella Capdevila, directora de Personas y Organización de Culmia**

“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**

“La igualdad y la no discriminación son derechos humanos fundamentales que todas las personas merecen gozar. La violencia de género es un atentado inaceptable a estos derechos. Debemos unirnos para apoyar a todas las mujeres víctimas de género y brindarles seguridad, respeto y oportunidades. La integración de estas mujeres es esencial para construir una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia. Por este motivo, Mancomunidad de Montejurra se une al Informe de la Fundación Adecco sobre Violencia de género y empleo.”

**Nicolas Ulibarri, director general Servicios de Montejurra SA**

“Desde Smurfit Kappa estamos trabajando en prevenir y combatir la violencia de género en todas sus formas. Para ello colaboramos regularmente con organizaciones en aras a construir un entorno laboral donde la inclusión, la diversidad y la igualdad sean nuestra enseña de identidad. En esta línea, en el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la Mujer, apoyamos el informe de la Fundación Adecco con la esperanza de que impulse la sensibilización de toda la sociedad y fomente la empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género”.

**Ignacio Landa General Manager (Cordovilla & Hexacomb Aoiz) Smurfit Kappa Spain | Portugal | Morocco**

“Somos una empresa comprometida con las personas y la sociedad. Alinear nuestro éxito en el negocio con las necesidades de nuestro entorno social es una prioridad. La violencia de género 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, incluyendo el ámbito laboral. Por ello, en nuestro nuevo plan de igualdad incorporamos medidas específicas para garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección. Algunas medidas hacen referencia a la preferencia para ocupar vacantes internas en otras localizaciones, ayuda para su asistencia psicológica, ayuda económica por traslado o flexibilidad en la concesión de anticipos. Asimismo, nuestra colaboración habitual con la Fundación Adecco nos permite canalizar nuestro firme compromiso por impactar positivamente en la reducción de la discriminación en el acceso al empleo.

---

Gracias a nuestra participación específica en el proyecto Mujer en el marco del programa #EmergenciaPorElEmpleo hemos podido contribuir a la formación y desarrollo de un grupo de mujeres en situación de vulnerabilidad social. Para TKE es un orgullo participar en este tipo de proyectos y visibilizar así nuestro compromiso social”.

**José Luis Las Heras, director de Recursos Humanos de TKE**

Un año más, desde Grupo Virto colaboramos con el informe de Violencia de género y empleo de la Fundación Adecco porque creemos que la generación de empleo es clave para proteger la integridad de las mujeres víctimas de violencia de género. “Durante los casi 40 años de trayectoria de nuestra organización, hemos trabajado para que la inclusión sea una realidad en todos los ámbitos de la empresa, ofreciendo las mismas oportunidades a todas las personas y valorando, por encima de cualquier otra consideración, el Talento”.

**Sara Virto, directora de Personas de Grupo Virto**

Como en años anteriores, Somajasa se suma a la iniciativa puesta en marcha por la Fundación Adecco, 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 y que completarán la agenda prevista para la conmemoración del Día 25 de noviembre de 2023 contra la violencia de género en la sociedad. Somajasa tiene el firme compromiso de contribuir desde la empresa a conseguir una sociedad libre de violencia de género y libre de acoso, entre los que se encuentra el compromiso de facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en su plantilla y así contribuir a la eliminación de esta lacra que especialmente nos sacude en el año 2023. Esta iniciativa parte de la empresa dentro de su Programa de Acción Social y de las Medidas del Plan de Igualdad para la sensibilización y formación en materia de género, incorporado en sus valores persona a persona de la organización, y que emanan de Instituto de las Mujeres y concretamente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género desde donde presta asesoramiento a las distintas entidades para facilitar los procesos de inserción.

**Juan Fernández Solís, gerente de Somajasa.**

“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. A través de nuestro Plan de Igualdad implementamos medidas contra la violencia de género y la prevención del acoso a través de la sensibilización de la plantilla y el establecimiento de procedimientos efectivos para abordar las denuncias. Porque para nosotros, las mujeres víctimas de violencia representan una prioridad, una situación injusta e inhumana sobre la que toda la sociedad debe poner el foco y luchar con contundencia para que no haya casos. Respalamos, 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 ayudas ni recursos para lograr la plena integración laboral de las personas que han sufrido esta lacra. Sólo a través de estos esfuerzos conjuntos podremos construir un futuro en el que todas las personas puedan vivir en una sociedad libre, segura y en igualdad”.

**Juan Carlos Torres Rojo, director-gerente de Emasagra**

---

# Objetivos

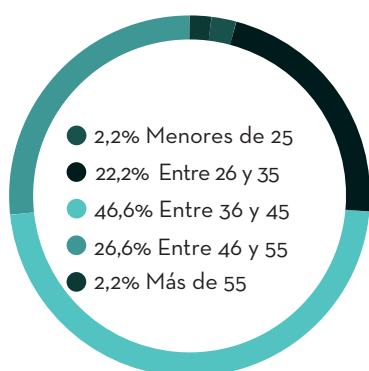
El 11º informe Violencia de género y empleo persigue los siguientes objetivos:

- Posicionar el empleo como elemento nuclear para la recuperación integral de las mujeres víctimas de la violencia de género y el pilar para la reconstrucción de sus vidas.
- Analizar el impacto que la violencia de género puede tener en la empleabilidad de las mujeres víctimas, mermando su autoestima o convirtiéndose en detonante para su salida del mercado laboral.
- Dar voz a las mujeres víctimas de la violencia de género e identificar su situación económica, dificultades 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 encontrar un empleo de forma sostenible en el tiempo.
- Construir conciencia y sensibilizar, generando debate en medios de comunicación, foros y conferencias.
- Estimular a las empresas y Administraciones Públicas al desarrollo de iniciativas que favorezcan el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género, siendo un recurso de protección que debe estar a su alcance tanto en ciclos de prosperidad como en épocas de crisis.

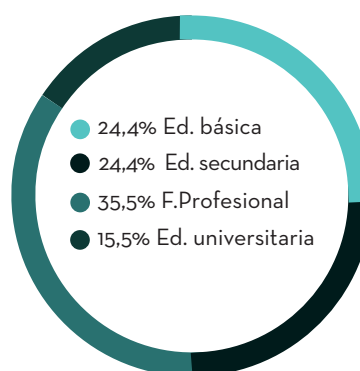
# Metodología y fuentes

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. Su perfil es el de una mujer (100% encuestadas), entre 36 y 45 años (46,6%) con Formación Profesional (35,5%).

Mujeres encuestadas según su edad



Mujeres encuestadas según nivel de estudios



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 informe se ha realizado con la colaboración de empresas comprometidas: AGC Pharma Chemicals Europe SLU, Frit Ravich SA, Mahou San Miguel, Unicaja. Emasagra, Five Guys SL, Somajasa, Alvarez&Marsal, Banco Mediolanum, Hinojosa Packaging Group, Ultracongelados Virto, S.A.U., Servicios de Montejurra SA, Cítrico Global SL, Grupo Hoteles Playa SA, Culmia Desarrollos Inmobiliarios, TK Elevadores España S.L.U., Saint Gobain España SL, Schindler S.A, FCC Aqualia, Globalvia, Ernst & Young, Talgo, Smurfit Kappa Navarra S.A., Magotteaux Navarra S.A., Ucalasa, General Electric Healthcare, Redeia Corporación S.A.



# Introducción

**El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco ha realizado una encuesta a 350 mujeres víctimas de violencia de género en desempleo para visibilizar su situación y realizar propuestas para su inclusión laboral.**

La erradicación de la violencia contra la mujer constituye un reto prioritario para un desarrollo sostenible. En primer lugar, constituye una grave violación de los derechos humanos que pone en riesgo la integridad física y psicológica de las mujeres, limitando su participación en el trabajo, la educación o la vida pública. Además, la violencia de género no solo afecta a las víctimas directas, sino también a sus familias, a los entornos en los que se desenvuelven y a la sociedad en su conjunto. Representa un problema que tiene múltiples ramificaciones y que frena las posibilidades de las mujeres para integrarse, prosperar o sacar adelante a su familia. Todo ello restringe el potencial de desarrollo de las comunidades. Sobran por tanto las palabras para argumentar que se trata de una lacra social intolerable.

**Por todo ello, combatir la violencia de género es hoy un reto de primera magnitud y una de las grandes metas de la Agenda 2030, reflejada en ODS como la salud y el bienestar, la igualdad de género o la reducción de las desigualdades. Y es precisamente otro ODS (el número 8, trabajo decente y crecimiento económico) uno de los grandes instrumentos para hacer efectivos los anteriores.**

Si bien el hecho de tener un puesto de trabajo no exime de sufrir violencia de género, sí aporta un escudo de protección a muchas mujeres que se ven empoderadas con recursos económicos, mayor autonomía, autoestima y red de contactos. A la luz de esta realidad, el empleo debería ser un activo accesible y al alcance de todas las víctimas. Sin embargo, las mujeres víc-

---

**El empleo representa un escudo de protección para las mujeres víctimas de la violencia de género**

---

timas ven considerablemente mermadas sus oportunidades profesionales, un hecho que perpetúa las situaciones de violencia e intensifica su exclusión social y pobreza.

Además del aislamiento, la afectación de la autoestima o las dificultades de las mujeres para diseñar una estrategia efectiva de búsqueda de empleo, persisten estereotipos enraizados en creencias obsoletas que frenan su participación laboral. Estos estereotipos pueden combatirse a través del conocimiento y de la información, como pilares para sensibilizar y generar conciencia. Consciente de ello, el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco ha realizado una encuesta a 350 mujeres víctimas de la violencia de género en situación de desempleo, en aras de visibilizar esta situación y servir de punto de partida para el desarrollo de propuestas e iniciativas para promover su inclusión laboral.

# 2022: récord de denuncias por violencia de género

**La creciente concienciación y sensibilización sobre la violencia de género se ve reflejada en el incremento de denuncias por violencia de género en España: un 12% más que en el año anterior.**

En los últimos años se ha evidenciado un aumento en el nivel de concienciación y sensibilidad con respecto a la violencia de género. Los medios de comunicación y las redes sociales se han alzado como plataformas para denunciar casos que se han convertido en mediáticos, propiciando la irrupción de campañas de sensibilización, movimientos de empoderamiento, nuevas leyes y políticas para proteger a las víctimas e, incluso, cambios en las normas sociales que conducen a una mayor aceptación y apoyo para las mujeres víctimas de la violencia de género.

de 2023 (datos primer trimestre), cuando se ha registrado un incremento del 11% con respecto al mismo periodo del año anterior.

Por comunidades autónomas, **Navarra (56,5%), Extremadura (33,4%) y Castilla y León (25,6%)** son las regiones donde se han registrado los mayores incrementos de denuncias por violencia de género.

En general, se observa que en periodos de crisis o de recesión económica las denuncias tienden a contraerse, como sucedió en el año de la pandemia o en

2013 -punto álgido de la Gran Recesión-. Por otra parte, en etapas más prósperas o de recuperación económica, las denuncias tienden a aumentar, debido a una mayor confianza de las mujeres a la hora de visibilizar su situación, sintiéndose más capaces de salir adelante por sí mismas. En el año 2022, habiéndose superado lo más duro de la crisis sanitaria y del distanciamiento social, las denuncias experimentaron un notable crecimiento que, de hecho, representa un máximo histórico.

“Es fundamental garantizar que los recursos de protección para las mujeres

**Navarra, Extremadura y Castilla y León son las regiones donde se han registrado los mayores incrementos en el número de denuncias**

Esta creciente sensibilidad se ve reflejada en las cifras de denuncias por violencia de género, que han seguido una tendencia ascendente desde el punto de inflexión de la pandemia, cuando experimentaron un gran descenso debido a las dificultades de las mujeres para pedir ayuda y visibilizar su situación en el contexto Covid-19. Así, **en 2022 se alcanzó el máximo histórico en el número de denuncias por violencia de género. En concreto, se interpusieron 182.065, un 12% más que el año anterior y un 20,7% más que en 2020.** Esta tendencia ascendente sigue presente en lo que llevamos

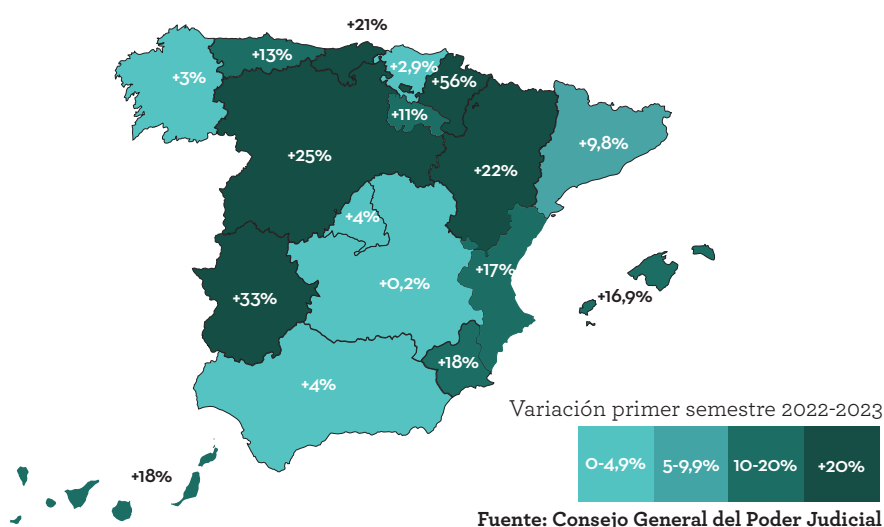
|                     | Denuncias en el primer semestre de 2022 | Denuncias en el primer semestre de 2023 | Variación     |
|---------------------|---|---|---------------|
| Andalucía           | 9.149                                   | 9.539                                   | 4,26%         |
| Aragón              | 973                                     | 1.192                                   | 22,51%        |
| Asturias            | 737                                     | 838                                     | 13,70%        |
| Baleares            | 1.443                                   | 1.688                                   | 16,98%        |
| Canarias            | 2.155                                   | 2.552                                   | 18,42%        |
| Cantabria           | 514                                     | 625                                     | 21,60%        |
| Castilla y León     | 1.279                                   | 1.607                                   | 25,65%        |
| Castilla-La Mancha  | 1.495                                   | 1.499                                   | 0,27%         |
| Cataluña            | 5.098                                   | 5.600                                   | 9,85%         |
| C. Valenciana       | 6.149                                   | 7.212                                   | 17,29%        |
| Extremadura         | 700                                     | 934                                     | 33,43%        |
| Galicia             | 1.695                                   | 1.747                                   | 3,07%         |
| Madrid              | 6.534                                   | 6.812                                   | 4,25%         |
| Murcia              | 1.730                                   | 2.044                                   | 18,15%        |
| Navarra             | 458                                     | 717                                     | 56,55%        |
| País Vasco          | 1.448                                   | 1.490                                   | 2,90%         |
| La Rioja            | 208                                     | 231                                     | 11,06%        |
| <b>Total España</b> | <b>41.765</b>                           | <b>46.327</b>                           | <b>10,92%</b> |

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

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 sectores emergentes, así como impulsar las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión en las empresas (D&E), que erradiquen los prejuicios en los procesos de selección y se centren en lo verdaderamente importante: los valores y competencias de las mujeres"-destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

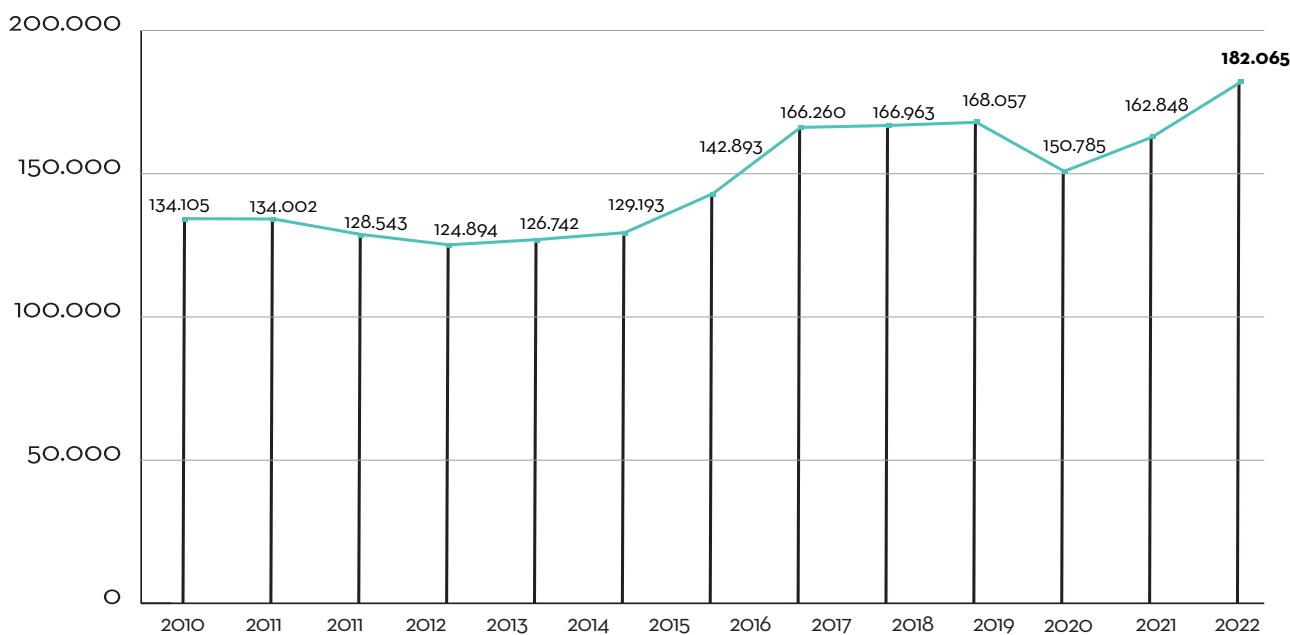
### Variación de denuncias de violencia de género en el primer semestre por comunidad autónoma

Comparativa primer semestre 2022 con primer semestre 2023



### Evolución de denuncias por violencia de género

Desde 2010 hasta 2022



# La violencia de género aleja a la mujer del empleo

**Siete de cada diez mujeres encuestadas admite que esta situación lastra sus oportunidades laborales. Además las desprovee de recursos económicos e independencia, experimentando una merma de su círculo social.**

La violencia de género es una lacra social que puede afectar a todas las mujeres; sin embargo, existen condicionantes que pueden alargar el proceso y dificultar aún más la situación de las víctimas. Uno de ellos es sin duda el **desempleo, una circunstancia que desprovee a las mujeres de recursos económicos e independencia, experimentando además una merma de su círculo social y autoestima.**

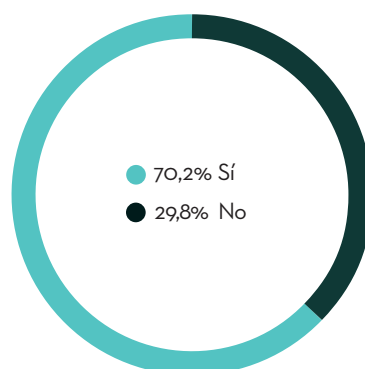
Los resultados del presente informe arrojan una impactante cifra: **la violencia de género aleja del empleo a 7 de cada 10 mujeres.** Así, y preguntadas por su situación y expectativas laborales en el momento de sufrir la violencia, el **70%** responde que dicha violencia mermó sus oportunidades laborales, ya sea porque querían buscar empleo pero no se sentían con la autoestima y seguridad suficientes (65% de los casos) o porque, teniendo trabajo, se vieron forzadas a dejarlo por la presión ejercida por su pareja (35%).

En el primer caso, es significativo cómo la violencia de género puede erosionar la autoestima y confianza de una mujer, haciéndola sentir incapaz o no calificada para el mundo laboral.

En el segundo caso, las mujeres encuestadas afirman que su agresor ejerció un severo control sobre ellas, a través de amenazas, manipulaciones e incluso violencia física, forzándolas a dejar su trabajo, con el resultado de un mayor aislamiento social de la víctima y un refuerzo de la posición de poder de la persona agresora.

## ¿La violencia de género te ha alejado del empleo?

En porcentaje.



## ¿Cómo te ha alejado la violencia de género del empleo?

En porcentaje.



- 35% Tenía empleo y me vi obligada a dejarlo por presión de mi pareja
- 65% Quería buscar trabajo pero me sentía incapaz, no tenía seguridad ni autoestima

# Violencia de género y paro de larga duración

Más de la mitad de las mujeres encuestadas lleva más de un año buscando empleo. Entre los obstáculos destacan la inseguridad, el miedo a ser localizadas, horarios incompatibles y el desconocimiento de los procesos de búsqueda.

Las 350 mujeres que han participado en esta encuesta están superando hoy un difícil proceso de violencia de género y buscan un empleo para reconducir sus vidas. Sin embargo, no está resultando tarea sencilla, ya que más de la mitad (55,5%) lleva más de un año en situación de desempleo.

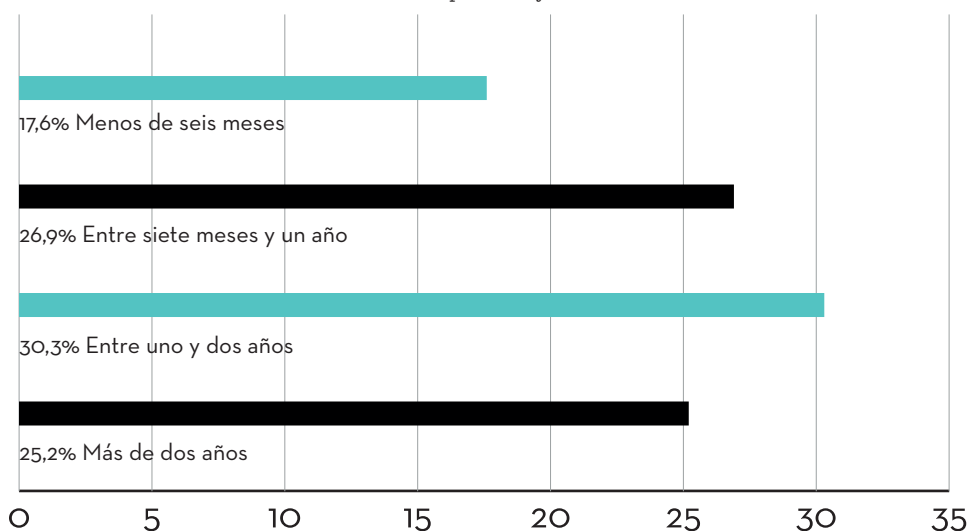
Es preciso que las mujeres víctimas se beneficien de un acompañamiento personalizado que les permita buscar un empleo con garantías

Entre los principales obstáculos o barreras que encuentran en este camino, destacan la inseguridad y la autoestima (65%), el temor a ser localizadas por la persona agresora en el puesto de trabajo (44%), la incompatibilidad de horarios para hacer frente a sus responsabilidades familiares (33%), la ausencia de medios digitales para buscar trabajo (30%) y el desconocimiento a la hora de definir una estrategia de búsqueda de empleo (21%).

- **Inseguridad y autoestima.** Como hemos señalado, la violencia de género puede erosionar la autoestima y confianza de las mujeres, Esta baja percepción de sí mismas merma considerablemente sus oportunidades laborales.

- **Temor a ser localizadas por el agresor en**

Tiempo en desempleo.  
Mujeres víctimas en búsqueda activa de empleo  
En porcentaje.



el puesto de trabajo. Cuando una mujer ha experimentado violencia o acoso, puede desarrollar el temor q que estas situaciones se reproduzcan también en el ámbito laboral, especialmente si no cuenta con políticas y protocolos claros para prevenir y manejar dicho acoso.

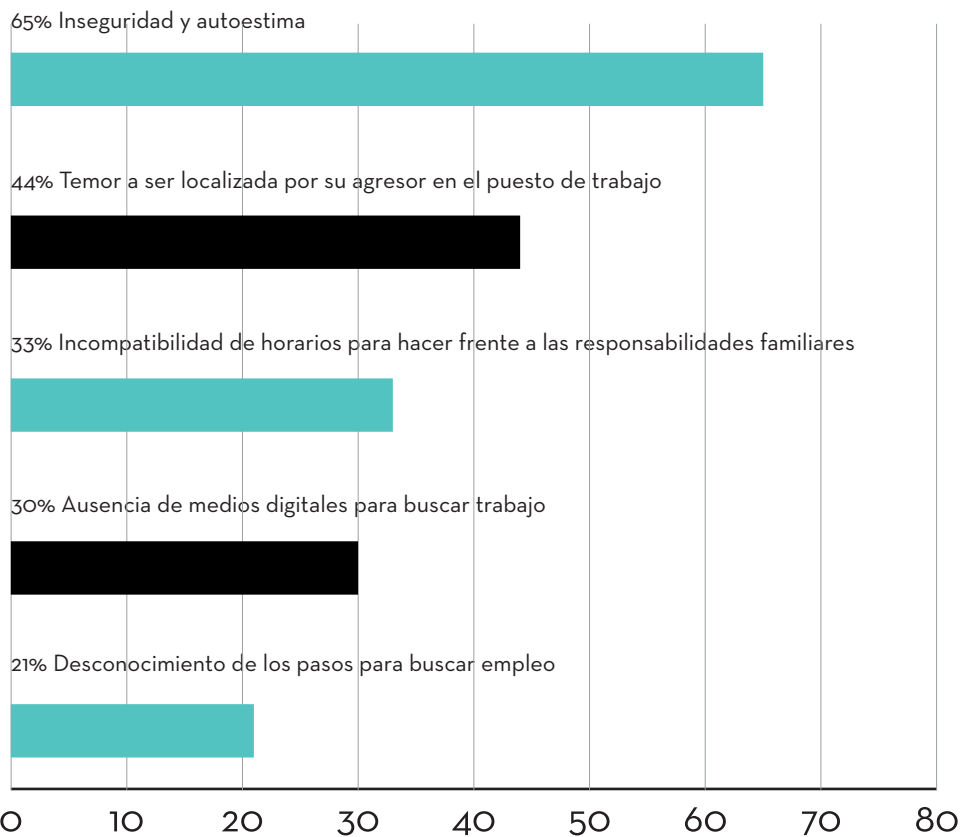
**- Incompatibilidad de horarios para hacer frente a sus responsabilidades familiares.** En muchos casos las mujeres víctimas encuentran dificultades para compatibilizar su vida familiar y profesional, siendo imprescindible apostar por medidas de flexibilidad espacio temporal que garanticen su desarrollo.

**- Desconocimiento a la hora de definir una estrategia de búsqueda de empleo.** En ocasiones existe la voluntad y la predisposición para buscar trabajo, pero no va acompañada de un conocimiento de las nuevas fórmulas de búsqueda de empleo: portales, redes sociales, autocandidaturas, etc. Es preciso ofrecer a las mujeres víctimas un acompañamiento personalizado, que les permita buscar trabajo con garantías y conectar con los sectores más demandados.

“La empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género merece una atención urgente por parte de todos los actores sociales, siendo el primer paso ofrecerles el acompañamiento necesario para devolverles la confianza, la autoestima y la capacidad para retomar el control de sus vidas. En este proceso, resulta fundamental diseñar un itinerario de empleo personalizado, incidiendo en la formación en los sectores emergentes y en el apoyo psicológico para su recuperación emocional. Asimismo, la sensibilización y la flexibilidad laboral son claves para que las mujeres víctimas puedan desarrollar una carrera profesional con garantías”- destaca Begoña Bravo, responsable del plan de inclusión de la Fundación Adecco.

## Principales obstáculos que encuentran las mujeres víctimas a la hora de buscar trabajo

En porcentaje.



# Mayor exposición al empleo irregular y a la pobreza

**La gran mayoría de las mujeres víctimas de violencia de género reconoce tener problemas para llegar a fin de mes y dos de cada tres recurrirían a trabajar de forma irregular, sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.**

Como se ha destacado en el epígrafe anterior, el desempleo de larga duración acompaña a más de la mitad de las mujeres víctimas en búsqueda activa de trabajo. Esta situación les expone de forma más acusada a la pobreza y al riesgo de exclusión, como así arrojan las cifras del presente análisis.

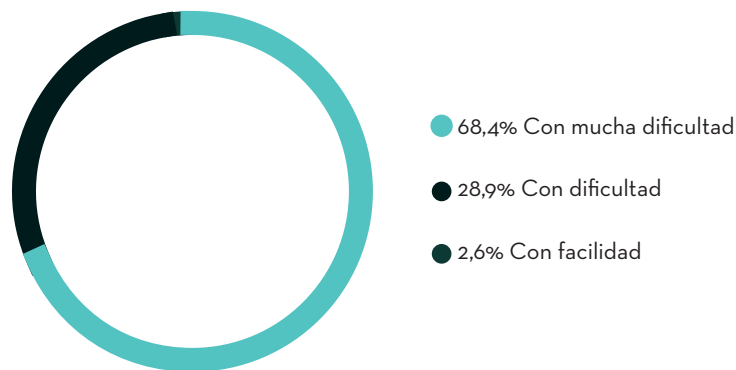
En concreto, la gran mayoría (97,3%) manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes (un 68,4% termina la mensualidad “con mucha dificultad” y un 28,9% lo hace “con dificultad”).

En este sentido, un 64,2% se plantea trabajar de forma irregular, sin estar dada de alta en la Seguridad Social, debido a la urgencia de ingresos para cubrir gastos esenciales.

“Muchas mujeres víctimas de la violencia de género afrontan barreras significativas para acceder a empleos formales debido a la falta de contactos, experiencia o habilidades para conectar con el actual mercado de trabajo. Además, en algunos casos, pueden no ser plenamente conscientes de sus derechos laborales o de las implicaciones de trabajar de forma irregular. Por todo ello, es prioritario acompañar, asesorar y apoyar a las mujeres víctimas en búsqueda activa de empleo para que no caigan en la precariedad y en la desprotección, a través de un empleo digno, justo y adecuado a sus necesidades”- declara Begoña Bravo.

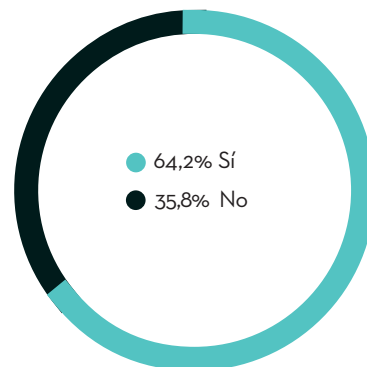
## Mujeres víctimas de violencia de género en búsqueda de trabajo. Llego a fin de mes...

En porcentaje.



## ¿Te planteas trabajar de forma irregular, sin estar dada de alta en la Seguridad Social?

En porcentaje.



# Estigmas profesionales que urge erradicar

**La mayoría de las mujeres víctimas prefiere no revelar su situación en las entrevistas de trabajo, debido a estigmas muy enraizados en el pensamiento colectivo.**

A pesar del creciente nivel de concienciación y compromiso con respecto a la violencia de género, siguen persistiendo estereotipos sobre víctimas y agresores que dificultan la erradicación del problema y se trasladan al ámbito laboral, convirtiéndose en barreras de acceso al empleo.

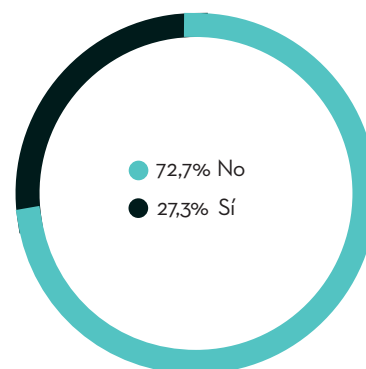
**El empleo es un recurso clave para que las mujeres víctimas salgan adelante. Por ello, su compromiso es doble**

En ocasiones la condición de víctima de violencia de género se asocia erróneamente a determinados rasgos de la personalidad, creando una burbuja de desinformación que puede frenar su contratación. La existencia de estos estereotipos se ve reflejada en los datos de la encuesta: **un 72,7% de las mujeres 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 27,3% restante sí lo comunica, al considerarlo necesario para su seguridad.**

“Urge derribar estos anacrónicos estereotipos que no se corresponden en absoluto con la realidad. La experiencia que tenemos en la Fundación Adecco es de mujeres conscientes de que el empleo es el gran recurso para salir adelante, la herramienta que les va a proporcionar

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

En porcentaje.



autoestima e independencia económica, además de ampliar su red de contactos. Por ello, su fidelidad y compromiso con el proyecto empresarial acostumbran a ser dobles. Además, se trata de personas que han desarrollado una serie de habilidades emocionales, como la empatía, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial. En este sentido, es necesario acelerar y normalizar la presencia de las mujeres víctimas en las empresas, ayudando así a hacer efectiva su protección integral”- **destaca Begoña Bravo, responsable del plan de Inclusión de la Fundación Adecco.**

En la misma línea, la experta añade: “Es completamente desacertado atribuir a estas mujeres unas características o personalidad concreta: 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, y prueba de ello es que no existe un perfil de mujer víctima de violencia de género, sino que cualquier mujer puede sufrirla. En lugar de caer en el estigma, es preciso brindarles todo nuestro apoyo, siendo el empleo uno de los elementos por excelencia para que puedan reconducir sus vidas y salir adelante”.



# Propuestas dirigidas a la Administración Pública

**Para facilitar 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 alcanzar este propósito.**

- **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.

- **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 mujeres 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 en las compañías.

- **Junto al conocimiento legal, impulsar la sensibilización empresarial,** concienciando a las compañías sobre el talento de las mujeres víctimas de la violencia de género, derribando barreras y estereotipos.

- **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.

**Aplicar las normativas desarrolladas y reforzar las políticas activas de empleo es clave para la inclusión de las mujeres víctimas**

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.

- **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

**Las políticas en favor de la inclusión laboral de las mujeres víctimas y el respaldo social deben calar en las nuevas estrategias empresariales. Detallamos algunas de las medidas imprescindibles para lograrlo.**

- **Garantizar la aplicación de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de género.** Esta normativa establece que, una vez acreditada la situación de violencia de género, las mujeres trabajadoras tienen los siguientes derechos:

- o Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
- o Movilidad geográfica si la localización de la empresa lo permite.
- o Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los 6 primeros meses.
- o Reducción jornada laboral con reducción proporcional del salario.
- o Ausencias y/o faltas de puntualidad justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.
- o Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, con derecho a prestación por desempleo durante 6 meses ampliables a 18.
- o Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la mujer trabajadora, que se acreditará por comunicación escrita de la empresa, junto a la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal.
- o Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida mientras está ejerciendo sus derechos (reducción de jornada, movilidad geográfica, etc), el despido se declarará nulo.

- **Conocer y acogerse a los incentivos para las empresas que contratan mujeres víctimas (Ley 42/2006 de 29 de diciembre):**

- o Contrato indefinido: 125 euros/mes durante 4 años desde el inicio de la contratación.
- o Contrato temporal: 50 euros al mes durante toda la vigencia del contrato.
- o Conversión del contrato temporal a indefinido 125 euros al mes durante 4 años.

---

**Existen muchos derechos que amparan a las mujeres víctimas en materia laboral, que las empresas deben conocer y aplicar**

---

- **Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&E) promovidas desde el Comité de Dirección,** que garanticen la eliminación de estigmas y sesgos inconscientes en los procesos de selección. En este marco es fundamental la sensibilización a equipos y departamentos estratégicos, especialmente el área de Recursos Humanos.

- **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.

- **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.

- **Programas de mentoring o voluntariado** en los que otras mujeres que han superado situaciones similares, puedan guiar y apoyar a las víctimas en su proceso de inserción laboral.

- **Alianzas con el tercer sector,** a través del 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.

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

---

# Conclusiones

- En los últimos años se ha evidenciado un aumento en el nivel de concienciación con respecto a la violencia de género. Esta creciente sensibilidad se ve reflejada en las cifras de denuncias por violencia de género, que han seguido una tendencia ascendente. De hecho, en 2022 se alcanzó el máximo histórico en el número de denuncias por violencia de género (182.065), un 12% más que el año anterior y un 20,7% más que en 2020. Esta tendencia ascendente sigue presente en lo que llevamos de 2023 (datos primer trimestre), cuando se ha registrado un incremento del 11% con respecto al mismo periodo del año anterior.

- La violencia de género aleja del empleo a 7 de cada 10 mujeres. Preguntadas por su situación y expectativas laborales en el momento de sufrir la violencia, el 70% responde que dicha violencia mermó sus oportunidades laborales, ya sea porque querían buscar empleo pero no se sentían con la autoestima y seguridad suficientes (65% de los casos) o porque, teniendo trabajo, se vieron forzadas a dejarlo por la presión ejercida por su pareja (35%). En el primer caso, es significativo cómo la violencia de género puede erosionar la autoestima y confianza de una mujer, haciéndola sentir incapaz o no cualificada para el mundo laboral. En el segundo caso, las mujeres encuestadas afirman que su agresor ejerció un severo control sobre ellas, a través de amenazas, manipulaciones e incluso violencia física, forzándolas a dejar su trabajo, con el resultado de un mayor aislamiento social de la víctima y un refuerzo de la posición de poder de la persona agresora.

- Más de la mitad de las mujeres víctimas (55,5%) lleva más de un año buscando empleo. Entre los principales obstáculos o barreras que encuentran para encontrarlo destacan la inseguridad y la autoestima (65%), el temor a ser localizadas por la persona agresora en el puesto de trabajo (44%), la incompatibilidad de horarios para hacer frente a sus responsabilidades familiares (33%), la ausencia de medios digitales para buscar trabajo (30%) y el desconocimiento a la hora de definir una estrategia de búsqueda de empleo (21%).

- El desempleo de larga duración aboca a las mujeres víctimas a la pobreza y a la precariedad. En concreto, la gran mayoría (97,3%) manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes (un 68,4% termina la mensualidad “con mucha dificultad” y un 28,9% lo hace “con dificultad”). Además, un 64,2% se plantea trabajar de forma irregular, sin estar dada de alta en la Seguridad Social, debido a la urgencia de ingresos para cubrir gastos esenciales.

- La empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género merece una atención urgente por parte de todos los actores sociales, siendo el primer paso ofrecerles el acompañamiento necesario para devolverles la confianza, la autoestima y la capacidad para retomar el control de sus vidas. En este proceso, resulta fundamental diseñar un itinerario de empleo personalizado, incidiendo en la formación en los sectores emergentes y en el apoyo psicológico para su recuperación emocional. Asimismo, la sensibilización y la flexibilidad laboral son claves para que las mujeres víctimas puedan desarrollar una carrera profesional con garantías.

---

# Conclusiones

- Existen todavía estereotipos que asocian a las mujeres víctimas con personalidades inseguras o conflictivas, creando una burbuja de desinformación que puede frenar su contratación. La existencia de estos estereotipos se ve reflejada en los datos de la encuesta: un 72,7% de las mujeres 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 27,3% restante sí lo comunica, al considerarlo necesario para su seguridad.

- Urge derribar anacrónicos estereotipos asociados a las mujeres víctimas de la violencia de género. La experiencia de la Fundación Adecco atestigua que son mujeres conscientes de que el empleo es el gran recurso para salir adelante, la herramienta que les va a proporcionar autoestima e independencia económica, además de ampliar su red de contactos. Por ello, su fidelidad y compromiso con el proyecto empresarial acostumbran a ser dobles. Además, se trata de personas que han desarrollado una serie de habilidades emocionales, como la empatía, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial.

- Algunas propuestas para impulsar la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género son impulsar el conocimiento de la normativa legal y la sensibilización entre las empresas, reforzar las políticas activas de empleo con foco en la capacitación o desarrollar estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) que garanticen la eliminación de estigmas y sesgos inconscientes.



FUNDACIÓN ADECCO

11ª edición

# Violencia de género y empleo

Informe apoyado por:

