



FUNDACIÓN ADECCO



endesa

gasNatural
fenosa

makro

RED
ELÉCTRICA
DE ESPAÑA

thyssenkrupp

YELMO
CINES

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión y el empleo

Carta de Francisco Mesonero

Por quinto año consecutivo, presentamos el informe **#EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral**, en esta ocasión acompañados por 6 empresas comprometidas con nuestra misión: que las mujeres con más dificultades puedan normalizar su vida a través del empleo. Mis primeras palabras son, precisamente, de agradecimiento hacia estas empresas: sin vuestra implicación sería imposible dar pasos hacia adelante.

En efecto, el creciente compromiso de las organizaciones, unido a los esfuerzos de la Administración Pública, están permitiendo afianzar la participación de la mujer en nuestro mercado laboral, arrojando su presencia muchas, y crecientes luces: el pasado año se alcanzó el récord de afiliación femenina, con una tasa de actividad que ha cogido velocidad de crucero.

Sin embargo, y fruto de la persistencia de “tics” históricos y culturales, las sombras, siguen siendo también múltiples y suponen complejos desafíos para la equiparación de nuestro mercado de trabajo con el resto de los países europeos (tasas de empleo todavía inferiores, dificultades

para el libre desarrollo de la maternidad y de la conciliación, diferencias salariales injustificadas...), lo que indica que el trabajo pendiente es aún de gran magnitud. Para abordarlo, esta “era de la recuperación” exige que afrontemos nuevos retos que serán determinantes para la plena igualdad de la mujer, especialmente cuando se encuentra en riesgo de exclusión social. El principal: erradicar todo atisbo de discriminación en los procesos de selección. Los Comités de Dirección y, en la misma línea, los Departamentos de Recursos Humanos deberán realizar una firme apuesta por una **#DiversidadSinEtiquetas**, un modelo que atrae de forma natural el talento, sin que la etiqueta “género” o “edad” tenga trascendencia alguna. En este modelo evolucionado, el talento y la dignidad de las personas se convierten en los nuevos parámetros sobre los que han de pivotar las estrategias de Diversidad e Inclusión, desterrando por completo los prejuicios y poniendo en valor a la persona por encima de cualquier circunstancia sociodemográfica.

Francisco Mesonero
Director General de la Fundación Adecco

Carta de Inés Juste

2017 ha sido el año de la mujer. Los medios de comunicación han denunciado más que nunca casos de abuso y violencia, hemos asistido a manifestaciones multitudinarias al grito de “yo sí te creo” e, incluso, Hollywood se ha levantado contra el acoso. Este interés social se está trasladando al ámbito del empleo, donde la preocupación por la igualdad de la mujer también es creciente y se posiciona como una prioridad en la agenda empresarial.

Existen mujeres que presentan una situación más desfavorable a la hora de acceder a un trabajo: con discapacidad, mayores de 55 años... su plena inclusión en el ámbito laboral es un reto que a todos nos atañe. Con el apoyo de la Administración Pública, las empresas debemos demostrar nuestro compromiso con la Diversidad, desterrando todo atisbo de prejuicio en los procesos de selección; mientras que el tejido asociativo y las fundaciones hemos de actuar de nexo, como conocedoras directas de las necesidades de la mujer en riesgo de exclusión.

El presente trabajo va precisamente en esa línea: aportar información de valor, a través de una radiografía de la situación profesional de las mujeres que más lo necesitan, identificando la problemática a la que están expuestas y esbozando propuestas que les ayuden a equipararse al resto de los demandantes de empleo. Una misión que, insisto, reclama la suma de esfuerzos de todos los actores sociales. Pues sólo en base a una acción coordinada podremos destapar sinergias y crear un ecosistema abierto a la inclusión, que deseche estereotipos que nada dicen de la valía profesional (edad, discapacidad o situación familiar) y se centre en el talento, tan necesario en un país en máximos históricos de envejecimiento y en una sociedad que, en pleno siglo XXI, debe demostrar su madurez.

Inés Juste

Presidenta del Grupo Juste y
Patrona de Fundación Adecco

Objetivos

- Objetivos -

El informe #EmpleoParaTodas persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- **Radiografiar la situación profesional de las mujeres en riesgo de exclusión**, identificando los principales obstáculos que encuentran en su búsqueda de empleo y las consecuencias derivadas de los mismos: desempleo de larga duración, pobreza, exclusión, etc.

- **Acercar la realidad de las mujeres en riesgo de exclusión a la sociedad**, a través de un mensaje de sensibilización que contribuya a la eliminación de barreras y estereotipos.

- **Potenciar el valor de la mujer como fuerza laboral de incuestionable valor**, trasladando la importancia de apostar por su talento, en un país en máximos históricos de envejecimiento.

- **Impulsar el rol de la empresa** como actor imprescindible en la integración laboral de las mujeres en riesgo de exclusión.

- **Favorecer la presencia de la mujer en riesgo de exclusión en foros sociales**, así como en la agenda mediática y política.

- **Esbozar propuestas dirigidas a la plena inclusión de la mujer en el mercado laboral.**

- **Generar debate** fomentando el intercambio de ideas.

- **Impulsar un modelo de Diversidad e Inclusión que focalice su atención en el talento y en la dignidad de las mujeres**, los únicos elementos “no perecederos” de las personas y los que verdaderamente hablan de su valía profesional, más allá de “tendencias” en el ámbito de los Recursos Humanos, que dan lugar a etiquetas (diversidad de género, diversidad generacional...) y que refuerzan los prejuicios.

- **Contribuir, mediante el análisis y la sensibilización social, al cumplimiento de 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas:** fin de la pobreza, igualdad de género, trabajo decente y reducción de la desigualdad.



Metodología

- Metodología -

Desde el año 2009, la Fundación Adecco realiza informes y análisis sobre las personas a las que ayuda a encontrar empleo. El presente trabajo se basa en la siguiente metodología:

- Interpretación de los datos de la **Encuesta de Población Activa** correspondientes al 4º Trimestre de la década 2007-2017.

- Análisis de las cifras del **SEPE** sobre el Empleo de las personas con discapacidad 2016.

- Encuesta a **420 beneficiarias del programa “mujer con responsabilidad familiar no compartida”** de la Fundación Adecco, y que ha dado lugar al informe

“Monomarentalidad y empleo” (octubre 2017). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online los 3 meses previos al lanzamiento del estudio.

- Encuesta a **500 beneficiarias del programa “mujer víctima de la violencia de género”** de la Fundación Adecco y que ha dado lugar al informe “Un empleo contra la violencia” (noviembre 2017). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online los 3 meses previos al lanzamiento del estudio.

- Entrevista a directivos y consultores de la Fundación Adecco que, el pasado año, generó más de 6.000 empleos para personas en riesgo de exclusión social.

Introducción

La mujer sigue teniendo menor participación en el mercado laboral que los hombres con un mayor riesgo de caer en la exclusión

Las últimas décadas han sido decisivas para la igualdad de oportunidades de la mujer en el mercado laboral. Remontándonos a nuestra historia más reciente, fue en los tardíos años 70 y tempranos 80 cuando la presencia femenina en el empleo comenzó a ser una realidad tangible. Se difuminaban entonces las aristas más cortantes del régimen patriarcal que imperó en España durante todo el siglo XX.

40 años después, aún quedan muchos vestigios de esa España del siglo pasado, que se hacen notorios en campos tan dispares como la publicidad o, en el caso que nos ocupa, el empleo.

Como ejemplo destacado, señalamos la brecha salarial entre hombres y mujeres que, en 2018, llega hasta un 25% a favor de los primeros.

Además, la participación de la mujer en el mercado laboral continúa siendo notablemente inferior a la de los hombres, situándose la tasa de actividad femenina en un 53% frente al 64% de la masculina. Una diferencia de más de 10 puntos porcentuales.

Por otra parte, las mujeres representan más de la mitad de los desempleados en nuestro país (52%), pero menos de la mitad de las personas con empleo (46%), como se ilustra en los gráficos. Existen más cifras que dan cuenta de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- **INACTIVIDAD POR LABORES DEL HOGAR.** El 90% de los inactivos por labores del hogar son mujeres (3.349.700), frente al 10% de los hombres (358.000), según el

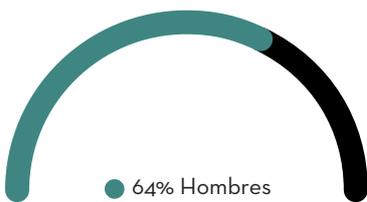
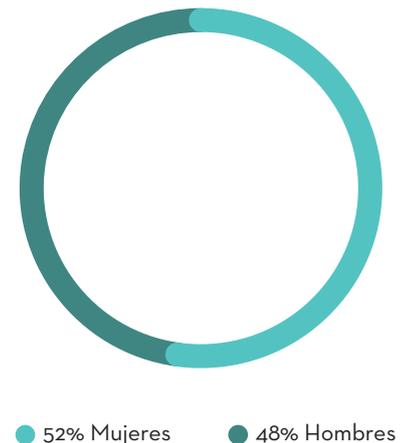
El mercado laboral en España

En porcentaje

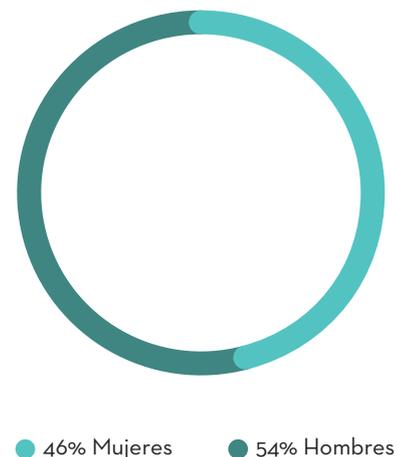
Tasa de actividad



Desempleados



Ocupados



Las mujeres representan más de la mitad de los desempleados en nuestro país (52%)

INE. Las mujeres dedican de media 3 horas y 50 minutos a las labores del hogar, frente a las 2 horas y 3 minutos de los hombres, según el CIS.

Además, el 97% de los ocupados que trabajan a tiempo parcial para hacerse cargo de sus hijos, son mujeres (INE).

- **BRECHA SALARIAL.** La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23%, a favor de los primeros (INE).

- **BRECHA EN PENSIONES.** Los hombres tienen una pensión media de 1.200 euros, mientras que entre las mujeres la cifra desciende a 760 euros (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

- **LIDERAZGO.** Sólo 1 de cada 3 directivos son mujeres (Eurostat).

- **ACOSO LABORAL.** Entre 2008 y 2015 se han interpuesto 2.484 denuncias de mujeres afectadas por acoso sexual laboral.

A la luz de lo expuesto, queda patente el hecho de que ser mujer sigue representando un factor de desigualdad cuando se trata de afrontar la búsqueda de empleo y/o promocionar en el mismo. Y si, además de ello, se presentan otras circunstancias, las dificultades pueden tornarse mayúsculas. Nos referimos, por ejemplo, a **mujeres con discapacidad, mayores de 55 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género.**

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “históricamente, las mujeres han tenido que enfrentar mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, debido a tics culturales relacionados con la maternidad, el liderazgo y otros prejuicios y estereotipos. El hecho de tener una discapacidad o más de 55 años se convierte en una dificultad añadida, incrementando el riesgo de exclusión de las mujeres desempleadas.

Precisamente el empleo se convierte en el factor fundamental de inclusión, en la única herramienta capaz de dotar de la autonomía y realización suficientes como para que estas mujeres normalicen su situación y tengan una vida plena”.

Tener una discapacidad o más de 55 años incrementa el riesgo de exclusión de las mujeres en situación de desempleo

La mujer en riesgo de exclusión en edad laboral

Tres de cada diez mujeres en edad laboral en España están en situación de riesgo de exclusión o pobreza

Según el informe AROPE (at risk of poverty and inclusión), elaborado por EAPN, un 27,9% de las mujeres en España se encuentra en situación de riesgo de exclusión o pobreza. Este porcentaje se eleva cuando las mujeres tienen edad laboral, hasta un 30,9%.

Pero, ¿qué personas se consideran en riesgo de pobreza y exclusión, según AROPE? Aquéllas que cumplen, al menos, uno de los siguientes criterios:

- Vivir en un hogar con una renta inferior

El desempleo, la inactividad y la contratación irregular son los responsables de la exclusión social

al umbral de la pobreza (el 60% de la mediana de la renta nacional, fijada en 2016 en 684 euros mensuales).

- Estar en privación material severa, no pudiendo afrontar, al menos, 4 de los siguientes gastos: vivienda, calefacción, vacaciones, alimentación básica, gastos imprevistos, teléfono, televisor en color, lavadora o automóvil.

- Vivir en un hogar con baja intensidad de trabajo (inferior a 0,2), definida como la relación entre el número de meses trabajados por todos los miembros de la unidad familiar y el número total de meses que podrían trabajar, como máximo, todas las

personas en edad laboral de dicho hogar.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “aunque el desempleo sólo se menciona en el último de los 3 indicadores, es el desencadenante de todas las situaciones de pobreza y exclusión social. No parece aventurado

señalar que, en este 30,9% de mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social, en edad laboral, predominan las desempleadas, aquellas que trabajan en situación irregular (sin contrato) o inactivas, con habilidades para el empleo, pero que no trabajan por cuestiones culturales (discapacidad) o responsabilidades familiares”.

Tasa de exclusión social por sexo y edad

En porcentaje



Mujer mayor de 55

En un país en máximos históricos de envejecimiento, la mujer mayor de 55 años es una fuerza laboral clave

La mujer mayor de 55 años ha ganado un importante protagonismo en el mercado laboral durante la última década. Así, si en 2007 se contabilizaban 62.900 desempleadas de este grupo de edad, 2017 se cerró con 245.100, lo que supone un incremento del 289%. Esta cifra es muy superior al incremento del desempleo de las mujeres de todas las edades, que ha crecido un 85% en los últimos 10 años.

Con todo ello, observamos cómo el porcentaje de mujeres mayores de 55 años tiene cada vez más peso sobre el total, representando en la actualidad el **12,6% de las desempleadas, frente al 5,9% de 2007**. Pero, ¿a qué se debe este peso cada vez mayor de la fuerza laboral femenina senior?

- En primer lugar, a una **cuestión demográfica**. El envejecimiento poblacional se encuentra en máximos históricos y, cada

Las mayores de 55 representan el **12,6% de las desempleadas frente al 5,9% de 2007**

año, más mujeres van a parar a esta franja de edad. Concretamente y, según el INE, en 2007 se registraban 2,47 millones de mujeres entre 45 y 64 años, frente a las 2,98 millones de 2017. Por pura estadística, resulta lógico que tengan cada vez más peso sobre el total de desempleadas.

- En segundo lugar, a una **cronificación del desempleo**. Gran parte de las mujeres mayores de 55 años se ven abocadas al paro de larga duración, es decir, llevan más de un año sin encontrar una ocupación. Esta situación conduce a las mujeres

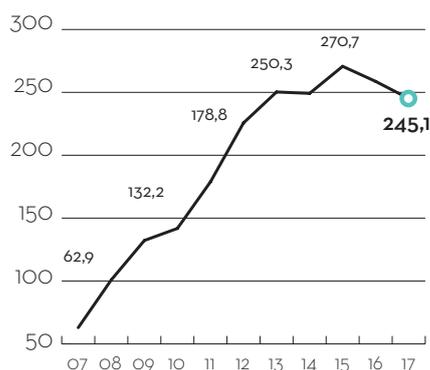
a una gran desconfianza en el mercado: 8 de cada 10 desempleadas mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca, según el informe Tu Edad es un Tesoro, de la Fundación Adecco. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “la mujer mayor de 55 años tiene cada vez más peso sobre el total de desempleadas; en primer lugar por una cuestión demográfica, pero también por una mayor cronificación del desempleo. Ante esta realidad, urge erradicar la discriminación laboral a la que aún están expuestas, ya que nuestra economía no puede permitirse renunciar a una fuerza laboral tan representativa y que va en aumento”.

Mujeres “senior” y desempleo de larga duración

Combatir el desempleo de larga duración

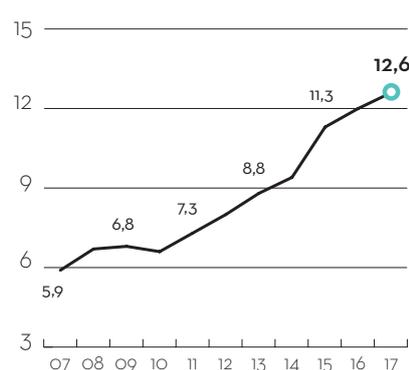
Desempleadas mayores de 55

En miles de personas por año



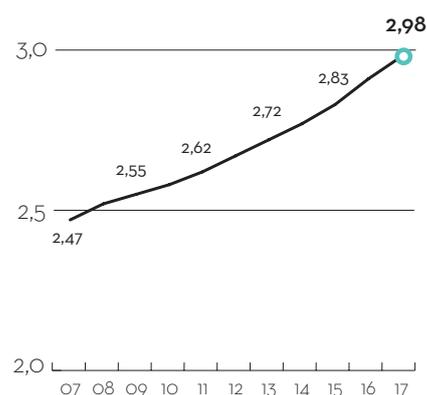
Desempleadas mayores de 55 comparadas con el total

En porcentaje por año



Población de mujeres de más de 55

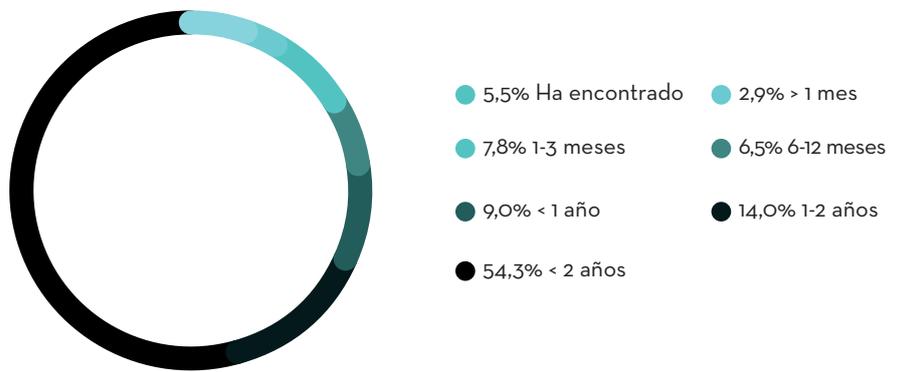
En millones de personas por año



se ha convertido en el nuevo reto para nuestro mercado. Si en 2007, sólo el 26% de las mujeres era desempleada de larga duración, actualmente la cifra se duplica hasta el 51%. Así, mientras que el resto de los indicadores (paro, ocupación, etc) van corrigiéndose con la recuperación económica, el paro de larga duración va en aumento y supera con creces las cifras de tiempos de precrisis. Detrás de esta realidad, encontramos otro de los problemas de nuestro siglo: **la escasez de talento**. La globalización y la digitalización del mercado exigen a los demandantes de empleo nuevas y más transversales habilidades, quedando sus conocimientos, en muchos casos, desfasados con respecto a las nuevas exigencias de las empresas.

Mujeres mayores de 55 por tiempo desempleadas

En porcentaje



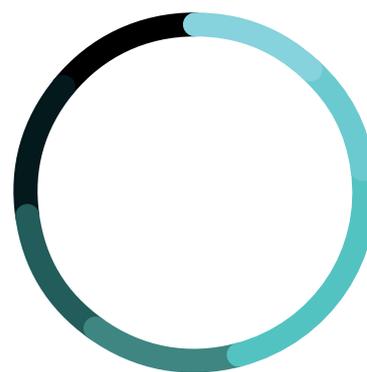
El 68,3% mujeres mayores de 55 años lleva más de un año en situación de desempleo

El caso de las mujeres mayores de 55 años es especialmente acuciante: el 68,3% lleva más de un año desempleada. Este porcentaje supera en casi 20 puntos porcentuales a la media del resto de las mujeres (51%).

Llama asimismo la atención el hecho de que la mayoría de las desempleadas de larga duración, mayores de 55 años, supera los 2 años en búsqueda activa de empleo. Concretamente, un 54%, mientras que un 14% lleva entre uno y 2 años buscando trabajo.

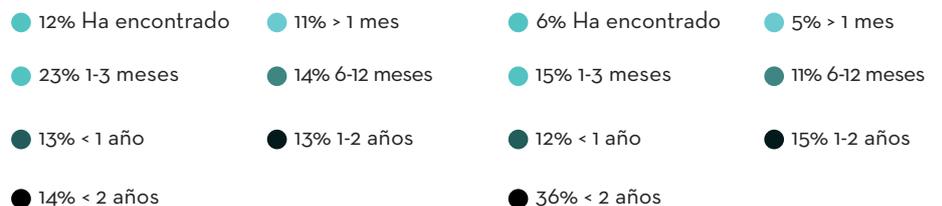
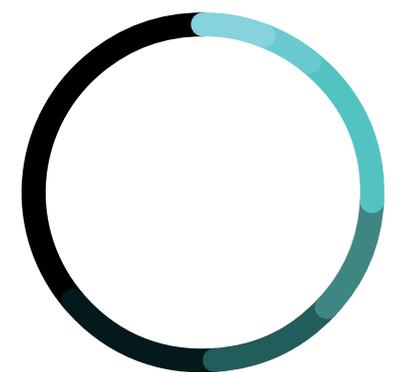
Mujeres de todas las edades por tiempo en desempleo 2007

En porcentaje



Mujeres de todas las edades por tiempo en desempleo 2017

En porcentaje



La cronificación del desempleo entre las mujeres mayores

¿Por qué esta mayor cronificación del desempleo entre las mujeres senior? A continuación, analizamos las causas:

- **De la inactividad al desempleo.** Con la crisis económica, una gran masa de mujeres, senior, hasta el momento inactivas, decidieron buscar empleo para apoyar a una economía doméstica resentida. En concreto, 2017 cerró con 1.642.800 mujeres mayores de 55 años activas, un 88% más que en 2007, cuando se contabilizaron 825.200. Sin embargo, muchas de las que se iniciaron en la búsqueda de empleo se toparon con la crudeza de un mercado de difícil acceso, de modo que al incorporarse al mercado laboral, lo hicieron directamente al desempleo.

- **Prejuicios culturales, que conducen directamente a la discriminación laboral.** Se materializan en creencias estereotipadas, como que su valía profesional está obsoleta o que su capacidad de aprendizaje será exigua. Estos prejuicios eclipsan algunos valores que habitualmente están muy presentes en la fuerza laboral senior, y que se convierten en garantes de productividad: madurez, templanza, fidelidad al proyecto, búsqueda de la estabilidad, etc.

- **Desactualización competencias.** Habitualmente, la mujer mayor de 55 años se incorpora a la búsqueda de empleo tras largos periodos de inactividad o tras muchos años en la misma empresa. Ello hace que cuando se enfrentan a esta búsqueda, lo hagan con unos recursos y herramientas que ya han quedado obsoletos, lo que lleva a que su candidatura no conecte con las empresas actuales. Además, en muchos casos, necesitan un reciclaje profesional, actualizando conocimientos técnicos que conviertan su experiencia en un valor añadido.

Según Francisco Mesonero: “En un país en máximos históricos de envejecimiento,

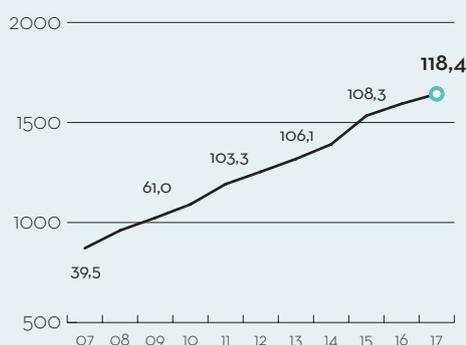
es vital desterrar prejuicios y estereotipos que alejan a la mujer mayor del mercado laboral, ofreciendo las herramientas y flexibilidad necesarias para un mercado más competente e inclusivo. Además, resulta imprescindible reorientar las políticas activas de empleo a la realidad actual, para que vayan alineadas a un objetivo claro de mejora de la empleabilidad y se centren en la formación, en aras de que no se pierda el talento de una masa tan significativa de desempleadas”.

El envejecimiento y la necesidad de apostar por la fuerza laboral “senior”

Según los últimos datos del INE, España ha vuelto a registrar un máximo histórico de envejecimiento, del 118% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 118 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. El siguiente gráfico refleja la evolución del envejecimiento de la población en España, que, como se observa, no ha cesado en su crecimiento. Contrastan las cifras actuales con las de finales de siglo XX, cuando nuestro país era aún joven: en 1985 se contabilizaban 46,7 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, con

Evolución del índice de envejecimiento en España

Mayores de 65 años por cada 100 habitantes



lo que estábamos ante una sociedad en plena expansión y con gran potencial de crecimiento.

En este contexto, la Fundación Adecco alerta del peligro que supone la discriminación de los desempleados mayores de 55 años, particularmente las mujeres. Según Francisco Mesonero: “la situación es crítica: **si no apostamos por el talento senior se derrumbará nuestro Estado del Bienestar**”. En este sentido, añade que “la prioridad nacional debe ser implementar mecanismos que permitan a los mayores participar en el mercado laboral, empezando por las empresas que, de forma improrrogable, deben cambiar su cultura y hacerla inclusiva para los senior”. En la misma línea, Mesonero comenta que: “los jóvenes constituyen también una generación clave para nuestro mercado laboral. En este contexto de envejecimiento, todos somos piezas estratégicas para la sostenibilidad de nuestro sistema. El reto es potenciar el intercambio intergeneracional como fuente de riqueza para toda organización, de modo que los senior puedan compartir experiencias y competencias de gestión con los más junior y éstos, a su vez, aporten creatividad y apoyo en la transformación digital, entre otros”.

La clave: poner en valor la edad

En línea con la coherencia demográfica, la edad laboral tenderá a incrementarse, para compensar la falta de relevo generacional. Algo que, según Mesonero: “no hemos de percibir como un drama, sino como la consecuencia lógica de una nueva coyuntura, en la que aumenta la esperanza de vida. Lo que es necesario, no obstante, es renovar la visión que se tiene de las trabajadoras senior, haciendo hincapié en la riqueza que supone el intercambio generacional para cualquier organización”.

Mujer con discapacidad: la ficha más débil

En el tablero del mercado laboral ser mujer y tener discapacidad hace crecer exponencialmente las posibilidades de caer en la exclusión

La discapacidad se convierte en una dificultad añadida para las mujeres que buscan empleo, ya que, a los prejuicios derivados del sexo (maternidad, posibles incapacidades temporales a ésta asocia-

das o liderazgo), hay que añadir la discriminación que a menudo experimentan las personas con discapacidad. Además, tradicionalmente, las mujeres con discapacidad han tenido un menor acceso a la

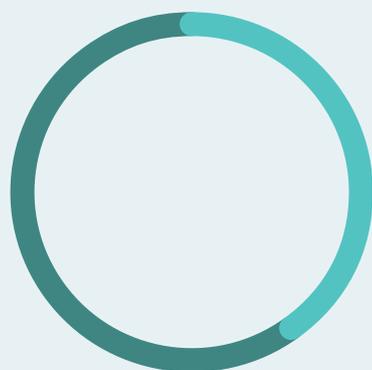
educación, lo que incrementa su riesgo de pobreza y las deja más expuestas a otras situaciones desfavorables como la violencia de género. “Los prejuicios hacia la discapacidad, especialmente cuando es

Tasas relacionadas con la actividad laboral

En porcentaje

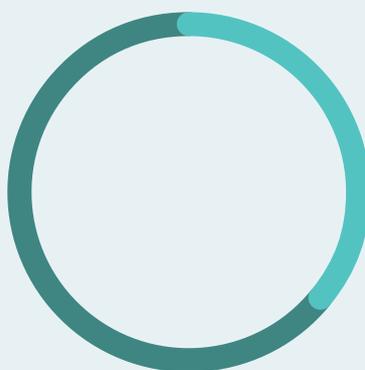
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hombres



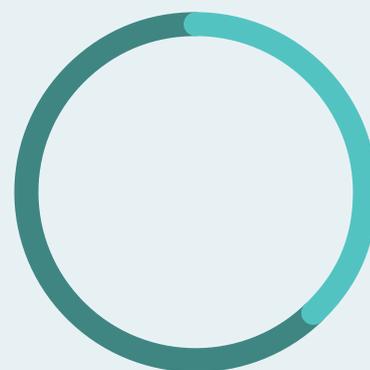
● 60% Inactividad ● 40% Actividad

Mujeres

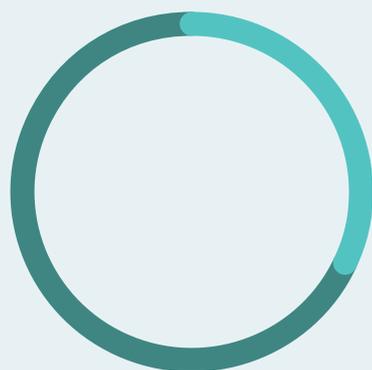


● 64% Inactividad ● 36% Actividad

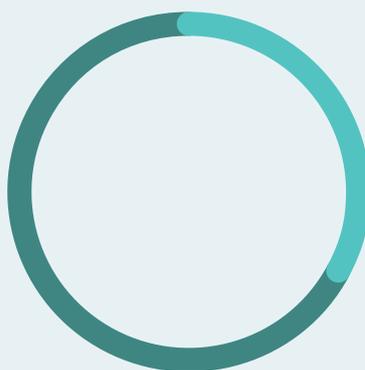
Total



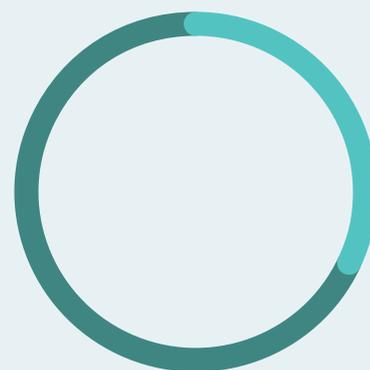
● 62% Inactividad ● 38% Actividad



● 68% Ocupación ● 32% Paro



● 67% Ocupación ● 33% Paro



● 68% Ocupación ● 32% Paro

de tipo intelectual, son responsables de la invisibilidad de las víctimas: se cuestiona su credibilidad y numerosos casos de violencia se mantienen en la sombra"- recalca Mesonero.

Todo ello convierte a la mujer con discapacidad en la ficha más débil en el tablero del empleo, como así lo demuestra el presente cuadro de actividad laboral.

Como se observa, la participación de las

mujeres con discapacidad en el empleo (36%) es 4 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (40%). En otras palabras, el 64% de las mujeres con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. La cifra se reduce al 29% para el resto de las mujeres.

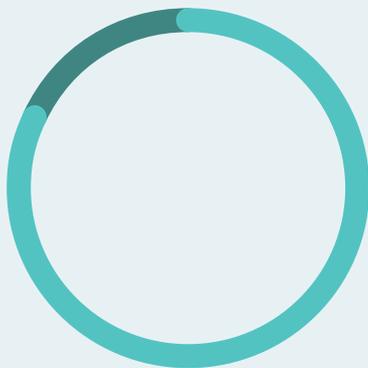
"La escasa participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene mucho que ver con el arraigo cultural, que pesa especialmente en el caso de

las mujeres. Factores como la **sobreprotección familiar, una educación segregada o la falta de alternativas formativas reales, alejan a la mujer con discapacidad del mundo del empleo**, de modo que en muchos casos optan por cobrar una prestación, aun teniendo habilidades y potencial para trabajar"- destaca Mesonero.

Por otra parte, la tasa de paro femenina en las personas con discapacidad se sitúa en un 33%, 8 puntos porcentuales por

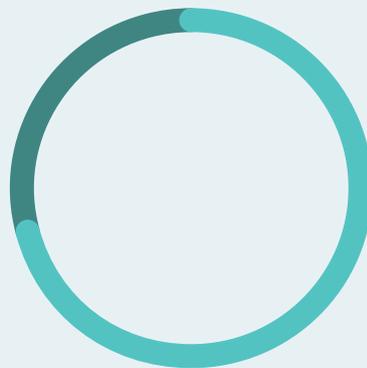
PERSONAS SIN DISCAPACIDAD

Hombres



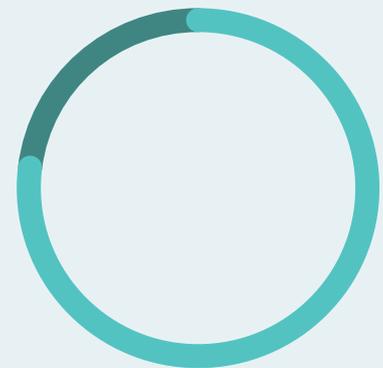
● 18% Inactividad ● 82% Actividad

Mujeres

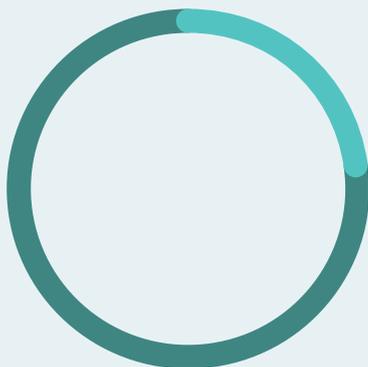


● 29% Inactividad ● 71% Actividad

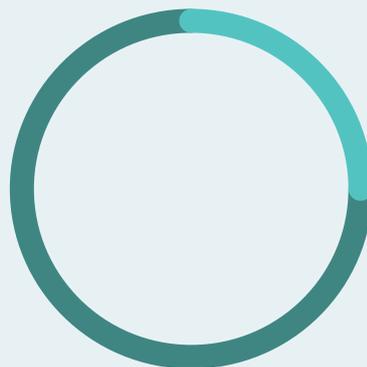
Total



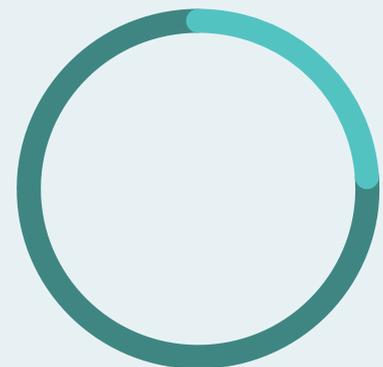
● 23% Inactividad ● 77% Actividad



● 77% Ocupación ● 23% Paro



● 75% Ocupación ● 25% Paro



● 76% Ocupación ● 24% Paro

encima de la del resto de las mujeres en el momento de realizar el análisis y superando ligeramente a la de los hombres con discapacidad (33%). Además: “esta cifra de desempleo no es representativa de la totalidad de mujeres. Aquéllas que tienen discapacidad intelectual tienen una presencia exigua en el empleo y particularmente en la empresa ordinaria. Se estima que su tasa de paro puede llegar al 90%”- comenta Mesonero.

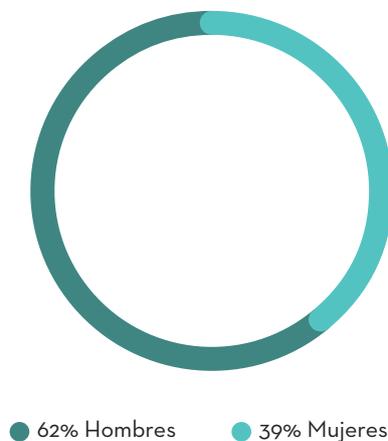
Sólo el 39% de los contratos firmados por personas con discapacidad en 2016 fueron para mujeres

Sin embargo, donde las desigualdades se vuelven más patentes es en el ámbito de la contratación. Según los últimos datos del SEPE, sólo el 39% de los contratos firmados por personas con discapacidad en 2016 fueron para mujeres, mientras que los hombres rubricaron un mayoritario 61%.

En cambio, la representatividad de las mujeres con discapacidad respecto a la totalidad de la contratación estatal de mujeres, ha ido ganando peso en los últimos cuatro años, pero aún así está por debajo de la de los hombres, pues si bien, de cada 100 contratos que se realizan a estos, 1,41 son firmados con hombres discapacitados, en el caso de las mujeres el porcentaje es de 1,17 contratos]. Informe El Mercado laboral de las personas con discapacidad, SEPE 2016.

Reparto contratación de personas con discapacidad por sexos

En porcentaje



Mujeres 'monomarentales': dificultades para conciliar

La economía irregular (aquella oculta por razones de elusión fiscal o de controles administrativos) castiga de forma más acentuada a las mujeres que se encargan en solitario de su familia

Los hogares monoparentales son los que más crecen en España. Hoy, ya se contabilizan 1.964.900, lo que equivale al 11% del total de hogares en nuestro país. De ellos, el grueso (81%) está encabezado por la figura materna (1.591.200), frente a los 373.700 de hogares encabezados por el padre.

“Monomarentalidad”, ¿sinónimo de pobreza?

En primer lugar, es muy significativo el elevado riesgo de pobreza al que hacen frente las familias monoparentales. De hecho, según el VI Informe El Estado de la Pobreza EAPN, alcanza a más de la mitad de estas familias (50,1%), una cifra que contrasta con el 27,9% general y que sitúa a las familias monoparentales a la cabeza de un ranking que nadie quisiera liderar.

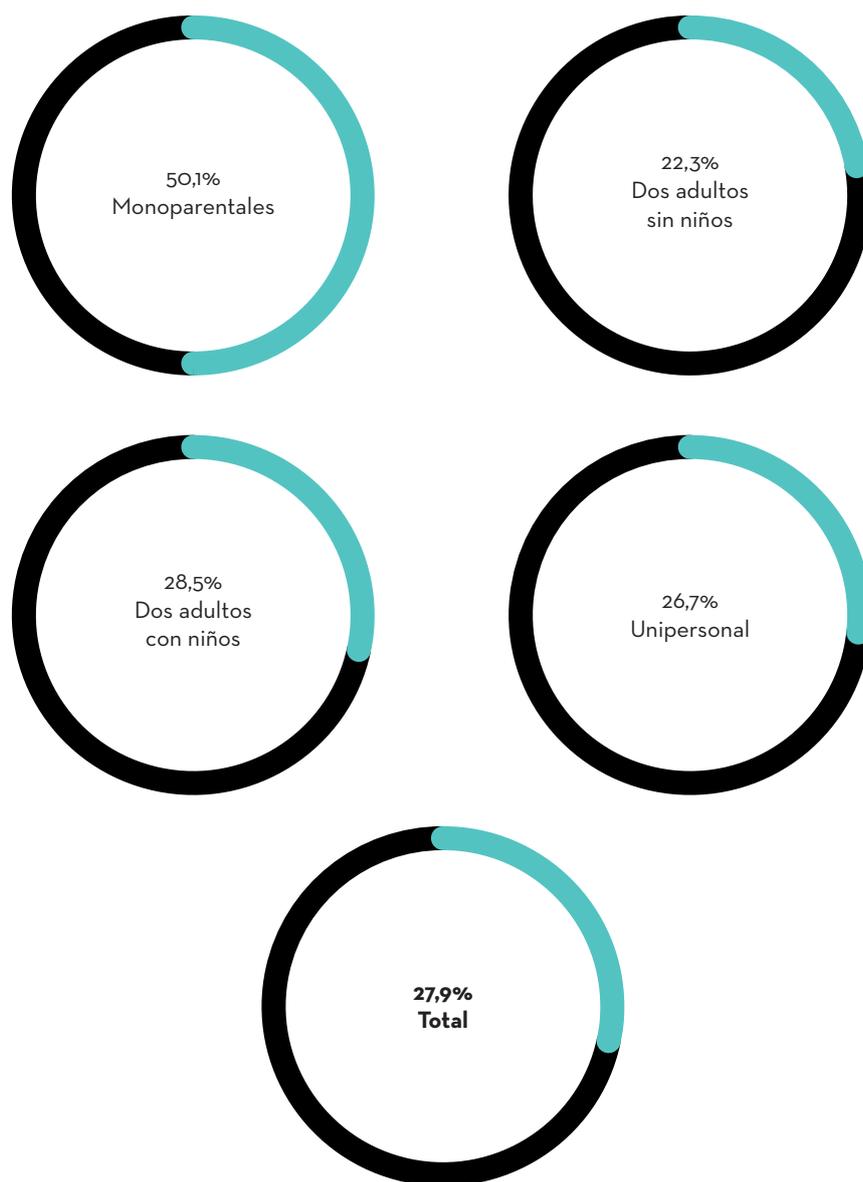
El VI Informe #MonoMarentalidad y Empleo, de la Fundación Adecco, basado en una encuesta a 420 mujeres al frente de una familia monoparental, arroja interesantes conclusiones:

El desempleo también tiende a cronificarse en el caso de las mujeres al frente de una familia monoparental: un 53% supera los 2 años de búsqueda de empleo mientras que un 16% lleva entre 1 y 2 años desempleada. En total, casi 7 de cada 10 (69%) es desempleada de larga duración.

Además, un 18% de las mujeres encuestadas afirma tener algún tipo de ocupación, pero sin contrato laboral, o, lo que es lo mismo, trabajar en la economía irregular. Según Francisco Mesonero: “el desem-

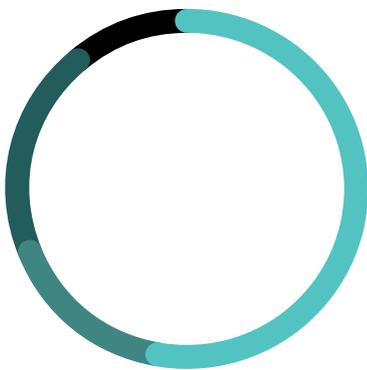
Tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar

En porcentaje



Tiempo en desempleo de mujeres 'monomarentales'

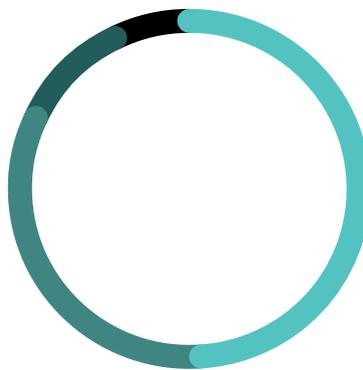
En porcentaje



- 53% < 2 años
- 16% 1-2 años
- 20% 6-12 meses
- 11% > 6 meses

Mujeres 'monomarentales' por situación laboral

En porcentaje



- 49% Ocupada
- 33% Desempleada
- 11% Con empleo pero sin contrato. Inscrita como demandante
- 7% Con empleo pero sin contrato. Inscrita como demandante

pleo de larga duración puede conducir a muchas personas a priorizar la urgencia en la consecución de ingresos por encima de la legalidad en sus formas de obtención. Este tipo de empleos concentran a muchas mujeres que trabajan principalmente en la **hostelería, la atención a personas dependientes y/o servicio doméstico**, uno de los menos regulados. Sin entrar a valorar las nefastas consecuencias que la economía irregular tiene en la globalidad el país, genera una preocupante desprotección al trabajador en todos los ámbitos (médico, económico, laboral), conduciendo directamente a la precariedad y a la exclusión social”.

Mesonero concluye que: “la exclusión de las madres solas del mercado supone

una inmensa pérdida de competitividad para nuestra economía. La solución pasa por flexibilizar el mercado, reforzando las medidas de conciliación especialmente en aquellos sectores que tradicionalmente emplean más a mujeres, como los servicios o la hostelería: racionalizar entradas y salidas, facilitar la recuperación de horas, el teletrabajo... de modo que ser mujer “monomarental” sea perfectamente compatible con el cumplimiento del horario de trabajo. Sólo así, la condición de madre sola dejará de ser objeto de debate en las entrevistas de trabajo y saldremos del bucle de discriminación en el que seguimos inmersos”.

El desempleo perpetúa la violencia de género

El empleo se convierte en la principal herramienta para superar la violencia de género

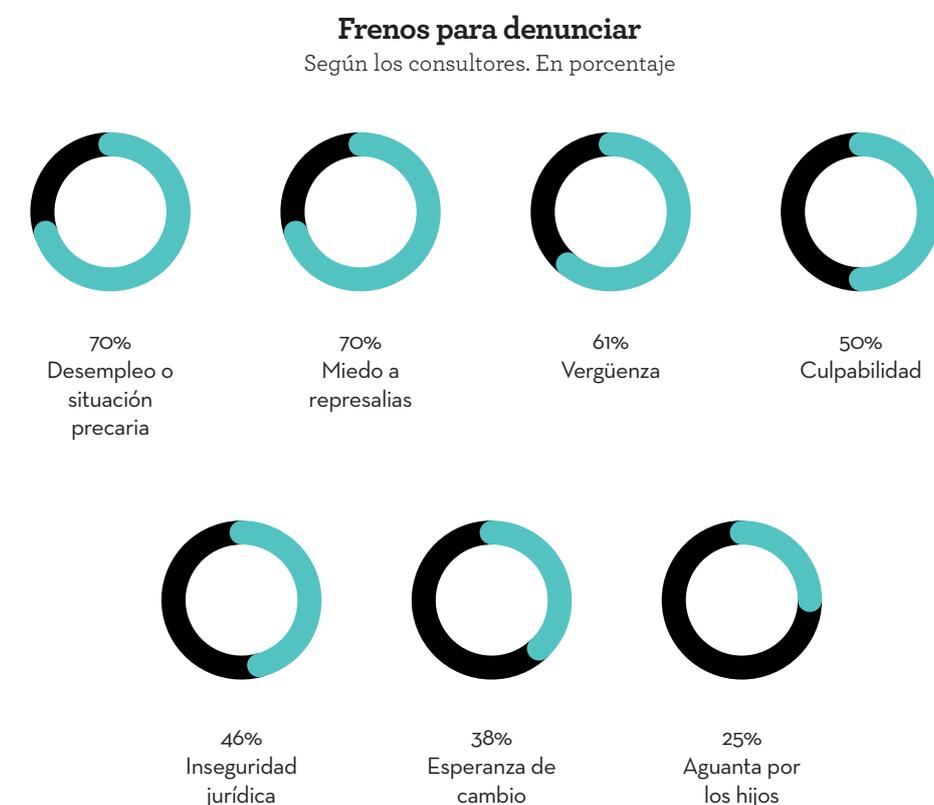
Si a menudo, las mujeres víctimas de la violencia de género encuentran obstáculos para reconocer su situación, pedir ayuda y, en última instancia, denunciar, cuando además se encuentran desempleadas, las dificultades se tornan mayúsculas: la dependencia económica del agresor, unida a una merma de autoestima, les conduce directamente al temor a verse solas y sin recursos. En consecuencia, no reconocen su situación y la violencia de género se perpetúa en el tiempo.

El informe **Un Empleo Contra la Violencia**, elaborado por la Fundación Adecco, basado en una encuesta a 500 mujeres, ha profundizado en los motivos que frenan a una mujer víctima a denunciar, obteniéndose los siguientes resultados: **7 de cada 10 destaca el desempleo o la situación de precariedad como razones de peso.**

De hecho, un 75% de las mujeres no tenía empleo o trabajaba en condiciones de precariedad (fundamentalmente en la economía irregular, sin contrato) en el momento de sufrir la violencia.

Recuperación económica ¿igual a récord denuncias?

El estallido de la crisis no sólo afectó de lleno a la economía y al empleo, sino que tuvo efectos colaterales en el ámbito social, concretamente en el plano de la violencia de género. De este modo, y ante un mercado laboral cada vez más deteriorado, no fueron pocas las mujeres que alargaron la situación de violencia, por miedo a no encontrar empleo y no poder salir adelante



por sí mismas, temiendo además que su cónyuge perdiera su trabajo y sus hijos se vieran sin recursos.

En este sentido, entre 2008 y 2013 se registró un importante descenso en el número de denuncias por violencia de género, hasta que en 2014 se rompió esta tendencia para comenzar paulatinamente a crecer.

En efecto, el pasado 2016 terminó con la cifra récord de denuncias por violencia de género (142.893).

Según Francisco Mesonero: “la reactivación económica podría estar detrás de este incremento, al potenciar la confianza de las mujeres, que encuentran más posibilidades de encontrar un empleo y

ser autónomas e independientes. Precisamente ahora que, cada vez más mujeres se están atreviendo a romper su silencio y a denunciar, es vital garantizar que no retrocedan en su decisión y rompan el vínculo con el agresor, siendo el empleo la mejor herramienta para hacerlo”.

En este contexto, es vital acercar el empleo a las mujeres víctimas de la violencia de género, atendiendo a los siguientes argumentos:

- El empleo proporciona **autonomía** e independencia económica, ayudándoles a romper el vínculo con su pareja.

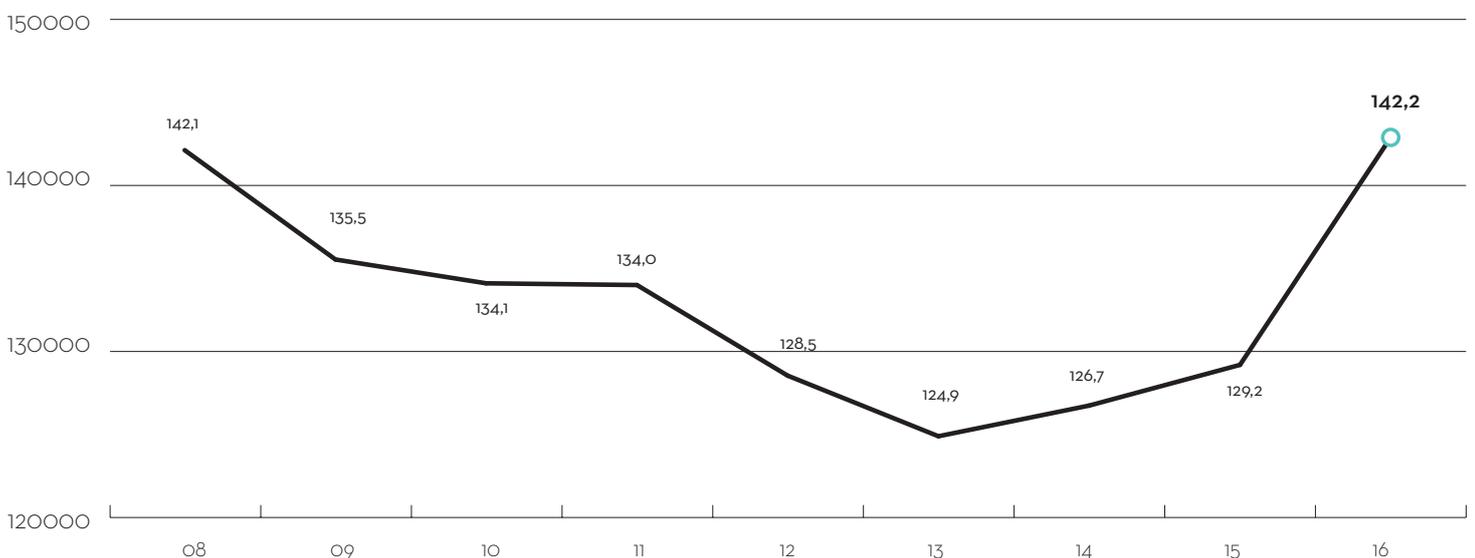
- El empleo incrementa su **confianza** en sí mismas, al sentirse parte productiva de la sociedad, mejorando su autoestima y fortaleza para poner fin a la situación.
- El empleo amplía su círculo social, permitiéndoles conocer nuevas personas, así como fortalecer su red de apoyos.

- El empleo posibilita **desconectar del ámbito familiar** y descubrir nuevas motivaciones.

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

Evolución de denuncias por violencia de género

En miles de personas



Propuestas para fomentar la plena inclusión laboral

El contexto actual exige que todos los actores de la economía pongan foco en este problema que encontramos en todos los ámbitos del mercado laboral

Apertura a los sectores masculinizados

Lograr la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y combatir la discriminación por género, requiere, indefectiblemente, de un análisis previo de las posiciones ocupadas por hombres y mujeres, detectando en qué áreas se producen mayoritariamente los desequilibrios.

Es necesario efectuar un análisis y una evaluación de los sectores y perfiles en los que las mujeres tienen, por tradición, una menor acogida, debido a un sistema social que ha propiciado la división del trabajo.

Este estudio inicial permitirá diseñar y acometer políticas y planes estratégicos para formar a las mujeres en estas ramas de actividad (industria, automoción), erradicando prejuicios en estos sectores tan masculinizados, en aras de que las mujeres multipliquen sus posibilidades laborales.

Los esfuerzos deben ir dirigidos a una formación paralela, tanto a los Departamentos de Recursos Humanos y de Calidad, como a las propias mujeres en riesgo de exclusión.

Refuerzo políticas activas de empleo para desempleadas “crónicas” y “rescate” de inactivas

Las políticas activas de empleo constituyen, por antonomasia, el instrumento para prevenir el desempleo y configurar el funcionamiento de un mercado

laboral más eficiente. La Ley 56/2003 de Empleo las define como el conjunto de programas y medidas de orientación y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de los parados, así como la formación y recualificación de los trabajadores y aquellas otras medidas destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

El contexto actual exige, más que nunca, que estas políticas incidan más en las desempleadas con mayor riesgo de cronificarse y en aquellas que no aportan su talento al mercado por cuestiones culturales (por ejemplo, las inactivas por razón de discapacidad o por responsabilidades familiares). Resulta crucial poner en pie todos los recursos del sistema para conseguir un mercado laboral más competente e inclusivo, sin descuidar la introducción de las herramientas y formas contractuales que satisfagan las demandas del tejido empresarial, que es el que genera empleo. Asimismo, es imprescindible reorientar las políticas de empleo a la realidad actual, para que vayan de la mano y alineadas hacia un objetivo claro de mejora de la empleabilidad.

Es crucial poner en pie todos los recursos para conseguir un mercado laboral más competente

En este punto, la formación se impone como la herramienta estrella, en áreas como las Nuevas Tecnologías y los idiomas, que resultan críticas para empoderar a las desempleadas con mayor riesgo de exclusión.

Asimismo, es importante reforzar los programas que combinan la formación con una ayuda por activación laboral, a través de la contratación y/o becas de capacitación profesional, para apoyar a las mujeres con mayores dificultades económicas.

Fortalecimiento de las Políticas de Bienestar Social

Las políticas de Bienestar Social constituyen el complemento esencial a las políticas activas de empleo, para lograr una igualdad real y efectiva. Por tradición, las mujeres corren el riesgo de estar más cerca de la dependencia económica, la pobreza o la violencia de género, especialmente cuando influyen otros elementos como la discapacidad.

Es por ello vital atacar la “raíz” de esta exclusión social, fortaleciendo la red de Servicios Sociales para ampliar la atención a las mujeres en riesgo de exclusión social, así como profesionalizarla.

También ha de ser prioritaria la regulación de ciertas profesiones como el cuidado a las personas dependientes o el servicio doméstico, trabajos frecuentemente invisibilizados y sin valoración social ni económica en los que, sin embargo, las mujeres aportan mucho.

Flexibilidad empresarial

Las medidas de flexibilidad se imponen como el agente esencial para impulsar la incorporación femenina a un mercado laboral que garantice la compatibilización del empleo con las responsabilidades familiares.

Esta flexibilidad es crucial para que las mujeres tradicionalmente inactivas encuentren un acicate para aportar su talento al mercado laboral, así como mejorar las condiciones de vida de las ocupadas que, actualmente, encuentran grandes dificultades para conciliar.

Flexibilizar el mercado exige una apuesta decidida por las políticas de conciliación en el seno empresarial, potenciando fórmulas como el teletrabajo, la racionalización de entradas y salidas o la recuperación de horas. Estas medidas impactan en la calidad de vida de las empleadas, mejorando la cohesión y la prosperidad social en su conjunto.

La empresa tiene una gran responsabilidad en esta transformación social, articulando unas políticas que no sólo apliquen a las mujeres, sino también a los hombres, asumiendo que existe una corresponsabilidad.

Sin embargo, esta flexibilidad no ha de asociarse únicamente con RSE, sino que ha de constituir un elemento fundamental de la competitividad empresarial, bajo el convencimiento de que sólo las organizaciones flexibles, conectarán con la realidad actual y serán sostenibles en el tiempo.

Formación continua a las trabajadoras

La contratación temporal constituye la principal herramienta para acceder a un empleo que derive en un contrato indefi-

nido, permitiendo a las mujeres en riesgo de exclusión entrar en la “rueda” laboral y salir de una situación de bloqueo que les impide avanzar.

Ahora bien, el empleo no debe concebirse como la mera prestación de un servicio puntual, sino que las empresas han de construir relaciones sostenibles con sus trabajadores.

El reto es dotarles de formación continua, de modo que, si finaliza su contrato, no vuelvan a la situación de exclusión inicial, sino que hayan acumulado nuevas competencias técnicas que refuercen su candidatura e incrementen su competitividad.

Las empresas han de ofrecer a sus empleadas la posibilidad de formarse, como parte esencial de su retribución, evolucionado hacia un modelo basado en la economía del conocimiento, aquella en la que tanto el que da como el que recibe, sale ganando.

Acompañamiento integral y personalizado

La plena inclusión de las mujeres con más dificultades no termina con la consecución de un empleo: es necesario un seguimiento posterior que garantice que éste es sostenible en el tiempo.

Por tanto, resulta fundamental acompañar de forma integral a las mujeres que más lo necesitan: desde que se plantean buscar un empleo hasta, una vez lo con-

Es fundamental erradicar la diseminación en los procesos de selección

siguen, asegurar que su adaptación es la adecuada.

Este acompañamiento integral debe contemplar la formación, dirigida a proporcionar competencias personales y sociales (comunicación, autoestima, etc), así como competencias profesionales (conocimientos técnicos). Asimismo, la intermediación laboral es importante para detectar las ofertas de empleo donde la mujer en riesgo de exclusión tiene más cabida.

Por último, el seguimiento del desempeño para asegurar la plena adaptación en el puesto de trabajo es el último paso, y el más importante para que la relación de la mujer con el empleo sea duradera. Hay que puntualizar que no existen fórmulas de acompañamiento universales y que los itinerarios han de ser personalizados, ya que cada mujer presenta una motivación y unas competencias determinadas, unidas a otros factores y recursos como la salud o la vivienda, que es necesario tener en cuenta cuando se diseña el itinerario profesional.

Medidas para reducir la discriminación por género en los procesos de selección

La discriminación de la mujer en el mercado laboral está en gran parte ocasionada por la existencia de prejuicios en el seno empresarial. Las organizaciones deben realizar un ejercicio de autocritica y anticiparse a esta discriminación, desarrollando mecanismos que minimicen los prejuicios y den valor a los aspectos verdaderamente decisivos: las competencias y el talento de los candidatos.

Cada empresa debe estudiar qué medidas son más convenientes, en función de su cultura organizacional y del compromiso de partida que la plantilla tenga con la Diversidad. Algunas de estas medidas pueden ser las siguientes:

Currículo ciego. Este nuevo modelo consiste en retirar del currículo todo dato vinculante, como el sexo, la edad o la procedencia del profesional. El objetivo: que la empresa sólo disponga de la información relevante para el puesto, como las habilidades y la experiencia del empleado.

Implementación de un sistema de entrevista cerrado, con preguntas estandarizadas. De este modo, se evita que el reclutador caiga en preguntas desafortunadas, fruto de sus prejuicios, así como en valoraciones que no están relacionadas con las competencias del candidato. Cada perfil debe disponer de su propia guía de preguntas, que han de estar exclusivamente orientadas en el desempeño del puesto de trabajo.

Formación a los Departamentos de Recursos Humanos en Diversidad. Los responsables de Recursos Humanos ya no son gestores de relaciones laborales, sino impulsores de una cultura corporativa. Por tanto y partiendo del compromiso de la cúpula directiva, la formación debe ir orientada a eliminar los vicios adquiridos en los procesos de selección, así como en la riqueza que un equipo diverso aporta a la organización en su conjunto. Si los responsables de RRHH están comprometidos con la Diversidad, atraerán naturalmente un #TalentoSinEtiquetas.

#TalentoSinEtiquetas. Derivado de lo anterior, los procesos de selección deben estar guiados por los valores, conocimientos, actitudes y experiencias de los aspirantes al puesto de trabajo. En este sentido, se puede radiografiar cuáles son los que necesita la empresa (por ejemplo: polivalencia, dinamismo, conocimientos informáticos...) y establecer un sistema de puntuación en las entrevistas, que evalúe a los candidatos en estos ítems y no en

base a datos sociodemográficos, que nada dicen de su valía.

Talento y Dignidad de las personas como pilares de toda estrategia de Diversidad & Inclusión. El punto anterior debe edificarse sobre esta premisa. Hasta la fecha, las estrategias de Diversidad e Inclusión han estado mayoritariamente orientadas a paliar la discriminación que, tradicionalmente, han experimentado ciertos segmentos de la población. De este modo, la Diversidad se ha etiquetado con apellidos, dando lugar a “diversidad de género”, “diversidad sexual”, “diversidad funcional”.

Estas etiquetas, sin embargo, mutilan el propio concepto de Diversidad, al centrarse en “minorías” y no contemplar a la globalidad de los trabajadores en su conjunto. Así pues, resulta clave detectar los denominadores comunes al 100% de los empleados y que, independientemente de la coyuntura y de las tendencias que en ella imperen, sobreviven por ser intrínsecos a las personas: el talento y la dignidad, los únicos elementos que hablan de la valía profesional de los candidatos. El talento habla de competencias, valores, experiencias y conocimientos; mientras que la dignidad se centra en las necesidades que cada trabajador tiene de forma particular, sin importar a qué “colectivo” o estrato social pertenezca.

En el caso que nos ocupa, centrar la estrategia de Diversidad en el talento y la dignidad nos permitirá ver a la mujer como persona y como profesional, sin que los prejuicios y/o creencias estereotipadas tengan cabida alguna.

Conclusiones

- El creciente compromiso de las empresas, unido a los esfuerzos de la Administración Pública, han supuesto un importante avance en el ámbito de la igualdad de la mujer, arrojando el panorama de la presencia femenina muchas, y crecientes luces (tasa de actividad en aumento, récord en afiliación femenina, etc). Sin embargo, y fruto de “tics” históricos y culturales, las sombras aún son múltiples y suponen complejos desafíos para la equiparación de nuestro mercado con el resto de los países europeos (**tasas de empleo todavía inferiores, dificultades para el libre desarrollo de la maternidad** y de la conciliación, diferencias salariales injustificadas...), lo que indica que el trabajo pendiente es aún de gran magnitud.
- Existen mujeres que, por sus circunstancias, ven incrementados estos obstáculos: **mayores de 55 años, con discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas** y/o víctimas de la violencia de género. Todas ellas están más expuestas al desempleo y, por tanto, a un mayor riesgo de exclusión.
- En un país en máximos históricos de envejecimiento, todas las **mujeres constituyen una pieza fundamental para la sostenibilidad de nuestro sistema**. El intercambio generacional se convierte en un aspecto clave para las organizaciones, que han de saber sacar provecho de las competencias de las profesionales junior y las senior.
- Mientras que la mayoría de los indicadores laborales mejoran con la recuperación económica (desempleo, actividad, etc), el **paro de larga duración va en aumento**, principalmente debido a un mercado laboral en continuo cambio, que exige a los demandantes de empleo nuevas competencias y habilidades para las que aún no están preparados. Esta realidad ha derivado en lo que viene a denominarse “escasez del talento”.
- En el caso de las mujeres, el **paro estructural** (de larga duración) se ha duplicado desde 2007, desde un 26% hasta el 51% actual.
- Entre las **mujeres mayores de 55 años**, la situación es crítica: un 68,3% lleva más de un año en paro, frente al 51% del resto de las mujeres.
- El desempleo también tiende a cronificarse en el caso de las **mujeres al frente de una familia monoparental: un 53% supera los 2 años de búsqueda de empleo** mientras que un 16% lleva entre 1 y 2 años desempleada. En total, casi 7 de cada 10 (69%) es desempleada de larga duración.
- Además, un **18% de las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas afirma tener algún tipo de ocupación**, pero sin contrato laboral, o, lo que es lo mismo, trabajar en la economía irregular en situación de absoluta desprotección.
- Las mujeres con discapacidad representan la ficha más débil en el tablero del empleo: su tasa de actividad es la menor (36%) y su tasa de paro la mayor (33%). En la misma línea, en el último año, **firmaron tan sólo el 39% de los contratos suscritos por personas con discapacidad**, mientras que un mayoritario 61% fueron rubricados por hombres.
- Un **75% de las mujeres víctimas de la violencia de género declara que no tenía empleo o trabajaba en condiciones precarias en el momento de sufrir la violencia**. Además, 7 de cada 10 destaca que el desempleo es el principal freno para denunciar, al incrementar el miedo a encontrarse solas y sin recursos.
- La Fundación Adecco propone algunas medidas para la plena inclusión de las mujeres en el mercado laboral: apertura a los sectores masculinizados, refuerzo políticas activas de empleo y rescate de inactivas; formación continua a las trabajadoras y un acompañamiento integral y personalizado a las mujeres en riesgo de exclusión.

Empresas comprometidas

endesa

makro

Desde Endesa, trabajamos diariamente por ser un socio indispensable para el progreso de la sociedad a la que servimos, desarrollando nuestro negocio bajo una perspectiva de creación de valor compartido. En este sentido, el apoyo a las personas más vulnerables se ha convertido en uno de nuestras principales prioridades sociales.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa, desde nuestra adhesión en el año 2002, un marco de referencia internacional, que rige nuestra estrategia y políticas de negocio. En línea con el cumplimiento del sexto principio: “apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”, nos adherimos a este informe de la Fundación Adecco, en aras de impulsar el empleo de las mujeres que lo tienen más difícil. Lo hacemos no sólo por nuestro compromiso social, sino convencidos del potencial del talento femenino, sea cual sea su edad, procedencia o estrato social.

Esther Clemente
Manager Development and Compensation de Endesa



Nuestro compromiso con la sociedad implica invertir en su elemento más preciado: las personas. Apoyamos este informe para fortalecer a las mujeres en riesgo de exclusión en su acceso al empleo, conscientes del poder que tiene el mismo para llevar una vida digna y normalizada.

En una fecha tan señalada como el Día de la Mujer, no podemos olvidarnos de aquéllas que encuentran más dificultades: una discapacidad, una edad mayor a los 45 años, etc. Circunstancias que forman parte

Ser sostenible significa, para MAKRO, que al ser el mejor socio de la hostelería, contribuyamos con el desarrollo de la sociedad. Queremos promover la reducción de las desigualdades y respetar la diversidad, tan necesaria para el enriquecimiento de nuestro mundo.

Nos sentimos 100% alineados con la misión social de la Fundación Adecco. Una misión que hoy, tan próximos al 8 de marzo, tiene rostro femenino y rinde homenaje a aquellas mujeres con más dificultades: con discapacidad, mayores de 45 años, desempleadas de larga duración... Sin embargo, esta misión debe permanecer viva todo el año, posicionándose como una prioridad nacional. Pues nuestro mercado laboral no puede permitirse renunciar al talento femenino, muy al contrario, debe ser capaz de reconocerlo y potenciarlo, dando valor a atributos como la madurez, el esfuerzo, el sacrificio, la superación... tan importantes para las empresas y tan presentes en las mujeres mayores de 45 años o las que tienen discapacidad

Iván Corna
Responsable de Igualdad y Diversidad Makro

de nuestro mundo y que, a menudo, permanecen invisibilizadas.

Analizar su situación y conocer sus necesidades es el primer paso conseguir que sean más competitivas en el complejo mercado del siglo XXI.

Teresa Chomón
Directora de Grandes Cuentas
thyssenkrupp Elevadores

Empresas comprometidas



El empleo es el factor de inclusión social por antonomasia. Sin embargo, las necesidades del mercado cambian a pasos agigantados; tanto es así, que los demandantes de empleo no siempre tienen tiempo de aclimatarse a las nuevas necesidades empresariales.

Este gap se hace especialmente acusado en determinados segmentos de la población con circunstancias como la discapacidad, una edad superior a los 45 años o ser una familia monoparental, hechos estos que se agravan en caso de ser mujer.

Por eso, desde Gas Natural Fenosa apoyamos a la Fundación Adecco en su misión social de acercar el empleo a las mujeres, bajo la convicción de que su talento es clave para la economía moderna. Un nuevo paradigma que exige profesionales con capacidad de aprendizaje flexibilidad y adaptación, capaces de ilusionarse y comprometerse con proyectos, muchas veces de cambio y transformación. Porque el camino para las empresas en general y para nuestro sector en particular, pasa por la innovación y ésta no puede entenderse sin el talento de todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales. Visualizar su plena inclusión nos abrirá la puerta de la nueva realidad en la que queremos vivir.

Cristina Escribano Hernáiz
Subdirectora Talento Gas Natural Fenosa



El mercado laboral del siglo XXI exige eficiencia, transparencia, innovación, sostenibilidad, trabajo en equipo... elementos que no pueden materializarse sin el talento de todas las personas.

Convencidos de ello, desde Enagás nos sumamos a este informe de la Fundación Adecco, con el objetivo de contribuir al empoderamiento real de las mujeres, específicamente aquellas que lo tienen más difícil en su acceso al empleo. No en vano, y sin desdeñar los avances acontecidos en los últimos años, aún existen prejuicios y estereotipos que alejan a las mujeres del mercado laboral, especialmente si atraviesan circunstancias como la discapacidad o la violencia de género.

Así, mediante la observación, el análisis y el rigor, queremos posicionar a la mujer en riesgo de exclusión en la agenda social, con la certeza de que es el mejor camino para multiplicar oportunidades y acotar diferencias.

Susana Toril
Directora de Personas y Bienestar Enagás

Empresas comprometidas



El sector energético ha entrado en una nueva etapa, en la que el crecimiento sostenible será la llave para el desarrollo de nuestra actividad. En un entorno globalizado y complejo, esta sostenibilidad no puede concebirse sin una firme apuesta por las personas, por la Diversidad, entendida ésta como el único elemento capaz de conectar con las necesidades de un mercado en constante cambio.

Desde REE estamos convencidos de la importancia del talento femenino, desde una perspectiva global e inclusiva, para dar respuesta a los futuros grandes retos sociales y, particularmente, los que tienen que ver con nuestro sector.

Desde hace más de 2 décadas, venimos trabajando en proyectos integradores de igualdad de género, así como de conciliación de la vida laboral y personal. Nuestro apoyo a este informe de la Fundación Adecco está alineado con este compromiso: favorecer el diálogo en torno a la igualdad de la mujer, minimizando las barreras que encuentran aquellas que tienen un mayor riesgo de exclusión social, en su acceso al empleo.

José Antonio Vernia Peris
Dir. de RRHH Red Eléctrica de España



El cine cambia a la sociedad, creando un vínculo emocional con las personas. Queremos utilizar este potencial para despertar conciencias y cambiar la mirada de la sociedad hacia las mujeres que más lo necesitan: con discapacidad, mayores de 45 años, víctimas de la violencia de género... para ellas el empleo es un activo más vital, si cabe, pues tiene el poder de normalizar y dignificar sus vidas.

Por este motivo, apoyamos a la Fundación Adecco en su misión de potenciar el acceso al empleo de las mujeres que lo tienen más difícil. Así, proyectaremos en nuestras salas la campaña audiovisual que han creado para el Día Internacional de la Mujer, cuyo mensaje apela a la igualdad y a la no discriminación.

Nuestro deseo es que este mensaje cale en la sociedad, pues sólo así, el reto de la plena inclusión de la mujer en el mercado laboral dejará de ser, precisamente, un reto.

Mariana Ruiz,
Directora de Recursos Humanos de Yelmo Cines

Fuentes consultadas

- Páginas 6, 9 y 10 - Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 4T 2007-2017.

- Instituto Nacional de Estadística. Datos de demografía y población. Índice de envejecimiento 1980-2017.

- Páginas 12, 13 y 14 - Servicio Público de Empleo Estatal. Informe El empleo de las personas con discapacidad. 2016

- Página 16 - Fundación Adecco. Informe “Monomarentalidad y empleo”. Octubre 2017

- Páginas 8 y 15 - EAPN. VI Informe AROPE. El Estado de la Pobreza.

- Página 17 - Fundación Adecco. Informe “Un empleo contra la violencia”. Noviembre 2017

- Página 18 - Consejo General del Poder Judicial. Denuncias por violencia de género 2008-2016.

- Entrevistas en profundidad. Directivos y consultores de la Fundación. 2016-2017.



FUNDACIÓN ADECCO



#EmpleoParaTodas



1 FIN DE LA POBREZA



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

