



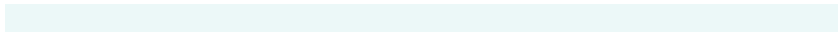
FUNDACIÓN ADECCO

# Mujer en riesgo de exclusión 2020



# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos y metodología	4
Introducción	6
La mujer senior en el mercado laboral emergente	8
Senior con discapacidad: la más débil en el empleo	14
Las mujeres al frente de una familia monoparental	15
Mujeres víctimas de la violencia de género	16
Propuestas para fomentar la plena inclusión	17
Conclusiones	21
Fuentes	23



# Carta de Francisco Mesonero

Nuestro entorno cambia a un ritmo vertiginoso. Pocos vestigios quedan ya de los inicios democráticos, en los que la mujer ocupaba un papel residual en nuestro mercado y la fuerza laboral era mayoritariamente joven, con una población que rondaba los 30 años, frente a los 45 de media actual.

El mundo cambia, y cambia tan rápido, que no tenemos la opción de preguntarnos si el nuevo paradigma es positivo o negativo: lo más que podemos hacer es anticiparnos y acometer estrategias y políticas sociales y laborales acordes a los nuevos tiempos.

Al compás de los cambios sociales, también cambia el capital humano. Y en este escenario, la mujer ha adquirido un papel incuestionable: hoy representa el 53% de la masa laboral disponible y el 46% del total de personas trabajando. Cifra que no deja de incrementarse y que solo hace 10 años descendía hasta el 44%. Y si hacemos un esfuerzo de concreción, observamos que la mujer senior, mayor de 55 años, es un segmento de la población pujante, cuya relevancia no cesa de crecer y con unas previsiones que indican que nada frenará esta tendencia alcista.

Resulta revelador el hecho de que, por primera vez en la historia, se contabilicen más de 1,5 millones de mujeres mayores de 55 años trabajando y que abarquen al 45% del total de trabajadores de esa edad, cuando hace una década el porcentaje era solo del 38%. Son el 18% de las ocupadas y el 15% de las desempleadas, proporciones que quizás suenen reducidas, pero con un potencial de crecimiento inexorable, en una sociedad en máximos de envejecimiento.

Porque, como no puede ser de otra manera, el mercado laboral está envejeciendo y va a envejecer más. Y en este nuevo escenario, las mujeres van a tener un incuestionable protagonismo. 4 décadas han transcurrido desde su primera incorporación al mercado laboral: entonces eran muy jóvenes y hoy superan los 55 años. A ellas se suma una segunda oleada de mujeres, mayores de 40, que con la crisis económica de 2008, dejaron la inactividad para trabajar y ayudar a economías domésticas resentidas por la crisis. Ambos hitos han calado en nuestro mercado y provocan que hoy la mujer senior tenga un peso sin precedentes en el ámbito laboral.

La conclusión de todo esto es que muchas mujeres, hasta ahora consideradas “en riesgo de exclusión laboral”, únicamente por el factor edad, hoy ya no son minoría, sino que pasarán a ser la fuerza laboral dominante. Y hemos de tomar buena nota de ello, atajando de raíz la discriminación por edad en los procesos de selección y acometiendo reformas que ayuden a “las seniors” a dar el salto digital, entre otros.

Y lo mismo con otras mujeres hasta ahora consideradas en riesgo de exclusión, como las que tienen discapacidad. Su papel se torna fundamental en esta sociedad envejecida, pero también madura, que debe desplegar todas las herramientas y recursos para que todo aquel que desee trabajar, pueda hacerlo. Todos contamos y aportamos para que nuestro preciado Estado del Bienestar se mantenga a flote.

**Francisco Mesonero**  
Director General de la Fundación Adecco

---

# Objetivos

El informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, persigue los siguientes objetivos:

**Acercar la realidad socio-laboral de las mujeres que atraviesan más dificultades a toda la sociedad**, generando conciencia sobre la desigualdad que siguen experimentando las mujeres en su acceso al empleo, particularmente aquéllas que parten de una situación aún considerada de especial vulnerabilidad: mayores de 55 años, con discapacidad, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género.

**Generar conciencia y conocimiento del importante protagonismo que la mujer senior adquiere en el mercado laboral actual**, en una sociedad en máximos de envejecimiento, en la que la mujer mayor de 55 años alcanza un peso hasta el momento desconocido, resaltando la necesidad de acometer medidas y políticas que acondicionen el mercado laboral para esta fuerza laboral dominante.

**Poner en valor el papel de la mujer, hasta ahora considerada “en riesgo de exclusión”,** como una fuerza empoderada, estratégica e impres-

cindible en una sociedad en la que dejarán de ser una residual minoría para convertirse en un capital humano pujante y en expansión.

**Favorecer la presencia de la mujer en riesgo de exclusión en foros sociales**, así como en la agenda mediática y política, incentivando el debate y el intercambio de ideas.

**Plantear propuestas dirigidas a la plena inclusión de la mujer mayor de 55 años** en el mercado laboral.

**Impulsar el rol de la empresa como actor imprescindible para la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión**, a través de un modelo de Diversidad e Inclusión que focalice su atención en el talento y en la dignidad de las profesionales.

**Contribuir, mediante el análisis y la sensibilización social, al cumplimiento de 6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas:** fin de la pobreza, promoción de la salud y bienestar, igualdad de género, reducción de las desigualdades, trabajo decente y crecimiento económico y alianzas para lograr los objetivos

---

# 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 explotación de algunas fuentes estadísticas, combinadas con el conocimiento en el mercado laboral de la entidad:

Encuesta de Población Activa (EPA). Datos correspondientes al 4º Trimestre de la década 2009-2019.

Análisis de las cifras del SEPE sobre el Empleo de las personas con discapacidad 2017.

Encuesta a 170 beneficiarias del programa “mujer con responsabilidad familiar no compartida” de la Fundación Adecco, y que ha dado lugar

al 7º informe “Monomarentalidad y empleo” (octubre 2019). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online los 3 meses previos al lanzamiento del estudio.

Encuesta a 160 beneficiarias del programa “mujer víctima de la violencia de género” de la Fundación Adecco y que ha dado lugar al 7º informe “Un empleo contra la violencia” (noviembre 2019). 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 6.674 empleos para personas en riesgo de exclusión social.

---

# Introducción

**Las mujeres mayores de 55 o con discapacidad ya no deben ser consideradas sólo una minoría a proteger sino una fuerza laboral a potenciar.**

La presencia de la mujer en el mercado laboral ha estado, desde su incorporación hace ya 4 décadas, contorneada por prejuicios, estereotipos y actitudes discriminatorias que han propiciado la desigualdad con respecto a la fuerza laboral masculina.

Así, las trabajadoras jóvenes, se han visto salpicadas por el estigma de la maternidad y el permanente cuestionamiento de su compromiso, mientras que las que

---

**Las mujeres han demostrado su relevancia como fuerza laboral y la discriminación está abocada a su fin.**

---

superan los 55 años han sido víctimas de creencias y pensamientos que las consideran demasiado mayores u “obsoletas”. Por su parte, aquellas que tienen una discapacidad, siguen constituyendo una de las fuerzas laborales más vulnerables, enfrentándose a profundas reticencias y sesgos que las alejan, ya no del empleo en sí mismo, sino de su participación en el mercado laboral, conduciéndolas directamente a la inactividad.

Sin embargo, 4 décadas después de la primera incorporación femenina al mercado, esta discriminación está abocada a su fin. Las mujeres han demostrado su relevancia como fuerza laboral y hoy

ocupan puestos de responsabilidad en todas las áreas. Es cierto que el camino por recorrer aún es largo: la masculinización de algunos sectores, el aún arraigado rol social de la mujer como cuidadora familiar -que hace que sea la primera en retirarse ante situaciones familiares complicadas- y el consiguiente predominio de jornadas parciales y mayor precariedad, provocan que la plena igualdad aún sea una conquista social pendiente, un reto que no podrá afrontarse sin la incuestionable aportación de la mujer que, hasta ahora, se ha considerado en riesgo de exclusión.

Pues en este contexto, las mujeres mayores de 55 años ya no deben ser consideradas (solo) una minoría a la que proteger, sino una fuerza laboral a la que potenciar, en medio de una sociedad envejecida en la que su peso va a ir en aumento.

Lo mismo sucederá con las mujeres con discapacidad. En plena “nueva década de los años 20”, la mujer con discapacidad debe empoderarse y ser considerada un potencial de trabajo de incuestionable valor, en la medida en que todos estamos expuestos a la discapacidad y nuestro mercado laboral, ya de largo recorrido, debe ser capaz de adaptarse a los profesionales de los que dispone. Porque en un entorno *vUCA*, los desajustes sociales exigirán la inteligencia y anticipación suficientes para llevar a cabo una reorganización del trabajo, que pasa por la eliminación de estigmas que no permitan ningún tipo de discriminación a la mujer, no solo porque sería

anticonstitucional, sino porque representaría un grave riesgo para nuestro Estado del Bienestar.

He aquí algunos de los principales indicadores que dan cuenta de la desigualdad laboral que afecta a la mujer:

#### **Tasa de actividad**

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo continúa siendo considerablemente inferior, con una tasa de actividad del 53,5%, frente al 64,2% masculino. En otras palabras, el 46,5% de las mujeres en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, fundamentalmente por su mayor concentración en el empleo doméstico no remunerado. (EPA 4T 2019).

#### **Inactividad por labores del hogar**

En línea con lo anterior, se contabilizan 3.213.400 mujeres que permanecen inactivas porque se dedican a las labores del hogar; cifra que desciende a 387.200 en el caso de los hombres. Así, el 90% de las personas que no trabajan para dedicarse a las labores domésticas, son mujeres. (EPA 4T 2019).

#### **Desempleo**

La tasa de paro femenina se sitúa 4 puntos porcentuales por encima de la masculina: con un 15,5%, frente al 12,2% de los varones. Este porcentaje da cuenta de la mayor dificultad que tienen las mujeres para encontrar una ocupación. (EPA 4T 2019).

#### **Ocupación**

El 55% de las personas con empleo son del sexo masculino, mientras que menos de la mitad (46%) son mujeres. (EPA 4T 2019). Asimismo, la penetración de las mismas en puestos de responsabilidad sigue siendo, comparativamente, muy inferior: sólo el 33% de los directivos son mujeres, según Eurostat.

---

## Los principales indicadores laborales demuestran la desigualdad de la mujer en el mercado laboral de España

---

#### **Ocupados a tiempo parcial por cuidado de personas dependientes**

Entre aquéllos que se reducen la jornada por cuidar a familiares dependientes o con discapacidad, predominan también las mujeres. Hoy, se contabilizan 288.300 ocupadas a media jornada por este motivo, frente a 18.500 hombres. De este modo, el 94% de los ocupados a tiempo parcial por cuidado a personas dependientes, son mujeres.

#### **Tasa de riesgo de exclusión social**

Según el informe AROPE (at risk of poverty and inclusión), elaborado por EAPN, un 27% de las mujeres en España se encuentra en situación de riesgo de exclusión o pobreza, un porcentaje que supera al general, del 26,1% y al de los hombres, del 25,1%.

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 al umbral de la pobreza (el 60% de la mediana de la renta nacional).

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: “Si bien el desempleo sólo se menciona en el último de los 3 indicadores, es el desencadenante de todas las situaciones de pobreza y exclusión social. Detrás de la exclusión social de estas mujeres nos encontramos con desempleadas de larga duración, que han agotado todas las prestaciones, trabajan en situación irregular (sin contrato) o permanecen inactivas, con habilidades para el empleo, pero sin trabajar por razones culturales”.

# La mujer senior en el mercado laboral emergente

**Las mujeres mayores de 55 años tienen cada vez más peso en el mercado laboral.**

En una sociedad en récord de envejecimiento, en la que más de la mitad de la población es mujer (52%), parece irrevocable concluir que las profesionales mayores de 55 años tendrán un incuestionable protagonismo en el mercado del futuro. De hecho, ya lo están teniendo. Algunos indicadores como la tasa de actividad, la ocupación o el desempleo, son muy reveladores y dan buena cuenta de ello.

## Tasa de actividad

A día de hoy, el 67,2% de las mujeres entre 55 y 59 años tiene trabajo o lo busca, cifra que se sitúa en el 42,7% entre las que tienen entre 60 y 64 años. Ambos porcentajes han registrado un crecimiento exponencial desde el año 2009, cuando la tasa de actividad para las mujeres entre 55 y 59 años era del 48,4% y la de las personas entre 60 y 64 años del 26,1%. Este incremento choca con la evolución casi estanca de la tasa de actividad general de las mujeres, que apenas se ha incrementado un punto porcentual en la última década (del 52,1% al 53,5%).

Si comparamos la actividad femenina con la masculina, observamos cómo este índice, entre las mujeres de 55 a 60 años, ha crecido en casi 20 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina lo ha hecho de forma más moderada, en 6 puntos, mientras que en la franja de edad 60-64 años, ha crecido en 16 puntos para ellas y en 9 puntos para ellos, lo que da cuenta del potencial de la fuerza laboral femenina senior, que tiende a expandirse y aspira con el tiempo a igualarse a la tasa de actividad masculina -hoy, del 82% para los hom-

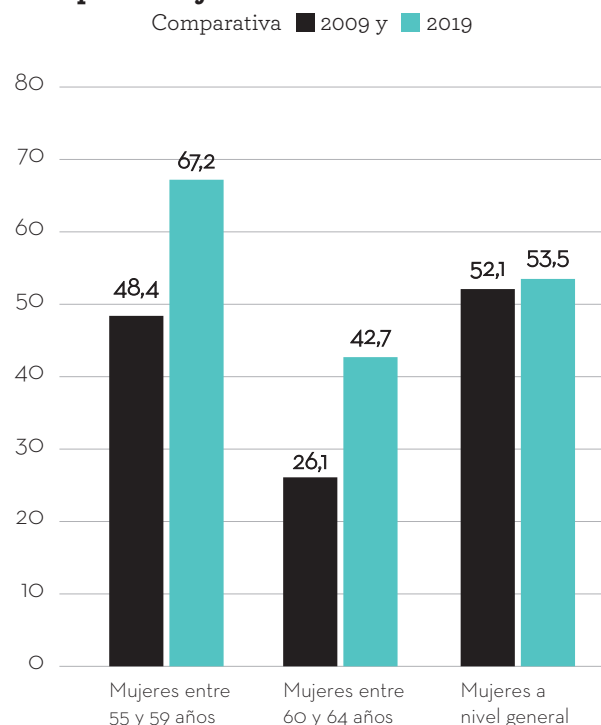
Por primera vez se contabilizan más de un millón y medio de mujeres mayores de 55 años trabajando

bres entre 55 y 59 y del 55% para los que tienen entre 60 y 64 años..

## Activas

En términos absolutos, el número de mujeres mayores de 55 años que tienen trabajo o lo buscan ha crecido un 83% en la última década: si en 2009 apenas superaban el millón -1.023.300-, hoy la cifra asciende hasta 1.872.000. Nuevamente, en comparación con las mujeres del resto de edades, se observa cómo las activas de 55 años y más han crecido en una proporción mucho mayor -las

## Evolución en porcentaje de la tasa de actividad de las mujeres





primeras lo han hecho en un 83% y las segundas en un 12%-

### Ocupadas

Si existe un indicador clave para demostrar el protagonismo que las mujeres seniors adquieren en nuestro mercado, es el de aquellas que están trabajando. Hoy, por primera vez en la historia, lo hacen más de **1,5 millones de mujeres mayores de 55 años**. Concretamente, 1.617.200, un 81% más que en el año 2009, cuando se contabilizaban 891.100. Así, el 18% de las trabajadoras tiene actualmente más de 55 años, un porcentaje que ha crecido en un 80%- 8 puntos porcentuales- durante la última década, cuando tan solo representaban el 10%.

En el caso de los hombres mayores de 55 años, son 2.007.300 los que se encuentran trabajando (el 19% del total de trabajadores del sexo masculino). En este sentido, resulta revelador el hecho de que, dentro de los trabajadores mayores de 55 años, las mujeres ya representan el 45% del total. En 2009 el porcentaje era del 38% y todas las previsiones indican que la tendencia se encamina al 50%.

La causa de esta cifra sin precedentes (más de 1,5 millones de ocupadas mayores de 55 años) la encontramos en nuestra propia historia: muchas de las mujeres jóvenes que se incorporaron masivamente al mercado de los años 80, hoy ya superan los 55 años. Por otra parte, la crisis de 2008 propició una segunda oleada de afiliación femenina al mundo laboral: entre 2008 y 2014 más de 1 millón de mujeres mayores de 45 años, hasta el momento inactivas, se incorporaron a la búsqueda de empleo para sacar a flote a las economías domésticas. Ellas, también superan hoy los 55.

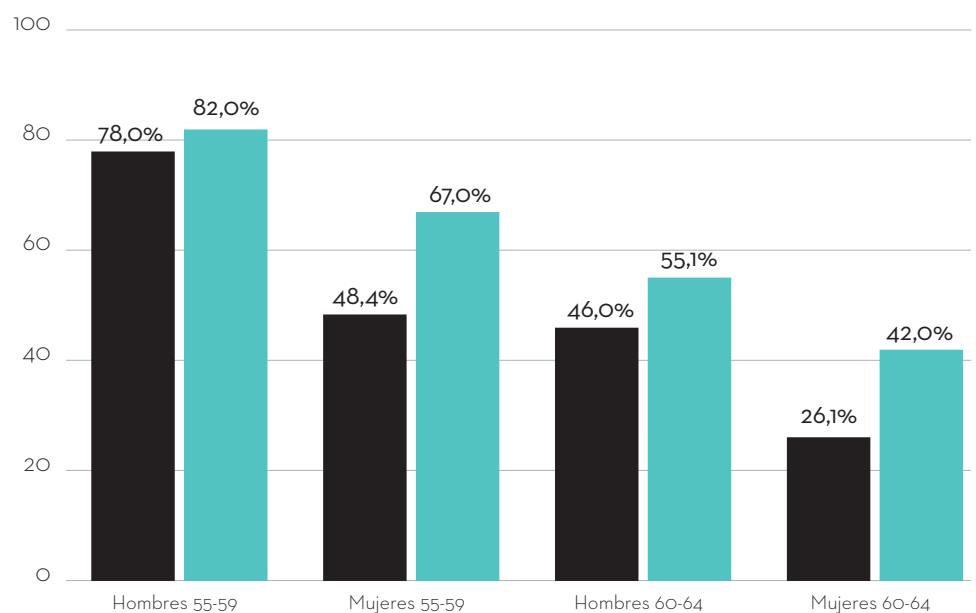
Por Comunidades Autónomas, Cataluña aglutina a la mayor parte de las mujeres mayores de 55 años (17,3%), seguida de la Comunidad de Madrid (16,5%), Andalucía (13,4%) y la Comunidad Valenciana (10%). Estas 4 regiones ocupan a casi 6 de cada 10 mujeres mayores de 55 años en España.

### Desempleadas

Al igual que en el resto de indicadores, las desempleadas senior también van en aumento. De hecho, se trata del único grupo de mujeres que ha visto crecer sus activas en búsqueda de empleo en el último año, en un 2%, frente al descenso generalizado del 2,6% en las desempleadas a nivel general. Hoy, ya alcanzan las 254.800 paradas, frente a las 132.200 de 2009 (+93%). Ello supone que el 15,1%

## Evolución en porcentaje de la tasa de actividad

Comparativa ■ 2009 y ■ 2019



de la fuerza laboral femenina disponible tiene hoy más de 55 años, frente al 7% de hace una década.

Pero, ¿por qué crecen las desempleadas mayores de 55 años, en contra de la tendencia? En primer lugar, es una cuestión estadística, ya que, en un contexto de envejecimiento, cada vez más mujeres pasan a esta franja de edad. Sin embargo, el hecho de que sean las únicas que han aumentado en el último ejercicio, también demuestra las dificultades añ-

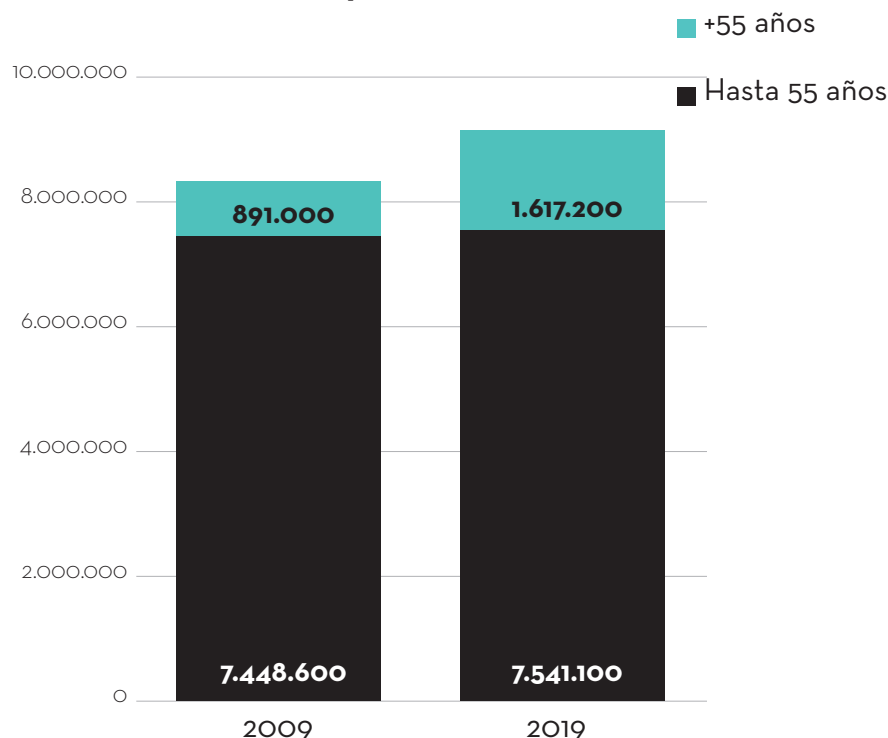
**Paradójicamente, la mujer senior sigue enfrentándose a prejuicios que cuestionan su valía profesional**

didadas a las que tienen que hacer frente y, de hecho, el 65% es parada de larga duración, frente al 45% de media del resto de las mujeres: "paradójicamente, la mujer senior sigue enfrentándose a prejuicios y estereotipos que cuestionan su valía profesional, circunstancia que, en el contexto actual, supone un completo contrasentido. Por fortuna, cada vez más empresas dan cuenta de ello, incorporando a sus políticas de Diversidad & Inclusión medidas para erradicar las etiquetas sexo y edad en sus procesos de selección"- destaca Mesonero.

El envejecimiento de la población, el incremento de la edad de jubilación o el progresivo cambio de mentalidad y empoderamiento de la mujer senior, desencadenarán un protagonismo incuestionable de las mujeres mayores de 55 años en el mercado emergente. Todo ello ha de anticipar las políticas e iniciativas de

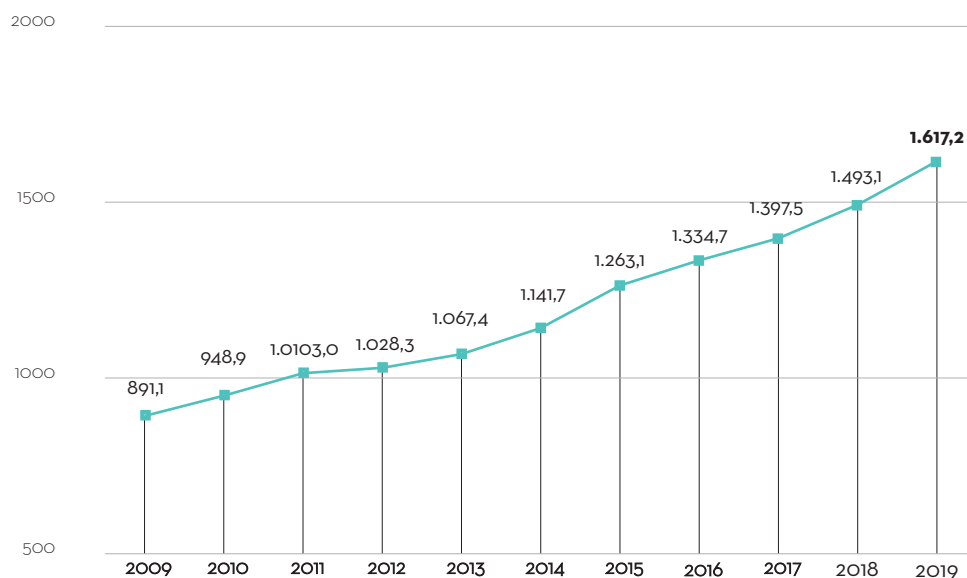
## Evolución de mujeres ocupadas

Comparativa 2009-2019.



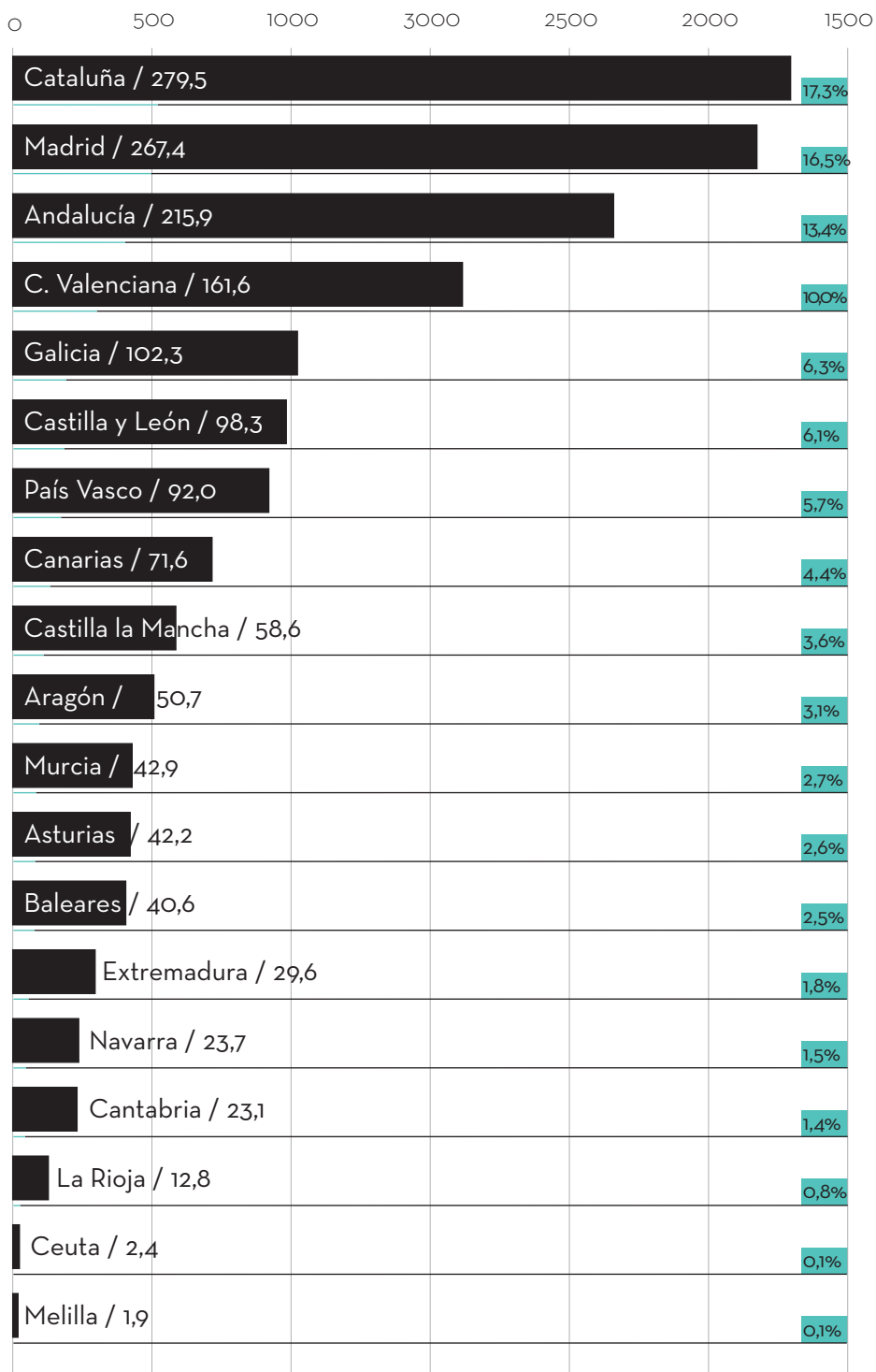
## Evolución de mujeres ocupadas mayores de 55 años 2009-2019

Evolución anual, en miles de personas.



## Ocupadas mayores de 55 años por Comunidad Autónoma

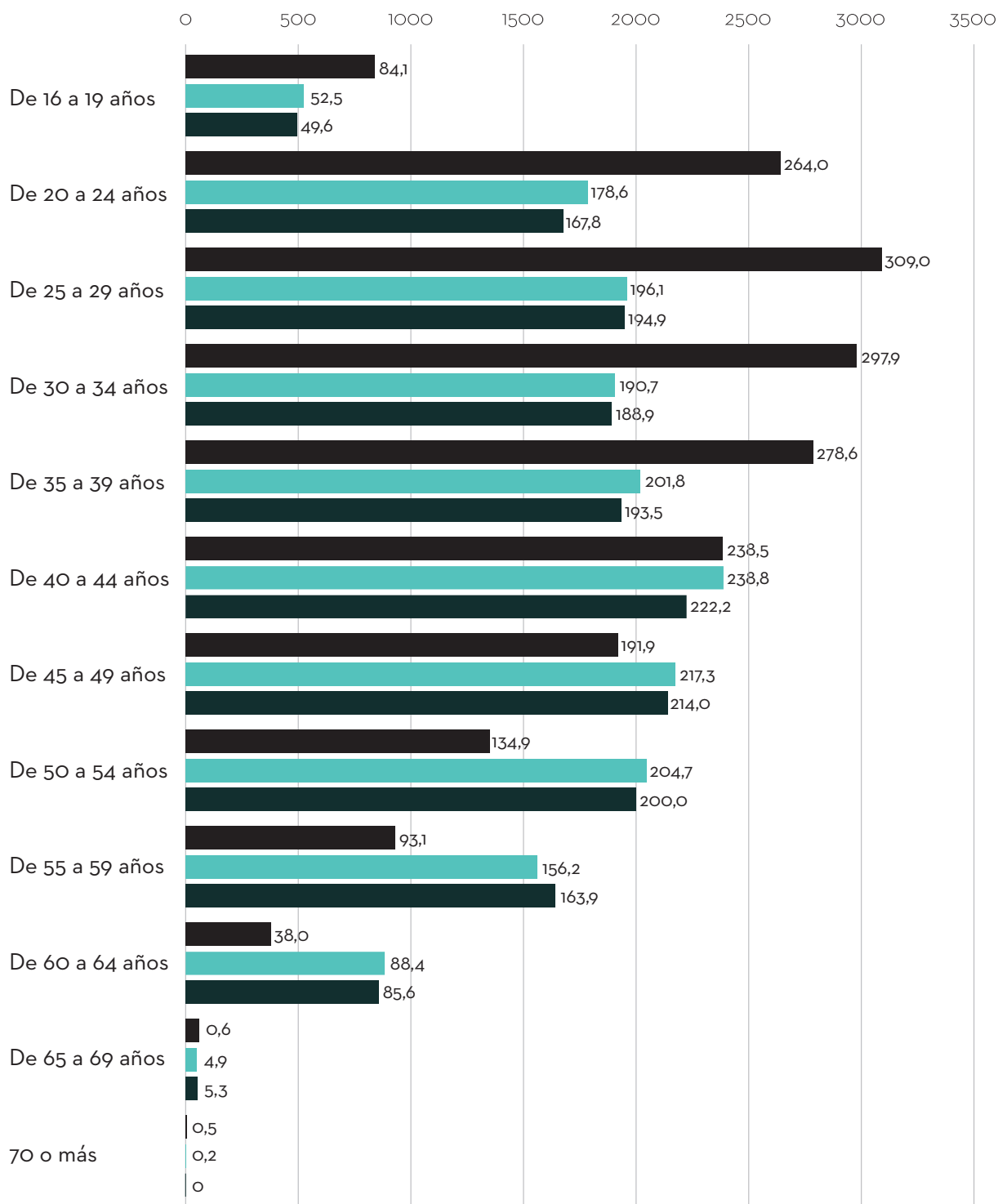
En personas y porcentaje de mayores ocupadas en España



Solo Cataluña, Madrid y Andalucía concentran a casi la mitad de trabajadoras mayores de 55 años

## Desempleadas por edad

En miles, variación en porcentaje



---

empresas y poderes públicos para aprovechar el talento senior en una sociedad que está conociendo cotas de longevidad hasta ahora desconocidas.

A la luz de estos indicadores, una conclusión parece clara: las mujeres mayores de 55 años tienen una presencia creciente en el mercado laboral. Ya suman 1,5 millones de ocupadas y suponen el 18% del total de trabajadoras -en 2009 eran el 10%-. Además, son el 15% de las desempleadas, frente al 7% de hace una década. Y su tasa de actividad no deja de crecer, siguiendo una tendencia alcista que ha hecho alcanzar máximos históricos en los últimos años.

Según Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco: “el panorama de la mujer senior en nuestro mercado arroja muchas y crecientes luces, con una tasa de actividad que ha cogido velocidad de crucero y que demuestra el dinamismo de un segmento de la población que se asociaba a obsolescencia e inactividad. Las sombras, sin embargo, siguen siendo también múltiples y algunas suponen complejos desafíos para nuestro mercado, cada vez más envejecido, que deberá acometer reformas estructurales para erradicar la discriminación por edad, así como dotar a la fuerza laboral más madura de competencias digitales o impulsar medidas que apuesten por el reciclaje profesional y la promoción de la salud, entre otros”. - destaca Mesonero.

---

Las mujeres seniors tienen un creciente protagonismo en el mundo laboral pero son muchos los retos por delante

---

# Senior con discapacidad: la más débil en el empleo

## Mujer mayor de 55 años y con discapacidad: tres factores de discriminación

Las mujeres con discapacidad siguen afrontando obstáculos adicionales para acceder al mercado de trabajo. Además de la tradicional discriminación que ya experimenta la mujer, si además tiene discapacidad, se añaden nuevos prejuicios relacionados con su valía profesional o su adecuación al puesto de trabajo. La edad, asimismo, se convierte en un tercer factor de discriminación incorporando nuevos sesgos como la obsolescencia o la dificultad para encajar en con los trabajadores más jóvenes. Por todo ello, la mujer mayor de 45 años y con discapacidad, se convierte en la ficha más débil en el tablero del empleo.

Sin embargo, tal como sucede con el resto de las mujeres senior, las mujeres con discapacidad de más edad son las que tienen y tendrán un mayor protagonismo en el mercado laboral. Así, y en primer lugar, hay que tener en cuenta que, a más edad, más discapacidad. Ello provoca que las mujeres seniors sean el grupo de población dominante entre las mujeres con discapacidad. Asimismo y, según el INE, las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a los 45 años. En otras palabras, hay más mujeres que hombres mayores de 45 años con discapacidad.

En segundo lugar, el efecto envejecimiento también se nota entre la población con discapacidad, provocando que cada vez sean más mujeres con discapacidad las que superan la franja de los 45 años.

Todo ello da lugar a que las mujeres mayores de 45 años representen el 63,2% de las desempleadas y la mayor parte de los desempleados con discapacidad

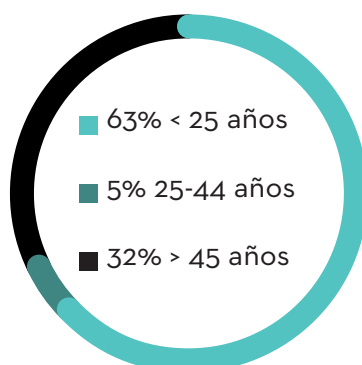
Las mujeres mayores de 45 años representan el 63% de las desempleadas con discapacidad

(33,6%, frente al 66,4% de hombres). Así, y tal como refleja el informe El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (SEPE), el perfil del desempleado con discapacidad es el de una mujer, mayor de 45 años, con estudios primarios y sin acreditar y con una discapacidad física. Por otra parte, siendo la mayor masa de trabajadoras disponible, las mujeres seniors concentran el 47,3% de la contratación femenina con discapacidad.

Ante esta realidad: "resulta fundamental empoderar a la mujer senior con discapacidad, evitando que se convierta en una víctima triple y acercándole el empleo como principal factor de inclusión social. Para ello, es fundamental trabajar la sensibilización en los entornos de trabajo, así como acompañar a la mujer senior con discapacidad, dotándola de competencias, habilidades, recursos y herramientas que frenen la mayor discriminación, exclusión y pobreza a la que están expuestas"- destaca Mesonero.

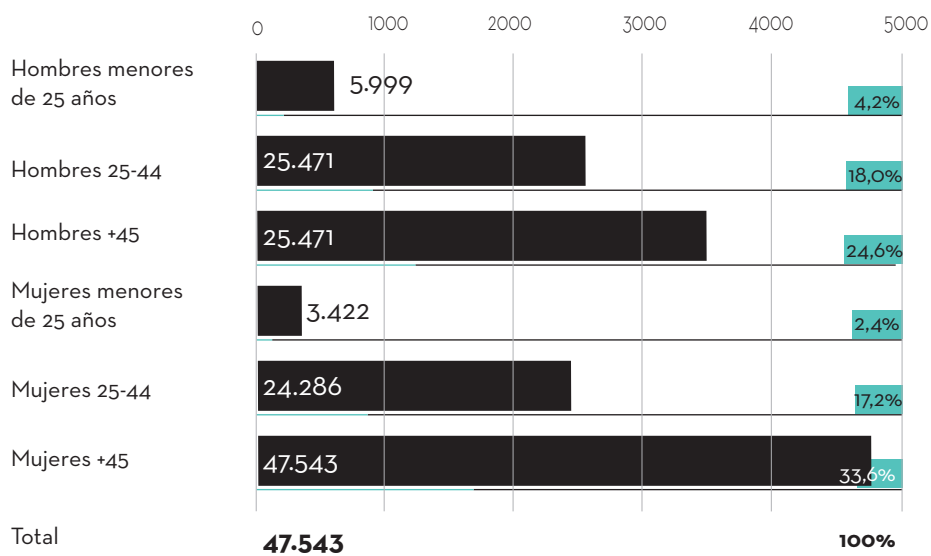
El establecimiento de indicadores de tránsito al empleo ordinario, en el caso de las mujeres con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo (CEE). Es clave para evitar que, en los casos innecesarios, su presencia en el empleo protegido se perpetúe en el tiempo, incrementándose con ello su exclusión social y pobreza. Estos indicadores han de contemplar toda la información necesaria para conocer y valorar las posibilidades de acceso a la empresa ordinaria de las empleadas de CEE y determinar su evolución futura: tiempo en el ámbito protegido, competencias desarrolladas -técnicas y personales-, grado de autonomía, sectores clave del mercado abierto, etc.

Desempleadas por edad  
En porcentaje



## Distribución de desempleados con discapacidad

En miles, variación en porcentaje



# Las mujeres al frente de una familia monoparental

**En los hogares encabezados por un solo progenitor (en la mayoría de los casos mujer) el índice de pobreza se dispara hasta el 47,9% (26,1% genérico)**

La composición de las familias en España es cada vez más poliédrica, siendo los hogares monoparentales los que más crecen, alcanzando casi los 2 millones. Esta tendencia ha de conducirnos de nuevo a la anticipación: siendo una tipología de familia en expansión, resulta fundamental acometer medidas que garanticen que estos progenitores pueden compatibilizar su trayectoria profesional con el cuidado de los suyos, de modo que la composición familiar no se convierta en un estigma y afecte al desarrollo de los más pequeños.

Sin embargo, las cifras son aún preocupantes: en los hogares encabezados por un solo adulto con hijos -familias monoparentales-, el índice de pobreza se dispara hasta el 47,9%, frente al 26,1% genérico. Teniendo en cuenta que el 83% de estos hogares están encabezados por una mujer, podemos concluir que la monoparentalidad y la pobreza de ella derivada tienen, indiscutiblemente, rostro femenino.

“Las mujeres al frente de una familia monoparental tienen que asumir todas las responsabilidades, sin apenas ayudas, una situación que dificulta de forma mayúscula compatibilizar la vida familiar y profesional. En su caso, las políticas de empleo, por sí solas, resultan deficitarias sino van acompañadas de políticas sociales que favorezcan la flexibilidad y conciliación, a través de medidas como la racionalización de entradas-salidas y la recuperación de horas en sectores como el servicios o la hostelería, que tradicionalmente emplean a más mujeres”- destaca Francisco Mesonero.

Además, se constata también que tener

## Las políticas de empleo deben acompañarse de políticas sociales que favorezcan la conciliación

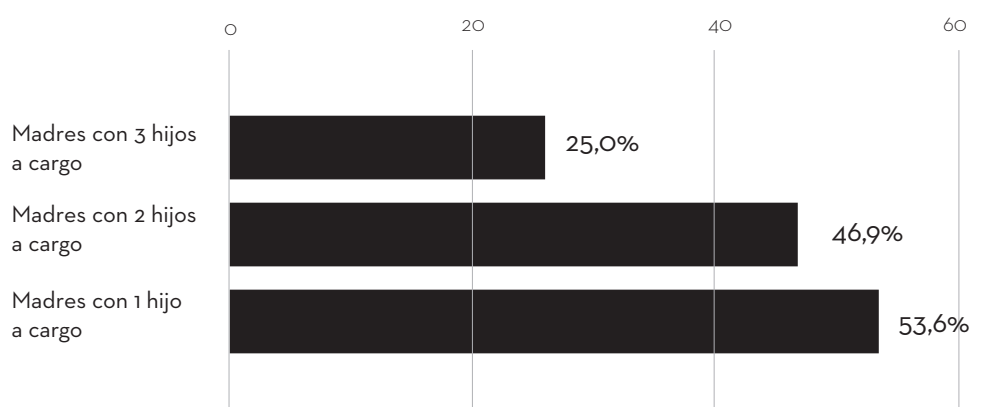
hijos en hogares con un solo adulto a cargo incrementa notablemente el riesgo de exclusión del mercado laboral y como consecuencia de pobreza y exclusión social. Las cifras de la Encuesta #Monoparentalidad y empleo evidencian esta tendencia y es que el porcentaje de ocupación laboral en mujeres monoparentales disminuye a medida que aumenta el número de hijos por hogar.

El refuerzo medidas de flexibilidad y conciliación se impone como 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

## Ocupación por número de hijos a cargo

En porcentaje





# Mujeres víctimas de la violencia de género

## El empleo se convierte en la herramienta por excelencia para combatir la violencia de género

Otro de los avances de este nuevo siglo, ha de ser sin duda el empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia de género, de modo que dispongan de los instrumentos y recursos necesarios para superar estas situaciones y dignificar su vida. Es por ello que la mujer víctima de la violencia de género merece un capítulo especial en este informe.

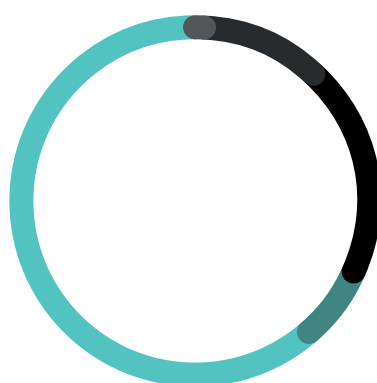
### El desempleo se dispara en el caso de la mujer víctima con discapacidad

En 2018, los juzgados españoles recibieron un total de 166.961 denuncias por violencia de género, la cifra más alta desde que el Consejo General del Poder Judicial contabiliza los datos.

“La progresión de denuncias podría considerarse positiva, en la medida en que cada vez afloran más casos de violencia, pero al mismo tiempo visibiliza el gran peso que sigue teniendo esta lacra en nuestra sociedad. Las empresas y poderes públicos tenemos la gran responsabilidad de dar respuesta a la cada vez mayor masa de mujeres que piden ayuda, a través de políticas activas de empleo y de no discriminación que garanticen un acceso continuado y sostenible al mercado laboral”- destaca Francisco Mesonero,

### Situación laboral de la mujer víctima encuestada

En porcentaje



■ 19,8% Con empleo

■ 6,9% Con empleo pero sin contrato

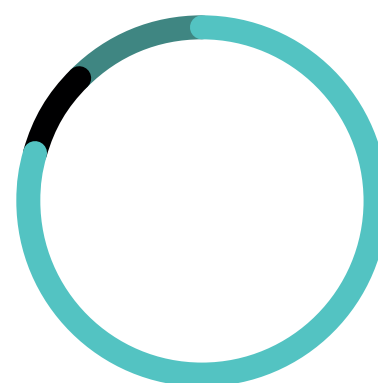
■ 61,2% Desempleada

■ 0,9% Autónoma

■ 11,2% Otro

### Situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad

En porcentaje



■ 8% Con empleo

■ 12% Con empleo pero sin contrato

■ 78% Desempleada

# Propuestas para fomentar la plena inclusión

**En paralelo al “esfuerzo personal” de la mujer senior por actualizarse las empresas y poderes públicos deben aunar esfuerzos para favorecer su empleo**

Como hemos señalado a lo largo de todo el informe, independientemente de la situación de exclusión a la que se enfrenten las mujeres, en la mayoría de los casos va a converger un denominador común: la edad. En una sociedad en récord de envejecimiento, la fuerza laboral senior va a ser la dominante y, por ello, estimular su plena inclusión, con garantías y sin condicionamientos, ha de ser un asunto de Estado.

## **1.-POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO CENTRADAS EN LA FORMACIÓN**

Una de las necesidades más acuciantes de las mujeres mayores de 55 años es el reciclaje profesional, es decir, la necesidad de actualizar sus conocimientos y competencias para encajar y competir en el mercado laboral emergente. En este sentido, las políticas activas de empleo han de ir orientadas, fundamentalmente, a la adquisición de competencias digitales en un entorno laboral en el que prácticamente todos los perfiles exigen, al menos, intuición tecnológica. Asimismo, la formación se ha de concretar y centrar en los sectores económicos fuertes o en expansión como el comercio o el área financiera. En el caso de las mujeres seniors con discapacidad, han de articularse políticas equitativas con recursos específicos para la formación de cada una de ellas: desde formatos accesibles para realizar las formaciones online, pasando por adaptaciones curriculares, hasta docentes especializados en cada tipo de discapacidad.

Los certificados de profesionalidad se

convierten en una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de las mujeres mayores en un periodo reducido de tiempo.

## **2. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN “TEMPRANA” INMEDIATAS AL DESEMPLEO**

La cronificación del desempleo afecta especialmente a la mujer senior (aún más si tiene discapacidad) propiciando su estancamiento y unas dificultades de acceso al mundo laboral cada vez mayores. Así, estas medidas han posibilitar la intervención inmediata después de que la trabajadora pierda su empleo o se inscriba en los servicios públicos, garantizando su acompañamiento temprano por parte de orientadores expertos que realicen un diagnóstico inicial, para después derivar a cursos de formación y otras actividades dirigidas a la consecución de empleo. De este modo, se asegura que la trabajadora está permanentemente conectada con el mercado y se previene el paro de larga duración.

La colaboración público-privada se torna crucial para que los servicios de empleo competentes puedan fortalecer la red de servicios sociales y llegar a cubrir las necesidades de todos los demandantes de empleo, especialmente aquéllos en situación de mayor vulnerabilidad.

## **3. APOYO A LA CONTRATACIÓN A DES-EMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN**

Teniendo en cuenta que el 65% de las mujeres mayores de 55 años son desempleadas de larga duración, una fórmula para

potenciar su contratación pueden ser los subsidios y exenciones a las empresas empleadoras. En Suecia, por ejemplo, existen ejemplos históricos de programas para personas desempleadas durante más de un año, con ayudas proporcionales a la duración del periodo en el que la persona demandante ha estado en desempleo y con beneficios adicionales si se trata de una mujer mayor de 55 años o con discapacidad.

#### **4. NUEVAS FÓRMULAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL**

Los agentes empleadores tienden a desconfiar cuando se trata de contratar a una persona que lleva mucho tiempo desconectada del mercado laboral. Ante esta realidad, dotar de una mayor flexibilidad al mercado puede ser una solución, a través de nuevas fórmulas de contratación, políticas de flexibilidad horaria, de jornada o salarial, así como la apuesta por nuevas modalidades que compatibilicen empleo y jubilación, en función del tipo de ocupación, el sector y las capacidades de los afiliados a la Seguridad Social.

La formación continua a las trabajadoras, asimismo, resulta fundamental, de modo que, si finalizan su contrato, no vuelvan a la situación inicial, sino que cuenten con nuevas herramientas para competir en el mercado laboral

#### **5. SENSIBILIZACIÓN**

Resulta fundamental promover campañas de sensibilización que informen sobre el envejecimiento y acerquen a las empresas una imagen positiva de las mujeres mayores -máxime si tienen discapacidad-, en contraste con los estereotipos que las identifican con profesionales obsoletas y poco preparadas. Para ello, es necesario fomentar espacios de comunicación y de intercambio de experiencias que ayuden

a derribar estos prejuicios. Las campañas de sensibilización, el voluntariado corporativo o la celebración de encuentros y foros entre empleadores y demandantes de empleo senior y/o con discapacidad, pueden favorecer el cambio de mentalidad.

En esta línea, las campañas de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, constituyen una herramienta esencial para reducir las bajas laborales.

#### **6. ESTRATEGIAS DE DIVERSIDAD & INCLUSIÓN & EQUIDAD ALINEADAS CON LOS ODS**

Las empresas son los agentes que contratan en última instancia y, al margen de las políticas promovidas por la Administración Pública, deben acometer una transformación en sus políticas de Diversidad & Inclusión que incida, no solo en el área de los Recursos Humanos, sino transversalmente en todas sus líneas de actuación.

La máxima de los ODS es “no dejar a nadie atrás” y cobra un significado especial cuando hablamos de mujeres mayores de 55 años, un segmento a menudo relegado y discriminado pero que, sin embargo, tiende a ser dominante en todas las esferas sociales: empleo, salud, familia, etc. Es por ello coherente, justo y prioritario tener en consideración especial a la población más madura cuando diseñamos políticas y estrategias de RSC, Diversidad o RRHH en el marco de la Agenda de NU.

Por su naturaleza, cada empresa puede influir más en determinados objetivos; sin embargo, absolutamente todas las organizaciones pueden impactar en este reto, a través de sus políticas de Diversidad & Inclusión, PRL, etc. Particularmente en ó de ellos: fin de la pobreza, promoción de la salud y bienestar, igualdad de género,

reducción de las desigualdades, trabajo decente y crecimiento económico y alianzas para lograr los objetivos.

**ODS NÚMERO 1. FIN DE LA POBREZA.** Las empresas han de contemplar la generación de oportunidades laborales para las personas que soportan un mayor riesgo de exclusión social, como son las mujeres mayores de 55 años que acumulan tanto tiempo en desempleo. La generación de oportunidades reales de trabajo ha de ser una prioridad, siendo fundamental implementar mecanismos que eviten la discriminación en los procesos de selección, entre otros.

**ODS NÚMERO 3. SALUD Y BIENESTAR.** Las políticas de promoción de la salud son fundamentales para dotar de una mayor calidad laboral a los trabajadores, evitando las bajas laborales y promoviendo unas condiciones de trabajo dignas y saludables tanto a nivel físico como psicológico. En esta línea, la reevaluación de riesgos laborales, la vinculación de la carrera profesional con la trayectoria vital o el intercambio generacional, se introducen como elementos básicos para garantizar la salud física y emocional de las mujeres de más edad.

**ODS NÚMERO 5. IGUALDAD DE GÉNERO.** Las políticas de Diversidad & Inclusión tienen un fuerte impacto en la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las empresas, que han de diseñar estrategias que atajen de raíz la doble discriminación hacia las trabajadoras mayores de 55 años, tanto en los procesos de selección como en las políticas internas (de igualdad de trato, promoción, acoso, etc),.

**ODS NÚMERO 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.** Se trata del ODS más universal, pues las empresas, como generadoras de empleo, tienen la responsabilidad de que éste sea digno, justo y accesible para las personas del entorno, entre las cuales las mujeres mayores de 55 años tienen un peso creciente. El objetivo es que el crecimiento económico beneficie a todas las personas por igual y no excluya en ningún caso por razón de edad, teniendo en cuenta que todos los stakeholders tienden también a envejecer.

**ODS NÚMERO 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.** La exclusión social y la desigualdad afectan especialmente a los desempleados de larga duración, muchos de las cuales superan los 55 años. Así, las empresas habrán de desarrollar acciones de inclusión sociolaboral que empoderen a las profesionales más maduras, incentivando su formación, sus competencias digitales y otras habilidades que cotizan al alza como la creatividad, la iniciativa o la autonomía.

**ODS NÚMERO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.** La plena inclusión de la fuerza laboral senior implica sinergias y alianzas entre las empresas, el tejido asociativo, la Administración Pública y la propia sociedad civil. De modo que los agentes empleadores y poderes públicos sean conocedores de sus necesidades y puedan acometer estrategias e iniciativas dirigidas a empoderarles. Paralelamente, los propios seniors deberán llevar a cabo una “revolución íntima”, apostar por el learnability y cimentar su búsqueda de empleo en una nueva actitud más abierta y flexible.

# Conclusiones

1- Las mujeres, hasta ahora consideradas en riesgo de exclusión -mayores de 55 años, con discapacidad- ya no deben ser consideradas (solo) una minoría a la que proteger, sino una fuerza laboral dominante a la que potenciar, en medio de una sociedad envejecida, en la que su peso va a ir en aumento y en un mercado que ha de demostrar la madurez suficiente para que todo el que quiera trabajar pueda hacerlo.

2- La participación de las mujeres mayores de 55 años en el mercado laboral ha crecido exponencialmente en la última década, con una tasa de actividad del 67,2% para las que tienen entre 55 y 59 años y del 42,7% para las que tienen entre 60 y 64 años. Ambos porcentajes han crecido en casi 20 puntos porcentuales en la última década, frente a la evolución casi estanca de la tasa de actividad femenina general (52% en 2009 y 53% en 2019).

3- Por primera vez en la historia, se contabilizan más de 1,5 millones de mujeres mayores de 55 años trabajando. Ya representan el 18% de las ocupadas (en 2009 eran el 10%) y el 45% de la fuerza laboral senior -en 2009 apenas abarcaban el 38%-.

4- Las desempleadas mayores de 55 años son el único grupo de mujeres que ha visto crecer sus activas en búsqueda de empleo en el último año, en un 2%, frente al descenso generalizado del 2,6% en las desempleadas a nivel general. Hoy, ya alcanzan las 254.800 paradas y un 65% es de larga duración, frente al 45% de media del resto de las mujeres.

5- Resulta fundamental acometer reformas estructurales para erradicar la discriminación por edad, así como dotar a la fuerza laboral más madura de competencias digitales o impulsar medidas que apuesten por el reciclaje profesional y la promoción de la salud, entre otros

6- La discapacidad se convierte en un tercer factor de discriminación entre las mujeres seniors. Hoy, las mujeres mayores de 45 años representan el 63,2% de las desempleadas y la mayor parte de los desempleados con discapacidad (33,6%). Así, el perfil del desempleado con discapacidad es el de una mujer, mayor de 45 años, con estudios primarios y sin acreditar y con una discapacidad física.

7- Las mujeres al frente de una familia monoparental soportan unos índices de exclusión y pobreza superiores a la media: del 47,9%, frente al 26,1% general. Siendo una tipología de familia en expansión, resulta fundamental acometer medidas de flexibilidad que garanticen que estos progenitores pueden compatibilizar su trayectoria profesional con el cuidado de los suyos, de modo que la composición familiar no se convierta en un estigma y afecte al desarrollo de los más pequeños.

8- Otro de los avances de este nuevo siglo, ha de ser sin duda el empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia de género, de modo que dispongan de los instrumentos y recursos necesarios para superar estas situaciones y dignificar su vida. Si bien no existe un perfil sociodemográfico

---

# Conclusiones

de mujer víctima y se trata de un problema social que se da por igual en todos los estratos económicos y socioculturales, resulta revelador cómo la gran mayoría se encuentra en situación de desempleo 61%, de las cuales la mitad (50,6%) está en situación de paro de larga duración, lo que da cuenta de la necesidad de acercar a estas mujeres al mercado laboral.

9- La discapacidad se convierte en un agravante para superar las situaciones de violencia de género, enfrentándose a retos como la invisibilidad, las dificultades en el diagnóstico, la carencia de recursos específicos o la doble discriminación.

10- Independientemente de la situación de exclusión a la que se enfrenten las mujeres, en la mayoría de los casos va a converger un denominador común: la edad. En una sociedad en récord de envejecimiento, han de acometerse medidas que estimulen la plena inclusión de las senior, como políticas activas de empleo centradas en la formación, medidas de intervención “temprana” inmediatas al desempleo o sensibilización.

---

# Fuentes

9º Informe anual sobre el estado de la pobreza y la exclusión social en España. AROPE (EAPN).

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa 4T 2009-2019.

Servicio Público de Empleo Estatal. Informe El empleo de las personas con discapacidad. 2017.

Fundación Adecco. 7º Informe “Monomarentalidad y empleo”. Octubre 2019

Fundación Adecco. 7º Informe “Un empleo contra la violencia”. Noviembre 2019

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

Entrevistas en profundidad. Directivos y consultores de la Fundación. 2018-2019.



---

FUNDACIÓN ADECCO

# Informe mujer en riesgo de exclusión

