



FUNDACIÓN ADECCO

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión





FUNDACIÓN ADECCO

EXCLUIDA

EL JUEGO

EL JUEGO MÁS REALISTA QUE SE HA CREADO NUNCA

EXCLUIDA.ORG

8 DE MARZO - DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Índice

Carta de Francisco Mesonero	4
Cartas de las empresas colaboradoras	5
Objetivos y metodología	7
Introducción	9
La mujer en riesgo de exclusión en edad laboral	11
Mujeres mayores de 55: más desempleo sólo para ellas	13
Mujeres “monomarentales”: las más pobres	16
El empleo para combatir la violencia de género	17
Mujer con discapacidad: su pobreza aumenta	19
Propuestas para fomentar la plena inclusión	21
Medidas para reducir la discriminación de género	23
Conclusiones	24
Fuentes	26

Carta de Francisco Mesonero

Un año más, y ya van cuatro, desde la Fundación Adecco 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 que atraviesan más dificultades accedan en igualdad de condiciones a un empleo que normalice y dignifique su vida. Un cometido que, si bien en el siglo XXI debiera ser una conquista social, aún hoy sigue representando un reto de dimensiones mayúsculas.

Nadie cuestiona la igualdad de derechos civiles entre hombres y mujeres; sin embargo, el ámbito laboral sigue constituyendo un territorio de riesgo en el que los derechos de la mujer deben ser protegidos. Si bien los avances en la era reciente son incuestionables, algunos elementos parecen inmutables, independientemente de la coyuntura económica: tasas de desempleo más elevadas, menor actividad, inferiores salarios o mayor concentración en la economía sumergida. Factores, todos ellos, que exponen a la mujer a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

Existen, además, algunos grupos de mujeres que, por circunstancias vitales o sociales, se convierten en el blanco perfecto de esta exclusión: las que cuentan con una menor formación y/o experiencia profesional, con discapacidad, desempleadas

mayores de 55 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, etc. A las dificultades que todas las mujeres afrontan, ellas deben sumar prejuicios, estereotipos y estigmas culturales que siguen relegándolas a la inactividad, a la dependencia o a la contratación irregular, en situación de absoluta desprotección.

A todas ellas nos gustaría dedicar las páginas de este informe. Pues, de este modo, podremos visibilizar, una vez más, una realidad que a todos nos atañe y que ha de constituir una prioridad nacional. Recordemos que la igualdad de género en el ámbito laboral no es una lucha de las mujeres, sino un asunto de corresponsabilidad pública, que reclama la contribución de todos los actores sociales. No en vano, alcanzarla nos permitirá evolucionar hacia una sociedad, no sólo más justa y madura, sino también más sostenible en el tiempo.

Nuestro principal reto es, por un lado, sensibilizar y conseguir erradicar todo atisbo de discriminación en los procesos de selección; y, por otro, empoderar a las mujeres con más dificultades para que dispongan de las herramientas y recursos necesarios para normalizar su vida, a través del empleo.

Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

Aqualia

El éxito de una organización depende de las capacidades, esfuerzo y talento de sus profesionales; en ningún caso de variables externas como el sexo o la edad. Por ello, consideramos fundamental apoyar la igualdad de oportunidades profesionales entre hombres y mujeres, particularmente aquéllas que se enfrentan a un mayor riesgo de exclusión. El presente informe constituye un excelente material de sensibilización para alcanzar tal fin.

Aqualia ostenta desde 2010 el distintivo de Igualdad que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Entre las medidas más destacadas, está la lucha por la igualdad de oportunidades en todos los procesos de la gestión del talento de la compañía.

Carmen Rodríguez
Directora de Personas Aqualia

Naturgy

Las compañías tenemos un papel fundamental a la hora de poner fin a todas las formas de discriminación de género que siguen existiendo en todo el mundo. Analizar la situación de las mujeres que atraviesan más dificultades es visibilizar su realidad y generar conciencia social de que la desigualdad debe arrancarse de raíz. Desde Naturgy estamos 100% alineados con esta causa y compartimos con la Fundación Adecco un fuerte compromiso con este fin social: que el empleo

sea un impulsor de la inclusión y una palanca de desarrollo para todas las personas.

Cristina Escribano
Responsable Corporativo Talento Directivo Naturgy

REE

La plena inclusión de las mujeres en el ámbito laboral constituye todo un reto en el que las empresas somos protagonistas. Por ello, desde Red Eléctrica de España (REE) hemos reforzado el principio de igualdad en toda la cadena de valor, en aras de facilitar el desempeño profesional de nuestras trabajadoras y garantizar la no discriminación. Además, sentimos la responsabilidad de apoyar a las demandantes de empleo con más dificultades, conscientes de que el trabajo es precisamente la llave para norma-

lizar su vida y salir de la exclusión. Consideramos fundamental generar información de valor que sirva como punto de partida para el impulso de nuevas políticas de empleo y de bienestar social. Políticas que empoderen a las mujeres y contribuyan a erradicar obsoletos prejuicios y estereotipos. El apoyo al proyecto de empleo de la Fundación Adecco y, dentro del mismo, la realización de este informe, van precisamente en esa línea.

REE

THYSSENKRUPP

Ninguna sociedad puede ser próspera ni estable si desperdicia o desaprovecha el 50% de su talento. En el segundo milenio, esta afirmación debiera ser una obviedad; sin embargo, aún representa un reto de primera magnitud. Bajo este convencimiento, desde ThyssenKrupp queremos acercar el empleo a todas las mujeres, particularmente a las que atraviesan más dificultades. Un desafío que debe constituir un eje prioritario de las políticas de empleo, de Recursos Humanos y de bienestar social.

Así, colaboramos con la Fundación Adecco y apoyamos 100% su leitmotiv, #EmpleoParaTodas, pues sólo así podremos llamarnos una sociedad inclusiva, madura y sostenible en el tiempo.

Jose Luis Las Heras Colado,
CHRO de ThyssenKrupp Elevadores

Makro

Para MAKRO, la sostenibilidad es más que trabajar en proyectos ambientales y sociales. Es una cuestión de actitud y una forma de trabajo que abarca todos los aspectos de nuestro día a día. Entendemos la sostenibilidad como una responsabilidad y una oportunidad para que nuestro negocio esté en armonía con la naturaleza y la sociedad. Por este motivo, nos alineamos con la misión de la Fundación Adecco, en aras de alcanzar la plena igualdad de las mujeres en todas las esferas sociales, particularmente en

el ámbito empresarial. El empleo es el indicador clave para medir el grado de inclusión de una sociedad: si queremos que ésta sea sostenible, debemos facilitar el acceso al mercado laboral a todas las personas, independientemente de situaciones de especial vulnerabilidad como la violencia de género o las responsabilidades familiares no compartidas.

Marta Pérez Postigo

Dir. Comunicación corporativa y sostenibilidad

Enagás

En Enagás articulamos nuestros planteamientos estratégicos en torno a los principales retos sociales, que hemos convertido también en nuestros retos corporativos. Empresa y sociedad han de ir de la mano; la única vía es que las organizaciones nos convirtamos en espejo del terreno que pisamos, apoyando, incentivando e integrando la diversidad. La igualdad de la mujer en el ámbito laboral es hoy uno de nuestros focos como empresa y como sociedad, por lo que es fundamental que unamos

nuestros esfuerzos con entidades que, como la Fundación Adecco, trabajan día a día para minimizar esta desigualdad.

Javier Perera de Gregorio

Director General de Personas y Recursos

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 del informe AROPE (at risk of poverty and exclusión), de EAPN. 2018.

Interpretación de los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al 4º Trimestre de la década 2008-2018.

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

Encuesta a 500 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 2018). 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 6º 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.

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 en riesgo de exclusión a toda la sociedad, generando conciencia sobre la patente desigualdad que siguen experimentando las mujeres en su acceso al empleo, particularmente aquéllas que parten de una situación de especial vulnerabilidad: mayores de 55 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género o con discapacidad.

Resaltar los principales datos y estadísticas laborales que ponen de manifiesto esta desigualdad, identificando las causas que subyacen y las consecuencias que pueden derivarse de los mismos.

Potenciar la consideración de la mujer en riesgo de exclusión como fuerza laboral de incuestionable valor, trasladando la importancia de apostar por su talento, en pleno siglo XXI y en un país en máximos históricos de envejecimiento.

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.

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

Impulsar el rol de la empresa como actor imprescindible para la integración 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 mujeres.

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.

Introducción

La plena igualdad de las mujeres en el empleo aún representa un desafío para la sociedad contemporánea. En el caso de las mujeres con más dificultades, la magnitud de la desigualdad puede tornarse descomunal.

La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral es objeto de debate desde su incorporación al mismo, a mediados de la década de los 70 del siglo pasado. No son pocas las conquistas que desde entonces se han alcanzado; sin embargo, casi 5 décadas después, parece que la plena igualdad de las mujeres en el empleo aún representa un desafío para la sociedad contemporánea.

La discriminación se produce en todos los eslabones de la escala laboral,

La persistencia de estigmas culturales sigue situando a la mujer en situación de desventaja en su acceso al empleo

empezando por los más privilegiados: las españolas cobran de media un 23% menos que sus compañeros varones y su presencia en los puestos de responsabilidad, ya sea en el ámbito público o privado, sigue siendo residual. En el caso de las mujeres más vulnerables: con formación exigua, desempleadas mayores de 55 años que han agotado todas las prestaciones, víctimas de la violencia de género, con responsabilidades familiares no compartidas, con discapacidad etc, la magnitud de la desigualdad se torna descomunal.

El origen de este desajuste lo encontra-

mos en un estigma cultural que, a pesar de los avances acontecidos, continúa muy arraigado en el imaginario social. Por un lado, la maternidad sigue pesando como una losa a la hora de alcanzar la plena igualdad de oportunidades. Por otro, la división sexual del trabajo continúa muy presente en todos los hogares y estratos sociales, asumiendo que son ellas las que deben encargarse de manera prioritaria de las tareas domésticas no remuneradas, así como del cuidado de los hijos u otros familiares dependientes. Hecho que, además, expone más directamente a las mujeres al empleo irregular en la economía sumergida o a la dependencia económica, incrementando su vulnerabilidad y riesgo de exclusión.

Estamos, por tanto, ante un círculo vicioso que sitúa a la mujer en una situación de desventaja en su acceso al empleo y que tiene como resultado unas cifras de actividad y desempleo más desfavorables que las masculinas. Una realidad que, asimismo, no representa una cuestión coyuntural, sino que se cumple de forma continuada desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hasta nuestros días. Aquí exponemos algunas de las variables que dan cuenta de esta desigualdad:

TASA DE ACTIVIDAD. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo continúa siendo considerablemente inferior, con una tasa de actividad del 53%, frente al 64,4% masculino. En otras palabras, el 47% de las mujeres en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, fundamen-

talmente por su mayor concentración en el empleo doméstico no remunerado. (EPA 4T 2018)

INACTIVIDAD POR LABORES DEL

HOGAR. En línea con lo anterior, se contabilizan 3.389.900 mujeres que permanecen inactivas porque se dedican a las labores del hogar; cifra que desciende a 371.400 en el caso de los hombres. Así, el 90% de las personas que no trabajan para dedicarse a las labores domésticas,

Las cifras de actividad y desempleo femeninas son más desfavorables que las masculinas

son mujeres. (EPA 4T 2018).

DESEMPLEO. La tasa de paro femenina se sitúa 4 puntos porcentuales por encima de la masculina: con un 16%, frente al 12% de los varones. Este porcentaje da cuenta de la mayor dificultad que tienen las mujeres para encontrar una ocupación. (EPA 4T 2018).

OCUPACIÓN. El 55% de las personas con empleo son del sexo masculino, mientras que menos de la mitad (45%) son mujeres. (EPA 4T 2018). Asimismo, la penetración de las mis-

mas en puestos de responsabilidad sigue siendo, comparativamente, muy inferior: sólo el 33% de los directivos son mujeres, según Eurostat.

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. En el último año, se han contabilizado 263.900 ocupadas a media jornada por este motivo, frente a 14.100 hombres. De este modo, el 95% de los ocupados a tiempo parcial por cuidado a personas dependientes, son mujeres.

BRECHA SALARIAL. Las mujeres siguen percibiendo una remuneración un 23% inferior que los hombres, hecho en gran parte motivado por las mayores reducciones de jornada, como hemos expuesto anteriormente.

BRECHA EN PENSIONES. La brecha se traslada también al ámbito de las pensiones, llegando prácticamente a duplicarse: las mujeres pensionistas cobran, de media, un 43% menos que los hombre.

La mujer en riesgo de exclusión en edad laboral

Casi un tercio de las mujeres en edad laboral se encuentran en riesgo de exclusión o pobreza, debido a circunstancias como el desempleo de larga duración, el fin de las prestaciones, el trabajo en la economía irregular o la inactividad.

Según el informe AROPE (at risk of poverty and inclusión), elaborado por EAPN, un 27,1% de las mujeres en España se encuentra en situación de riesgo de exclusión o pobreza, un porcentaje que supera al general, del 26,6% y al de los hombres, del 26%.

Partiendo de esta proporción (el índice de pobreza se incrementa en un 1,8% en el caso de las mujeres), podemos hacer una extrapolación para aquéllas que se encuentran en edad laboral, obteniendo como resultado una **tasa de pobreza del 29%** (4.385.387), tal como reflejamos en el siguiente cuadro, que cruza los datos AROPE con los demográficos del Instituto Nacional de Estadística.

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

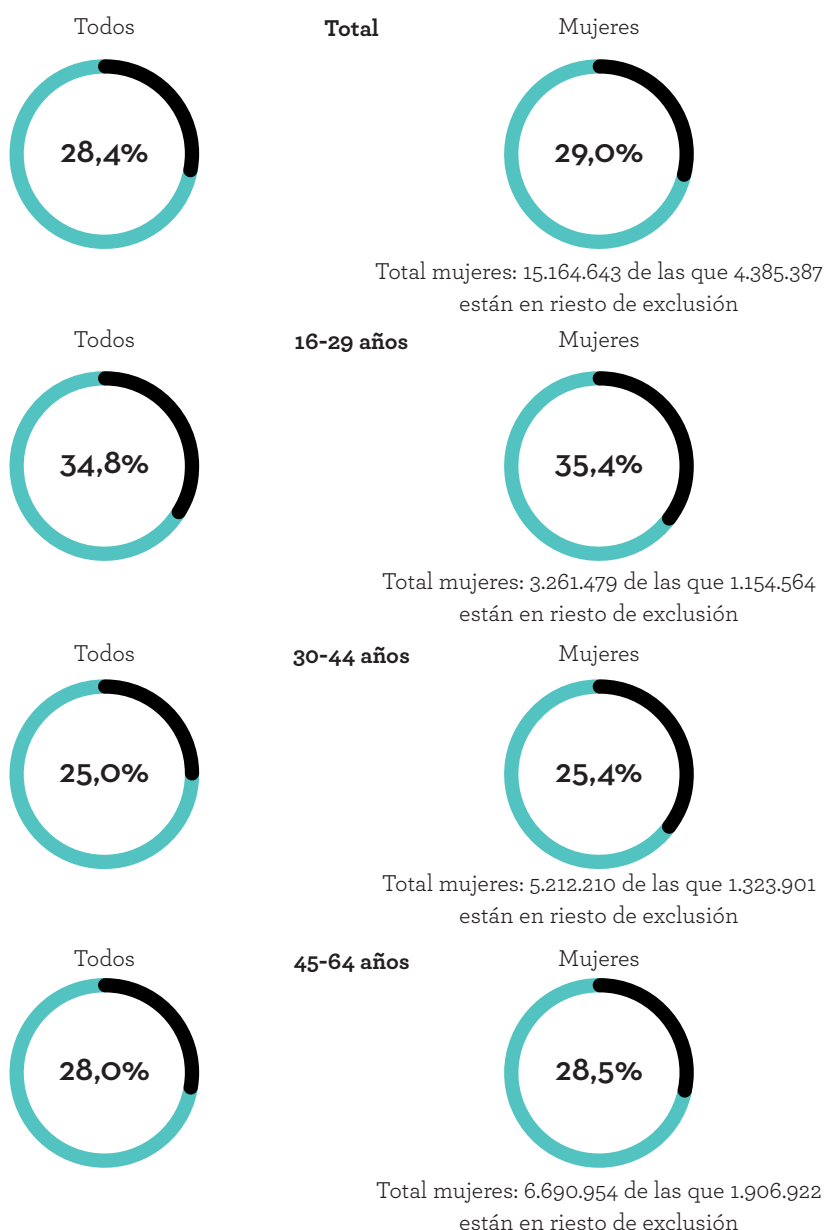
Vivir en un hogar con una **renta inferior al umbral de la pobreza** (el 60% de la mediana de la renta nacional).

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,

Evolución de denuncias por violencia de género

En porcentaje por rangos de edad. En España.



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. No parece aventurado señalar que, en este 29% de mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social, en edad laboral, predominan las desempleadas de larga duración, aquellas 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”.

Y aunque que el porcentaje se ha reducido con respecto al año pasado (el 27,9% de la totalidad de mujeres estaban en riesgo de pobreza y el 31% aquéllas en edad laboral), el índice de pobreza femenino supera al masculino, por primera vez desde 2011. “Durante los años de crisis, la pérdida de empleo afectó más intensamente a los hombres, que habitualmente trabajaban en sectores más castigados por la recesión. Sin embargo, la recuperación económica vuelve a poner de manifiesto la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, haciendo que la tasa de pobreza de las segundas se reduzca más lentamente y en menor proporción”- afirma Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco.

En otras palabras, la recuperación económica no ha impactado de igual forma entre las mujeres, dilatándose en el tiempo, debido a obstáculos añadidos relacionados con situaciones vitales como la maternidad o el mayor cuidado a personas dependientes, así como prejuicios y estigmas sociales referidos al liderazgo, entre otros.

Tasa de pobreza y exclusión

Comparativa. En porcentaje.

Total 26,6 %

Total mujeres 27,1%

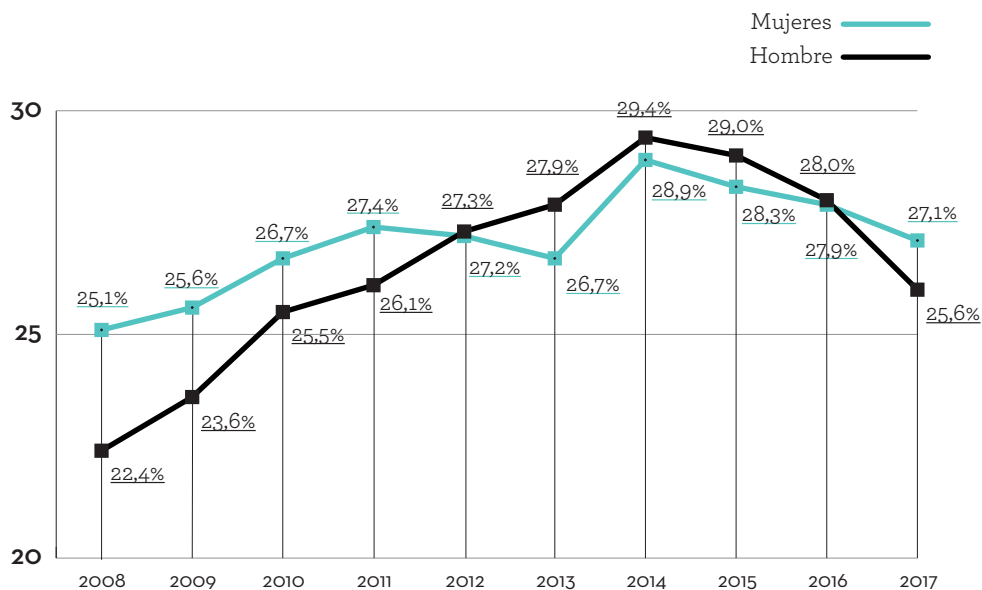
Total hombres 26,1%

Hombres en edad laboral 28,0%

Mujeres en edad laboral 29,0%

Evolución del índice de pobreza y riesgo de exclusión

Por sexos. En Porcentaje



Mujeres mayores de 55: más desempleo sólo para ellas

Las mujeres mayores de 55 años son las únicas que han visto crecer su número de desempleadas, frente al descenso generalizado del desempleo femenino.

El último año se cerró con cifras positivas para el desempleo femenino, con un 11% menos de desempleadas que en el año 2017. Si desglosamos por edades, observamos cómo este descenso ha sido experimentado por todos los grupos de mujeres, salvo por las que tienen entre 60 y 64 años (su número de activas en búsqueda de empleo ha crecido un 11%) y las que tienen entre 65 y 69 años, que se ha incrementado en una proporción del 69%.

Es destacable, además, cómo en la última década las desempleadas mayores de 55 años se han incrementado en un 147%, contabilizándose hoy 249.700, frente a las 100.900 de 2008. Por el contrario, a nivel general, el incremento del desempleo feme-

Las desempleadas mayores de 55 años ya representan el 14,4% del total de mujeres desempleadas

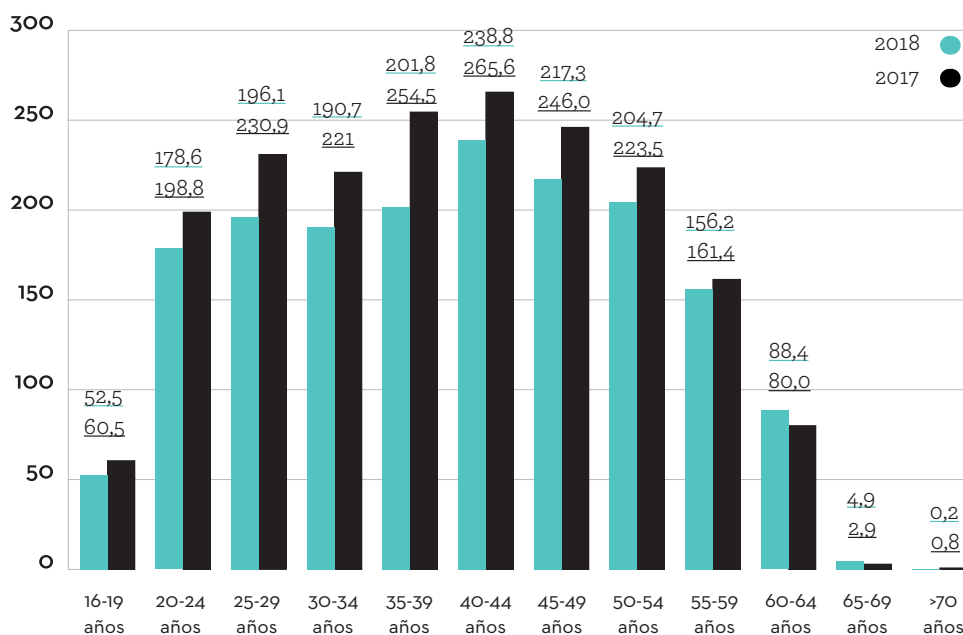
nino, con respecto a tiempos precrisis, ha sido mucho menos pronunciado, del 15%.

Así, la fuerza laboral femenina senior (mayores de 55 años) ya representa el 14,4% del total de desempleadas, frente al apenas 7% que suponían en 2008.

Pero, ¿por qué encontramos este crecimiento del desempleo de las mujeres mayores de 55 años, frente al descenso generalizado del paro femenino en los últimos 10 años? Cuando lo analizamos, encontramos varias

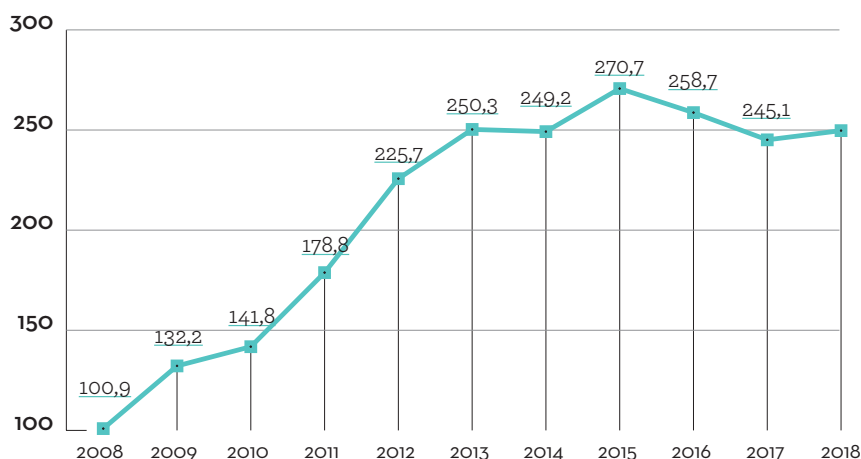
Mujeres en paro por tramos de edad

En miles de personas



Evolución de desempleadas mayores de 55 años

En miles de personas. En España.



razones subyacen detrás del Fenómeno. Principalmente:

De la inactividad, al desempleo.

Resulta llamativo el incremento de la participación en el empleo de las mujeres mayores de 55 años, a raíz de la crisis económica. Si bien hasta ese momento muchas de ellas habían permanecido inactivas o se retiraban del mercado cuando perdían su trabajo, hoy la tendencia es a la participación, fundamentalmente para contrarrestar los efectos de economías domésticas resentidas por la crisis y sus efectos: devaluación salarial y merma de ingresos, etc. Así, mientras que la tasa de actividad ha descendido para las mujeres a nivel general, en el caso de las mujeres entre 60 y 69 años se ha incrementado, tal como refleja el siguiente gráfico.

Sin embargo, muchas de las que se incorporan a la búsqueda de trabajo, lo hacen directamente al desempleo, ante un mercado competitivo que sigue discriminando por sexo y edad y en el que, a menudo tienen dificultades para encajar sus competencias.

Desempleo de larga duración.

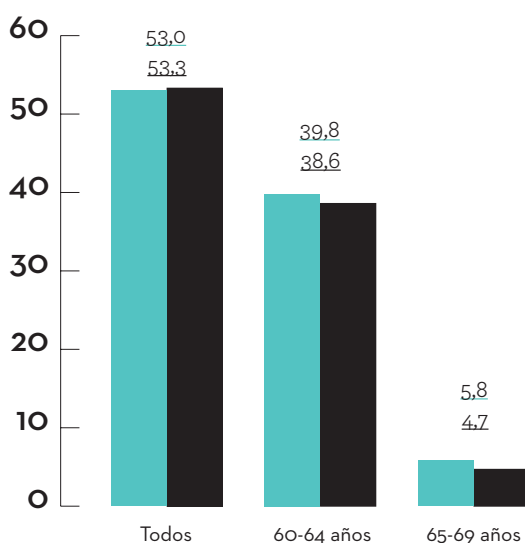
Por lo anterior, las mujeres mayores de 55 años son especialmente propensas al paro de larga duración. 7 de cada 10 se encuentra desempleada, frente al 50% general.

Envejecimiento poblacional.

En una sociedad en máximos históricos de envejecimiento, cada vez se contabilizan más mujeres en la franja de edad superior a los 55 años. Así, y por una cuestión demográfica, resulta lógico que cada vez tengan más peso sobre el total de activos que buscan empleo.

Evolución de la tasa de actividad femenina

En porcentaje



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

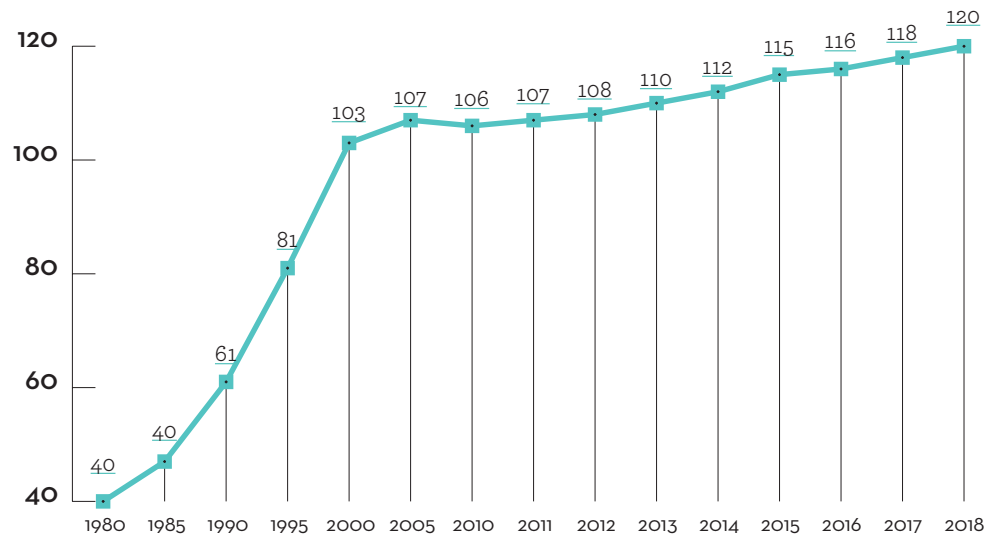
Según los últimos datos del INE, España ha vuelto a registrar un máximo histórico de envejecimiento, del 120% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 128 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

El siguiente gráfico refleja la evolución del envejecimiento de la población en España, que, como se observa, no ha cesado en su crecimiento. Concretamente, en los últimos años, está aumentando a un ritmo de 2 puntos porcentuales por cada ejercicio, lo que permite inferir un horizonte social y laboral cada vez más envejecido. Contrastan las cifras actuales con las de finales de siglo XX, cuando nuestro país era aún joven: en 1985 se contabilizaban 47 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, con lo que estábamos ante una sociedad en plena expansión y con gran potencial para crecer económica y laboralmente.

En este contexto, la Fundación Adecco alerta de la incoherencia que tiene, en esta coyuntura, discriminar laboralmente a los desempleados de más edad. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “no sólo es un contrasentido demográfico, sino que ponemos en peligro nuestro Estado del Bienestar. La prioridad nacional debe ser la implementación de políticas activas de empleo que empoderen a los desempleados seniors, mediante formación, acompañamiento y recursos clave que les permitan actualizar sus competencias y convertir su experiencia en un valor añadido”. Asimismo, Mesonero advierte la necesidad de estimular la participación de los segmentos de la población hasta ahora más inactivos (mujeres, personas con discapacidad, etc), para compensar la falta de relevo generacional y garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema, particularmente en lo que respecta al mantenimiento de las pensiones”.

Evolución de la tasa de actividad

En porcentaje



Mujeres “monomarentales”: las más pobres

Las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujer, son las que lideran el ranking de pobreza y exclusión.

Atendiendo a la composición de los hogares, observamos que, en aquellos encabezados por un solo adulto con hijos -familias monoparentales-, el índice de pobreza se dispara hasta el 47,9%, frente al 26,6% 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 Mesonero.

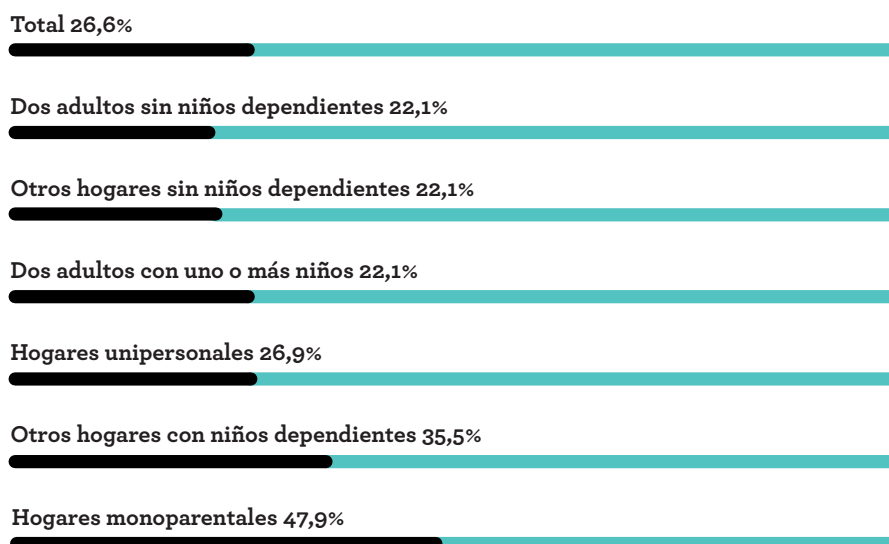
En este sentido, un reciente informe de Save The Children señala que un 65% de estas mujeres tiene dificultades para llegar a fin de mes, 10 puntos por encima del resto de hogares.

Desempleo estructural y empleo en la economía sumergida

Los datos del 7º informe #Monomarentalidad y empleo, de la Fundación Adecco, avalan la realidad expuesta en los párrafos anteriores: **un 43% de las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas está desempleada**, mientras que un 17%

Índice de pobreza y exclusión social según tipo de hogar

Comparativa. En porcentaje.

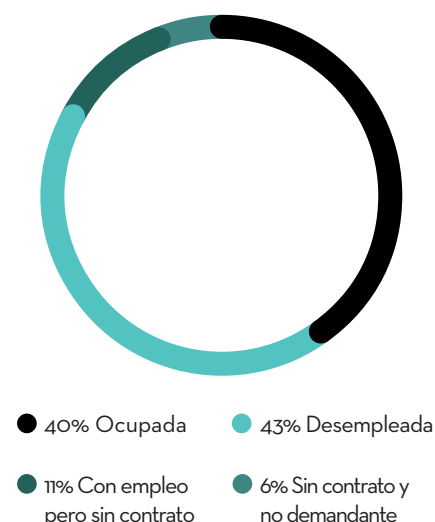


afirma tener algún tipo de ocupación, pero sin contrato: el 11% de estas últimas figura en los registros de desempleo, mientras que el 6% restante no ha acudido a los mismos por desmoralización o situación de irregularidad.

Asimismo, 7 de cada 10 lleva más de un año sin empleo: un 48% supera los 24 meses y un 22% lleva entre 1 y 2 años desempleada.

Situación laboral mujeres al frente de una familia monoparental

En porcentaje.



El empleo para combatir la violencia de género

El 65% de las mujeres víctimas se encuentra desempleada, junto a un 16% que admite desempeñar algún tipo de ocupación, pero sin contrato.

En 2017, los juzgados españoles recibieron un total de 166.260 denuncias por violencia de género, la cifra más alta desde que el Consejo General del Poder Judicial contabiliza los datos.

Concretamente, el número de denuncias se ha incrementado un 16% con respecto al año 2016 y un 29% desde 2012, hace un lustro.

El aumento de denuncias reclama el compromiso de empresas y Administración Pública

“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, director general de la Fundación Adecco.

Empleo, barrera contra la violencia

Aunque no existe un perfil sociodemográfico de mujer víctima, dándose por igual en todos los estratos económicos y

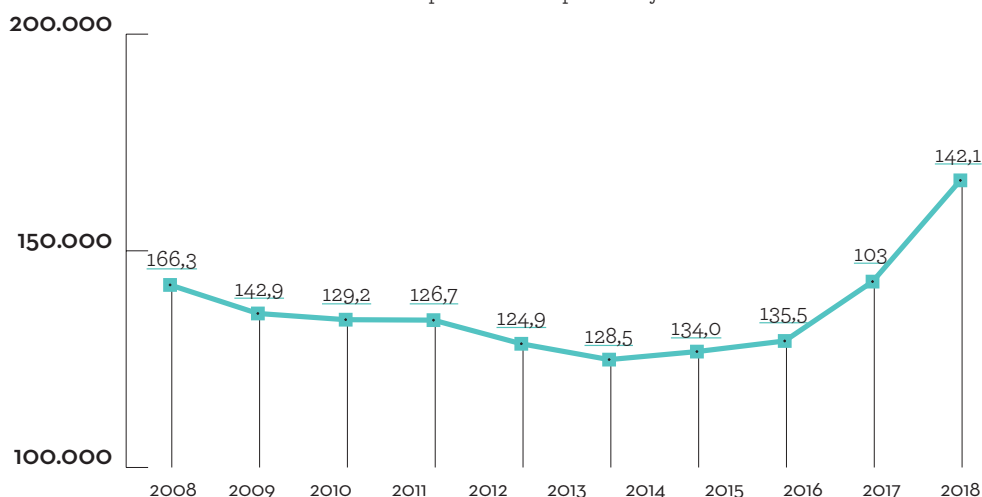
socioculturales, los datos del 6º informe Un Empleo contra la violencia, de la Fundación Adecco, arrojan cierta relación entre desempleo y violencia de género. Así, un 65% de las encuestadas, todas ellas mujeres víctimas, manifiesta encontrarse desempleada, junto a un 16% que admite desempeñar algún tipo de ocupación, pero sin contrato, en condiciones de absoluta desprotección (en algunos casos, sin conocimiento del agresor).

En la misma línea, un 58% de las desempleadas es de larga duración, es decir, lleva más de un año sin encontrar trabajo.

Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco comenta que: “el desempleo y los trabajos realizados en

Evolución de denuncias por violencia de género

En miles de personas. En porcentaje.



la economía sumergida conducen a más de 8 de cada 10 mujeres víctimas a la exclusión social y a la pobreza, propiciando que su situación se prolongue en el tiempo. Por ello, el empleo se alza como el recurso clave para hacer frente a la violencia de género, al constituir el único elemento que empodera transversalmente a las mujeres, incrementando su autonomía, independencia y autoestima". El directivo concluye que: "si bien el empleo no es un muro infranqueable contra la violencia de género, sí constituye una sólida barrera que actúa como mecanismo preventivo, contribuyendo decisivamente a la recuperación integral de las mujeres".

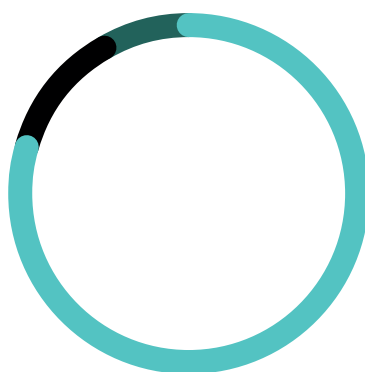
Mujeres víctimas, discapacidad y empleo

Según datos del informe anterior, si un 65% de las mujeres víctimas se encuentra desempleada, el porcentaje asciende al **78% en el caso de las que acreditan discapacidad**. Además, un 12% realiza algún tipo de ocupación, pero sin contrato, y sólo un 8% tiene empleo.

Pero, ¿qué hay detrás de estas cifras? Probablemente uno de los rasgos más llamativos de las mujeres víctimas con discapacidad es la **invisibilidad a la que están sometidas**. En gran parte de las ocasiones, resulta muy complicado diagnosticar con precisión la situación de violencia, pues las propias víctimas tienden a confundirla con actitudes de sobreprotección, asignando al agresor un rol protector que las ampara ante la supuesta indefensión a la que están expuestas, debido a su discapacidad ("fuera te rechazarán", "no estás capacitada para trabajar" sin mí no puedes hacer nada").

Situación laboral mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad

En porcentaje.

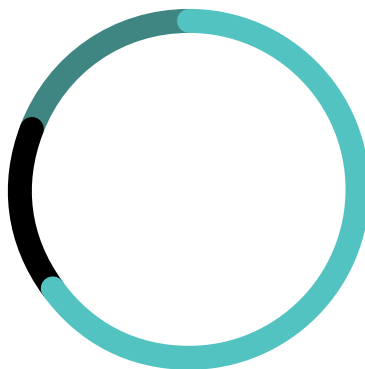


● 78% Desempleada

● 12% Con trabajo sin contrato ● 8% Con empleo

Situación laboral mujeres víctimas de violencia de género

En porcentaje.



● 65% Desempleada

● 16% Con trabajo sin contrato ● 19% Con empleo

Además, al permanecer gran parte del tiempo confinadas el domicilio familiar, su red de contactos queda menguada, conduciendo a una espiral de aislamiento que deriva en dicha invisibilidad.

Por otra parte, este desempleo superior da cuenta de la **doble discriminación** a la que tienen que hacer frente. Encontrar un empleo se torna complicado, no sólo por el aislamiento y el control ejercido por el agresor, sino por los prejuicios que aún imperan en la sociedad que, trasladados a las empresas, merman sus oportunidades profesionales.

Por último, resulta llamativa la **carencia de recursos específicos a la hora de ofrecer atención a las mujeres víctimas con discapacidad**, tanto a nivel asistencial (por ejemplo, casas de acogida adaptadas para mujeres con discapacidad física) como profesional, que capaciten a cada uno de los eslabones en la atención especializada que requiere una mujer con discapacidad que sufre violencia de género.

En resumen, la discapacidad se convierte en un agravante para superar las situaciones de violencia, dificultando su diagnóstico, debido a la mayor invisibilidad a la que están expuestas, así como su apoyo, una vez solicitan ayuda, habida cuenta de la ausencia de recursos específicos y adaptados para atender sus necesidades.

Mujer con discapacidad: su pobreza aumenta

El índice de pobreza de la mujer con discapacidad va en aumento, en contra de la tendencia. Se enfrentan a dobles prejuicios y estereotipos y su exposición a situaciones de vulnerabilidad y discriminación es superior a la media.

Hemos de partir una premisa incuestionable: las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y exclusión más elevado que las que no la tienen, hecho que se da en todas las coyunturas, de forma estructural. Por un lado, hay que destacar las mayores dificultades que encuentran en su acceso a la formación y al mercado laboral y, por otro, el sobrecoste que supone tener una discapacidad para afrontar los retos de la vida diaria (terapias, tratamientos, adaptaciones, personal de apoyo, etc), tanto en términos de tiempo, como de capacidad económica.

Doble discriminación

Si además de lo expuesto, la persona con discapacidad es una mujer, se enfrenta a

La crisis ha empeorado la calidad de vida de las personas más vulnerables, a pesar de la recuperación económica

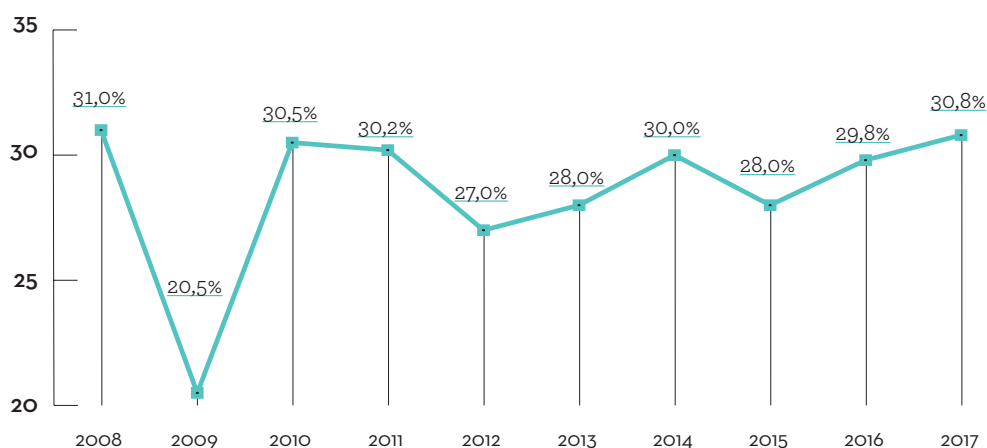
retos añadidos que incrementan sus posibilidades de exclusión: prejuicios, estereotipos, mayor exposición a situaciones de vulnerabilidad y discriminación, etc.

Observando el histórico de pobreza entre mujeres con discapacidad, se aprecia un comportamiento un tanto anómalo, ya que disminuye en los años profundos de crisis y crece en tiempos de recupera-

ción económica, hasta alcanzar este año un 30,8%. Por el contrario, el índice de pobreza entre los hombres con discapacidad ha disminuido del 33% al 32,4% en el último año (su valor sigue siendo más alto que el femenino por la mayor pérdida de empleo que experimentaron con la recesión y por el inferior número de pensionistas del sexo masculino). A este respecto, hay que puntualizar que “la salida de la crisis no ha tenido un desenlace homogéneo sobre todas las personas. Muy al contrario, ha tenido efectos que, a largo plazo, han supuesto un empeoramiento generalizado de la calidad de vida de las personas más vulnerables, como lo son las mujeres con discapacidad. Circunstancias como la pérdida de cobertura de protección para desempleados, la reducción de prestaciones no contributivas o el ensanchamiento de la

Índice de pobreza y riesgo de exclusión (AROPE) de las mujeres con discapacidad

En porcentaje.



brecha digital, son responsables de que las mujeres con discapacidad se alejen de la tendencia y hayan incrementado su índice de pobreza”- destaca Mesonero.

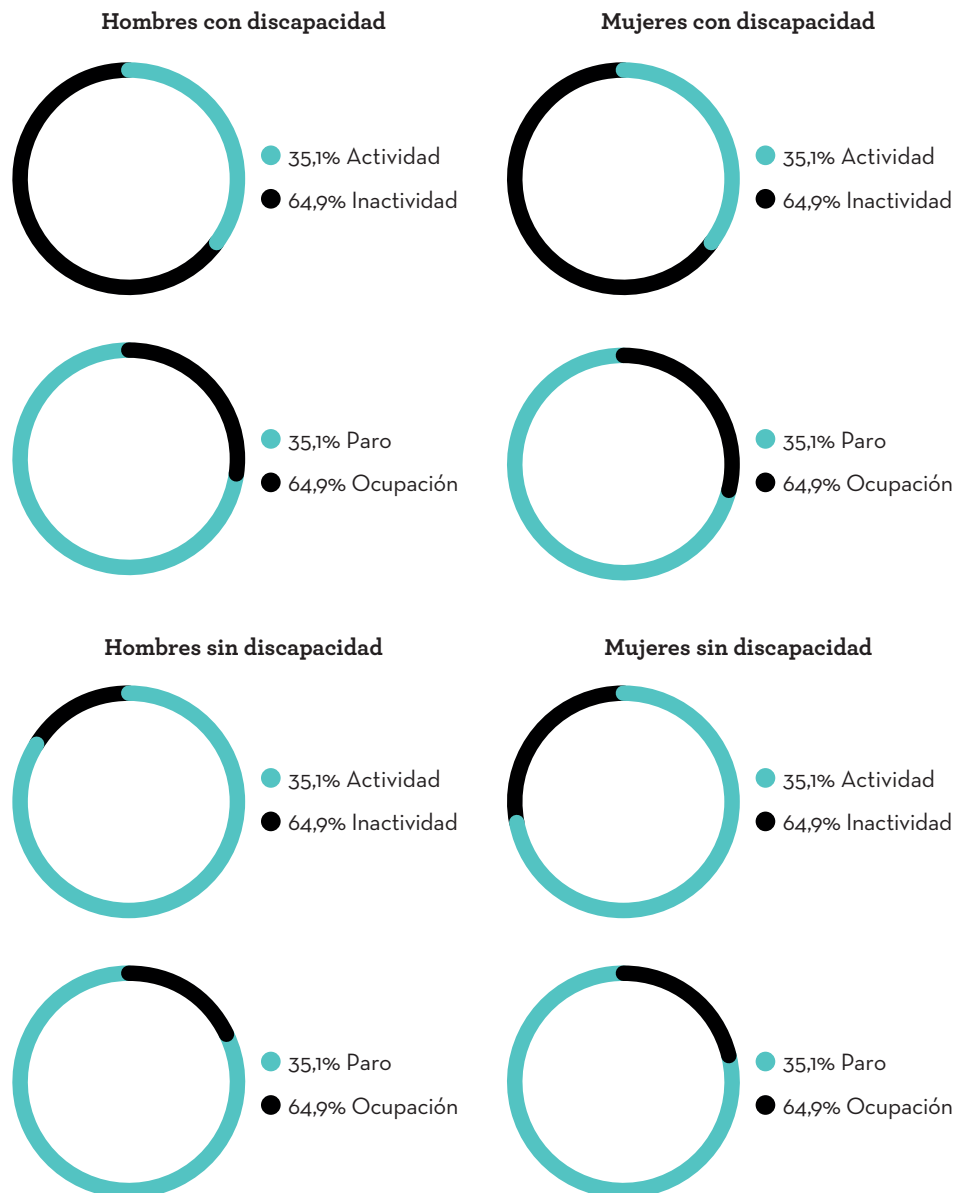
El empleo protegido no les preserva de la pobreza

Por otra parte, y a pesar de que la contratación entre las mujeres con discapacidad ha crecido un 15% durante el último ejercicio, hay que tener en cuenta que, según el informe AROPE, el 17,1% de las personas con discapacidad ocupadas siguen siendo pobres. “Ello se debe, en gran medida, a su concentración en Centros Especiales de Empleo (CEE); 7 de cada 10 contratos se suscriben bajo esta modalidad y sólo un tercio se firman en empresas ordinarias. Pese a que los CEE son instrumentos básicos para garantizar la inclusión, se están convirtiendo en una medida finalista, en lugar de constituir un trampolín hacia el mercado de trabajo ordinario, tal como establece la ley. La modalidad de los CEE, en la que al menos un 70% de los empleados tiene discapacidad, presenta retribuciones inferiores a la media y, si se prolonga en el tiempo, perpetúa la segregación, ensanchando la brecha con el resto de los profesionales”- destaca Mesonero.

En el ámbito del empleo, además, la mujer con discapacidad se convierte en uno de los eslabones más débiles: a los estigmas expuestos anteriormente, hay que añadir la discriminación que a menudo experimentan las personas con discapacidad relacionados con el absentismo o las adaptaciones. El siguiente cuadro expone, de forma gráfica, esta desigualdad:

Tasas de actividad laboral

En porcentaje



Propuestas para fomentar la plena inclusión

Es fundamental acometer políticas e iniciativas que minimicen la aún patente desigualdad entre hombres y mujeres. Una responsabilidad que deben liderar los poderes públicos, acompañados del compromiso del tejido empresarial.

Evaluación y apertura a los sectores

“masculinizados”. 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 en las áreas en las que se encuentran subrepresentadas.

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.

Reformulación 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. El contexto actual exige, más que nunca,

Frente a los subsidios no sostenibles en el tiempo, es fundamental reformular las políticas activas de empleo

que estas políticas se reformulen e incidan más en las desempleadas con mayor riesgo de exclusión, especialmente las que son de larga duración o tienen riesgo de cronificarse o aquellas inactivas que no aportan su talento al mercado por cuestiones culturales. 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.

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.

Estas políticas deben combinarse con ayudas 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 y profesionalizar la atención a las mujeres en riesgo de exclusión.

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.

Obligatoriedad de incorporar, en el Código Ético y en los valores corporativos, el principio de igualdad de género.

En aras de conseguir que dicho principio sea extensible a todos los eslabones empresariales, prohibiendo expresamente cualquier discriminación tanto en los procesos de selección como en las políticas empresariales de retribución, promoción, etc.

Este principio ha de ser integral y contemplar, entre otros, planes de promoción

profesional que garanticen igualdad entre hombres y mujeres, una política de comunicación no sexista tanto a nivel interno como externo o el diseño de protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual.

Refuerzo medidas de flexibilidad y conciliación

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.

Formación continua a las trabajadoras

La contratación temporal constituye la principal herramienta para acceder a un empleo que derive en un contrato indefinido, 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.

Flexibilizar el mercado exige una apuesta decidida por las políticas de conciliación

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.

Establecimiento de indicadores de tránsito al empleo ordinario, en el caso de las mujeres con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo (CEE).

Con el objetivo de evitar que, en los casos innecesarios, su presencia en el empleo protegido se perpetúe en el tiempo. 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.

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 consiguen, 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, en muchos casos, imprescindible 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 de género

La discriminación de la mujer en el mercado laboral está en gran parte ocasionada por la existencia de prejuicios sociales, que se trasladan al ámbito empresarial. Es por ello fundamental impulsar un cambio de cultura organizacional, en el que las empresas se comprometan a realizar un ejercicio de autocritica y se anticipen 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 es más conveniente, en función del compromiso inicial que la plantilla tenga con la Diversidad. Algunas de estas medidas pueden ser las siguientes:

Lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo. Aunque no sea de forma explícita o evidente, el lenguaje y tono empleados en el reclutamiento de los candidatos pueden dirigirse más a un género que a otro. Así, de forma más o menos inconsciente, muchas empresas reflejan cierta preferencia por el sexo masculino en el planteamiento de sus ofertas de empleo, conduciendo al auto descarte de las aspirantes femeninas. Resulta fundamental, en este sentido, el empleo de un lenguaje neutro, libre de condicionamientos y/o valoraciones sociales, de modo que el sexo o la edad del candidato no sean atributos de peso.

Incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas de la empresa, prohibiendo expresamente cualquier discriminación tanto en los procesos de selección como en las políticas empresariales de retribución, promoción, etc. Este principio ha de ser integral y contemplar, entre otros, planes de promoción profesional que garanticen igualdad entre hombres y mujeres, una política de comunicación no sexista tanto

a nivel interno como externo o el diseño de protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual.

Currículum ciego. Este nuevo modelo consiste en retirar del currículum 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. Así, la empresa desconoce si el candidato es hombre o mujer o si ésta se encuentra en edad reproductiva, por ejemplo.

Implementación de un sistema de entrevista cerrado, con preguntas estandarizadas. De este modo, se evita que el reclutador caiga en preguntas fruto de sus prejuicios, así como en valoraciones que no están relacionadas con las competencias del candidato - por ejemplo, las preguntas más o menos directas sobre la intencionalidad de tener hijos-. 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, como el sexo.

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 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. 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 lugar a los prejuicios y/o creencias estereotipadas.

Conclusiones

La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral se produce en todos los estratos sociales, pero **se torna mayúscula en el caso de las mujeres en riesgo de exclusión social**. Generalmente, con escasa formación unida a circunstancias como la discapacidad, el desempleo a partir de los 55 años, violencia de género, etc. Tasas de actividad inferiores, índices de desempleo superiores o brecha salarial, se convierten en indicadores cuantificables que dan cuenta de esta desigualdad.

El 27,1% de las mujeres en España se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, cifra que asciende hasta el 29% en el caso de las que tienen edad laboral. El desempleo de larga duración, la inactividad o el trabajo en la economía sumergida, son algunas de las variables que subyacen detrás de este índice de pobreza.

El índice de pobreza femenino supera, por primera vez desde 2011 al masculino. La pérdida de empleo afectó más intensamente a los hombres en los años de crisis, mayoritariamente concentrados en sectores más castigados por la recesión. Sin embargo, la recuperación económica vuelve a poner de manifiesto la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, haciendo que la tasa de pobreza de las segundas disminuya más lentamente.

Si bien la tendencia es al descenso en el índice de pobreza, **las mujeres con**

discapacidad han experimentado un incremento del mismo, por tercer año consecutivo. Por un lado, su concentración en Centros Especiales de Empleo no les preserva de la pobreza. Por otro, entre aquéllas que no trabajan, los efectos a largo plazo de la crisis han traído consigo un empeoramiento generalizado de su calidad de vida: reducción cobertura desempleados, descenso prestaciones no contributivas, etc. Las mujeres mayores de 55 años son las únicas que han visto aumentar su número de desempleadas durante el último año. Ya representan el 14,4% del total de paradas, frente al apenas 7% que suponían en 2008. Entre las principales causas, destacan un incremento de su tasa de actividad que no va acompañado de la consecución de un empleo en el corto plazo o el envejecimiento de la población.

Los hogares monoparentales -83% encabezados por mujer- son los que soportan índices de pobreza superiores: un 47,9% frente al 26,6% general, debido a las mayores dificultades que tienen para conciliar y a su concentración en la economía sumergida. En su caso, las políticas de empleo no son suficientes si no van acompañadas de medidas sociales que favorezcan dicha conciliación.

Aunque no existe un perfil sociodemográfico de mujer víctima de la violencia de género, dándose por igual en todos los estratos sociales, un reciente in-

forme de la Fundación Adecco identifica **cierta relación entre desempleo y violencia de género: el 65% de las mujeres víctimas se encuentra desempleada**, pudiendo este desempleo propiciar que su situación se prolongue en el tiempo. Sin embargo, el empleo es precisamente el único elemento capaz de empoderar transversalmente a las víctimas, dotándoles de independencia, autoestima, etc.

La discapacidad se convierte en un agravante en las situaciones de violencia de género. La mayor invisibilidad a la que están expuestas suele dificultar su diagnóstico y no existen apoyos específicos. Nuevamente, el empleo es la principal herramienta para que superen esta situación.

Algunas **medidas para fomentar la inclusión laboral de las mujeres con más dificultades son la evaluación** y el diagnóstico para la apertura a sectores “masculinizados”, la reformulación de las políticas activas de empleo o el fortalecimiento de las políticas de Bienestar Social.

Para **erradicar la discriminación de género en los procesos de selección, algunas destacadas iniciativas pueden ser el currículum ciego**, las preguntas estandarizadas en las entrevistas de trabajo o la formación, a los Departamentos de Recursos Humanos, en Diversidad.

Fuentes

8º 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 2008-2018.

Instituto Nacional de Estadística. Datos demografía y población. Índice de envejecimiento 1980-2018.

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

Fundación Adecco. 7º Informe “Monomarentalidad y empleo”. Octubre 2018

Fundación Adecco. 6º Informe “Un empleo contra la violencia”. Noviembre 2018

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

Entrevistas en profundidad. Directivos y consultores de la Fundación. 2017-2018.

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.



FUNDACIÓN ADECCO

#EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión

