



8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: VII INFORME #EMPLEOPARATODAS: MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL

**En un país en récord de envejecimiento, las mujeres seniors ya no pueden considerarse “minoría” a proteger, sino fuerza laboral a potenciar**

**Por primera vez en la historia, se contabilizan más de 1,5 millones de mujeres mayores de 55 años trabajando**

- Concretamente, 1.617.200 ocupadas ya superan esta edad. Muchas de las jóvenes que se incorporaron masivamente al mercado de los años 80, hoy ya sobrepasan los 55 años. Además, 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.
- 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.
- “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 Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco.
- A pesar de este dinamismo, las desempleadas mayores de 55 años son las únicas que han crecido en el último año (2%), frente al descenso generalizado del 2,6% de las paradas a nivel general. Además, el 65% es parada de larga duración, frente al 45% de media general: “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”- destaca Mesonero.
- Entre las mujeres con discapacidad, las seniors también cobran un elevado protagonismo: son el 63,2% de las desempleadas y acapararon el 47,3% de la contratación femenina con discapacidad. Son, sin embargo, la ficha más débil en el tablero del empleo y las que más discriminación experimentan.
- La Fundación Adecco expone propuestas para favorecer la inclusión laboral de la mujer senior en el mercado laboral, en un contexto en el que, independientemente de la causa de “exclusión” (discapacidad, familia monoparental, etc), un factor va a converger en todas las mujeres: la edad.
- El informe completo puede descargarse en la web de la Fundación Adecco h <https://fundacionadecco.org/informe-empleoparatodas-la-mujer-riesgo-exclusion-mundo-laboral/>

**Madrid, 2 de marzo de 2020.-** El próximo 8 de marzo se celebra el día Internacional de la Mujer, un contexto en el que la Fundación Adecco y, por séptimo año consecutivo, presenta su informe **#EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, con la colaboración de 4 empresas comprometidas: Bahía de Bizkaia Gas, ArcelorMittal, ThyssenKrupp y Aqualia.**

Realizando un repaso de las cifras históricas de empleo de los últimos años, una conclusión parece evidente: la mujer senior está adquiriendo y adquirirá un elevado protagonismo, en medio de un contexto de envejecimiento sin precedentes y en una coyuntura en la que se cumplen más de 3 décadas desde la primera oleada de incorporación femenina al mercado de trabajo.

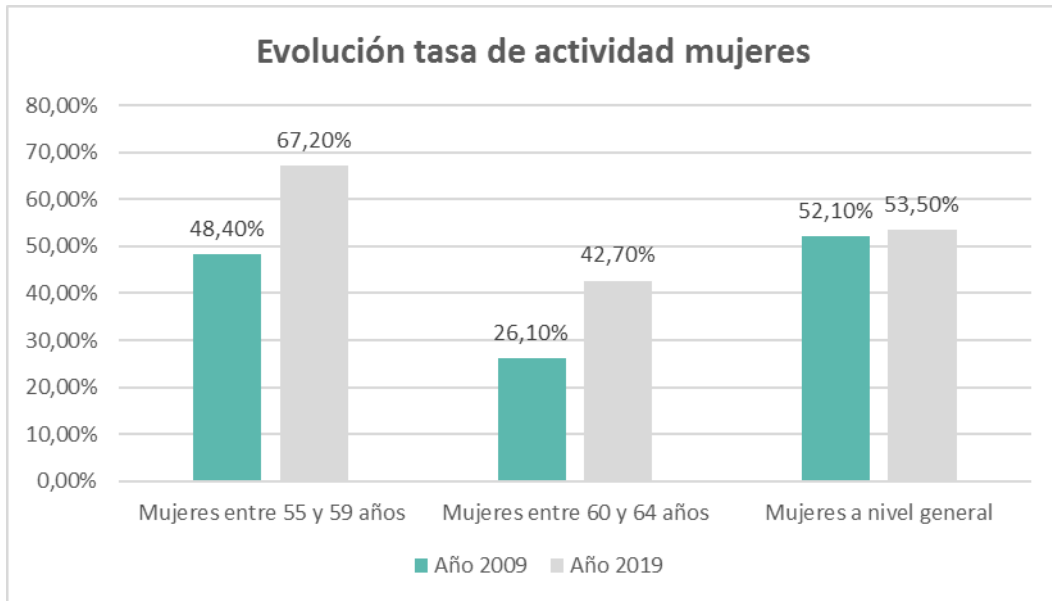
En este sentido e, **independientemente de las dificultades adicionales que se presenten en la mujer (discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas, etc)**, una circunstancia va a converger en muchas de ellas: la edad avanzada, en una sociedad cada vez más longeva. Así, la mujer senior deja de ser una “minoría a proteger” para convertirse en una fuerza laboral a potenciar.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:** “la relevancia de la mujer senior como capital humano es incuestionable y la prueba es que adquiere cada vez un mayor peso en todos los indicadores: ocupación, desempleo o actividad. En este escenario es fundamental ser consecuente y aprovechar el gran potencial de la fuerza femenina senior, desterrando anacrónicos prejuicios y estereotipos en las empresas y empoderando a las mujeres, prestando especial atención a aquellas que además tienen una discapacidad o situaciones familiares complicadas”.

#### **El futuro tiene rostro de mujer -senior-**

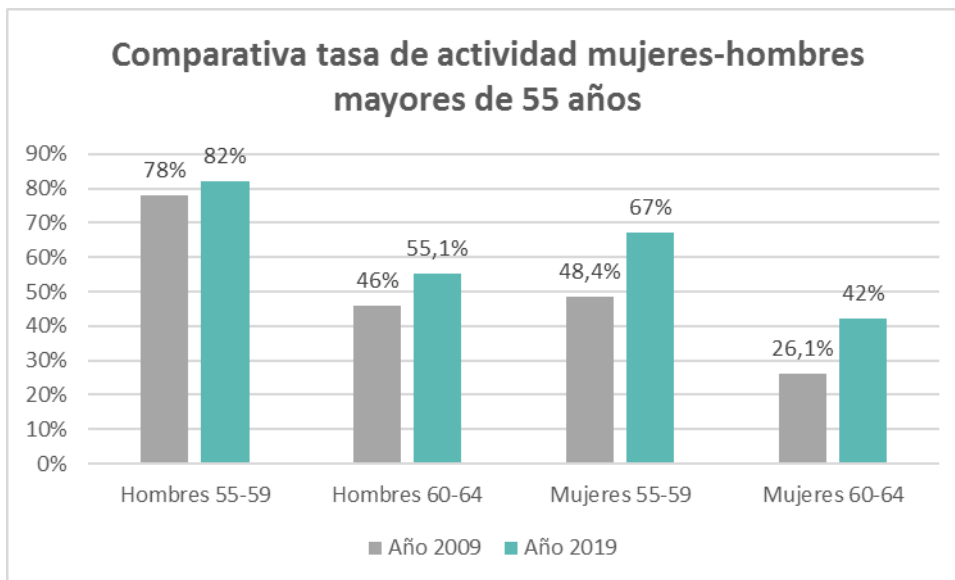
En una sociedad en récord de envejecimiento, en la que más de la mitad de la población es mujer (52%), parece irrevocable concluir que las profesionales mayores de 55 años tendrán un incuestionable protagonismo en el mercado del futuro. De hecho, ya lo están teniendo. Algunos indicadores como la tasa 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%).



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2019

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

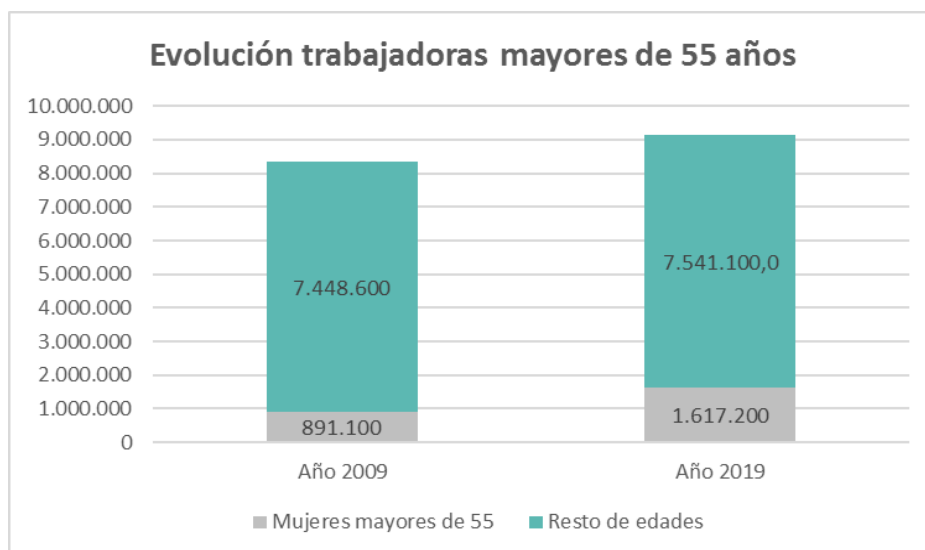
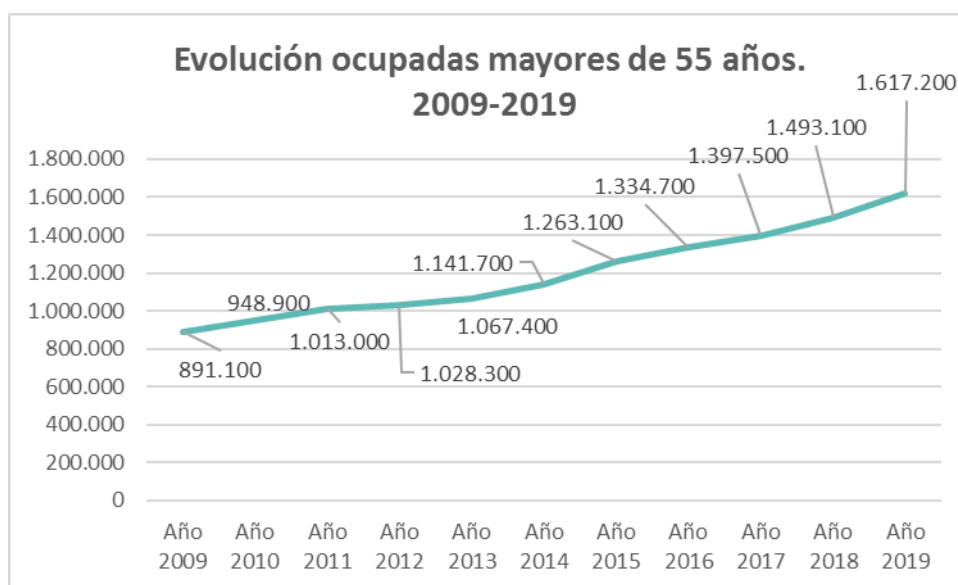


Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2019

- **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 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 (55% son hombres).** En 2009 el porcentaje era del 38% y todas las previsiones indican que la tendencia se encamina al 50%.



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2019

La causa de esta cifra sin precedentes (más de 1,5 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.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	OCUPADAS MAY 55 AÑOS	%
Cataluña	279,5	17,3%
Comunidad de Madrid	267,4	16,5%
Andalucía	215,9	13,4%
Comunidad Valenciana	161,6	10,0%
Galicia	102,3	6,3%
Castilla y León	98,3	6,1%
País Vasco	92,0	5,7%
Canarias	71,6	4,4%
Castilla - La Mancha	58,6	3,6%
Aragón	50,7	3,1%
Murcia, Región de	42,9	2,7%
Asturias, Principado de	42,2	2,6%
Baleares, Illes	40,6	2,5%
Extremadura	29,6	1,8%
Navarra, Comunidad Foral de	23,7	1,5%
Cantabria	23,1	1,4%
La Rioja	12,8	0,8%
Ceuta	2,4	0,1%
Melilla	1,9	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1.617,1</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: EPA 4T 2019 (INE). En miles

- **DESEMPLEADAS** Al igual que en el resto de indicadores, las desempleadas seniors 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% 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 añadidas 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.

DESEMPLEADAS POR EDAD				
	2019T4	2018T4	Variación %	2009T4
De 16 a 19 años	49,6	52,5	-5,5%	84,1
De 20 a 24 años	167,8	178,6	-6,0%	264,0
De 25 a 29 años	194,9	196,1	-0,6%	309,0
De 30 a 34 años	188,9	190,7	-0,9%	297,9
De 35 a 39 años	193,5	201,8	-4,1%	278,6
De 40 a 44 años	222,4	238,8	-6,9%	238,5
De 45 a 49 años	214,0	217,3	-1,5%	191,9
De 50 a 54 años	200,0	204,7	-2,3%	134,9
MAYORES DE 55 AÑOS				
De 55 a 59 años	163,9	156,2	4,9%	93,1
De 60 a 64 años	85,6	88,4	-3,2%	38,0
De 65 a 69 años	5,3	4,9	8,2%	0,6
70 y más años	0	0,2	-100,0%	0,5
<b>Total &gt;55 años</b>	<b>254,8</b>	<b>249,7</b>	<b>2,0%</b>	<b>132,2</b>
<b>Total</b>	<b>1.685,8</b>	<b>1.730,2</b>	<b>-2,6%</b>	<b>1.931,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA 4T 2019

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.

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

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 Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco.

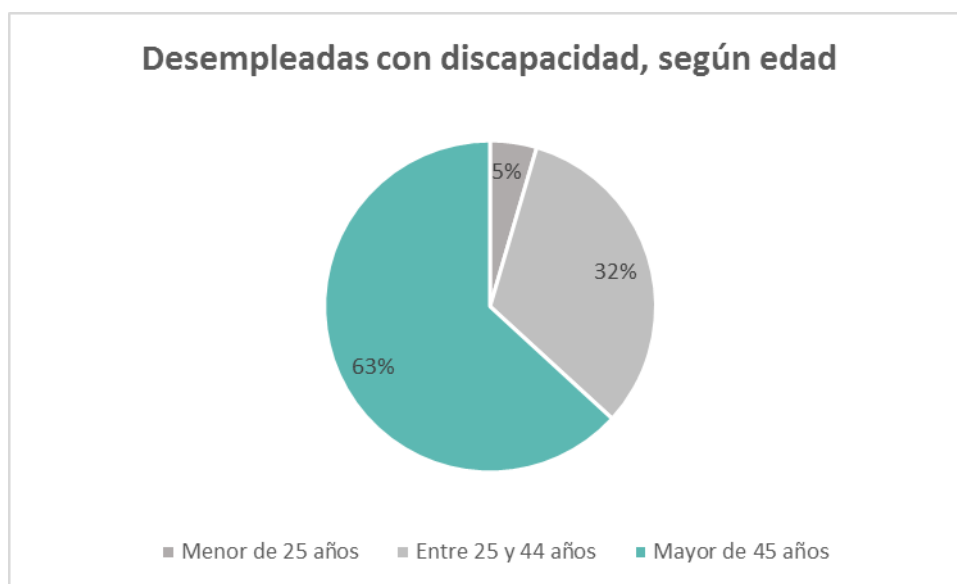
## El perfil del parado con discapacidad: mujer, mayor de 45 años

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 seniors, 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 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 (33,6%)**. 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.



GRUPO	NÚMERO	% SOBRE TOTAL
Hombres menores de 25	5.997	4,2%
Hombres 25-44	25.471	18,0%
Hombres +45	34.834	24,6%
Mujeres menores de 25	3.422	2,4%
Mujeres 25-44	24.286	17,2%
Mujeres +45	47.543	33,6%
TOTAL	141553	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE: El mercado de trabajo de las personas con discapacidad

**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.

### **Propuestas para fomentar la inclusión laboral de la mujer *senior* en el mercado laboral**

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.**

Paralelamente, la mujer senior habrá de acometer una revolución personal, asumiendo el compromiso de actualizar sus conocimientos y competencias y valorando la formación continua como elemento que habrá de acompañarla durante toda su trayectoria profesional.

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

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

#### **3. APOYO A LA CONTRATACIÓN A DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN**

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

#### **5. SENSIBILIZACIÓN PROMOVIDA POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y**

#### **DESARROLLADA POR LAS EMPRESAS**

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

#### **7. FORMACIÓN CONTINUA A LAS TRABAJADORES**

#### **8. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y REEVALUACIÓN RIESGOS LABORALES**

#### **9. IMPULSO INTERCAMBIO GENERACIONAL**

---

#### ***Sobre Fundación Adecco***

*Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.*

*- Personas con discapacidad*



- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

*Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:*



---

***Más información:***

*Comunicación Fundación Adecco*

*Irene Gil*

*Telf. 91 700 49 20*