



FUNDACIÓN ADECCO

8ª edición

# #EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión



# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Metodología y fuentes	4
Objetivos	5
Introducción	6
Desempleo de larga duración: exclusión social	7
Hacia la inclusión laboral de paradas de larga duración para empresas	14
Hacia la inclusión laboral de paradas de larga duración para AA.PP.	15
Recomendaciones para mujeres desempleadas de larga duración	16
Conclusiones	17

---

# Carta de Francisco Mesonero

El 8º Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral ve la luz, por primera vez, en tiempos de pandemia. En la anterior edición anunciábamos el protagonismo creciente que la mujer sénior iba a adquirir en los próximos años, en un contexto de envejecimiento sin precedentes, alertando sobre la necesidad de poner en valor su talento como vector crítico para la competitividad del país.

Sin perder de vista este mensaje tan necesario, en esta ocasión hemos querido poner el foco en una lacra que ya acompaña a cerca de un millón de mujeres en nuestro país: el desempleo de larga duración. La desigualdad de la mujer se hace visible en este indicador que, en España, tiene rostro femenino y constituye el gran trampolín hacia la exclusión, al llevar aparejado otras circunstancias como el agotamiento de prestaciones, la privación material severa, la desprotección social o el aislamiento, que tanto se intensifica en la era COVID-19. Evitar el desempleo estructural ha de ser,

por tanto, un asunto de Estado que pasa por el acompañamiento de las mujeres con más dificultades para conectarlas con nichos de empleo emergentes. Solo así podrán encontrar un trabajo en el menor tiempo posible y evitar la exclusión social.

Las políticas activas de empleo y la colaboración público-privada serán instrumentos ineludibles para este fin. Y por supuesto, el apoyo de entidades que como Allianz Seguros, Aqualia, Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas, Thyssenkrupp y Unicaja se muestran comprometidas con la inclusión laboral de las mujeres que más lo necesitan. Vaya para todas ellas mi más sincero agradecimiento: su colaboración es el mayor estímulo para seguir trabajando por un mercado laboral en el que la mujer pueda desarrollar su carrera profesional sin dobles barreras, en igualdad y sin condicionamientos.

**Francisco Mesonero**

Director General de la Fundación Adecco

---

# Metodología y fuentes

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 oficiales, combinadas con el conocimiento de un equipo especializado en la elaboración de informes e interpretación de datos sobre el mercado laboral y exclusión social:

- Encuesta de Población Activa (EPA). Datos correspondientes al IV Trimestre 2020 en su comparativa con otros periodos de interés.

- Análisis de las cifras del SEPE sobre el Empleo de las personas con discapacidad 2019.

- 10º Informe AROPE sobre el Estado de la Pobreza en España (EAPN).

- Encuesta a 900 beneficiarias del programa “mujer con responsabilidad familiar no compartida” de la Fundación Adecco, y que ha dado lugar al 9º informe “Monomarentalidad y empleo” (octubre 2020). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online los 3 meses previos al lanzamiento del estudio.

- Encuesta a 350 beneficiarias del programa “mujer víctima de la violencia de género” de la Fundación Adecco y que ha dado lugar al 8º informe “Un empleo contra la violencia” (noviembre 2020). 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, a lo largo de su trayectoria, ha generado 264.632 empleos para personas en riesgo de exclusión social.

---

# Objetivos

El 8º informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, persigue los siguientes objetivos:

- Profundizar en el impacto que la crisis de la COVID-19 está teniendo en las mujeres, especialmente en aquellas que encuentran más dificultades en su acceso al empleo: mayores de 55 años, con discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género.
- Incidir en el riesgo de exclusión asociado a las situaciones de desempleo de larga duración, así como en la importancia de combatir este último, evitando las consecuencias que los tiempos prolongados de desempleo pueden tener en las mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Generar conciencia y conocimiento del importante protagonismo que la mujer, hasta ahora considerada en riesgo de exclusión, está adquiriendo en el mercado laboral, constituyendo una pieza clave para superar la crisis que atravesamos, y en un contexto de envejecimiento sin precedentes.
- 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 empresas y Administración Pública para la plena inclusión laboral de las mujeres con mayor tendencia a la cronificación de su desempleo.
- Dirigir, a las propias desempleadas de larga duración, pautas y recomendaciones encaminadas a favorecer su acceso al empleo en el menor tiempo posible.
- Contribuir, mediante el análisis y la sensibilización, 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.

# Introducción

## La desigualdad entre hombres y mujeres está presente históricamente en el mercado laboral y es uno de los males endémicos que más expone a la pobreza y a la exclusión social en España

Históricamente, la tasa de actividad siempre ha sido superior entre los hombres (hoy la diferencia es de 10 puntos porcentuales, alcanzando el 63% entre ellos y descendiendo al 53% entre las mujeres). Por otra parte, la **tasa de paro femenina (18,3%)** supera a la masculina (14,1%) y la inactividad por labores del hogar se escribe en nombre de mujer: se contabilizan 3.211.700 mujeres que no buscan empleo por este motivo, frente a 492.900 hombres. Además, la **brecha salarial** sigue ahondando la desigualdad: en 2018 y, según la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, se calculó un gap del 11% entre el salario de los hombres y de las mujeres, a favor de los primeros.

Por otra parte, y en el contexto de pandemia, cabe señalar que los sectores servicios, hostelería y comercio, que habitualmente cuentan con una importante presencia de mujeres, están sufriendo en mayor medida la crisis económica. Ello explica el desplome de la contratación femenina durante 2020, que descendió un 32%, frente al 26% de la caída masculina, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

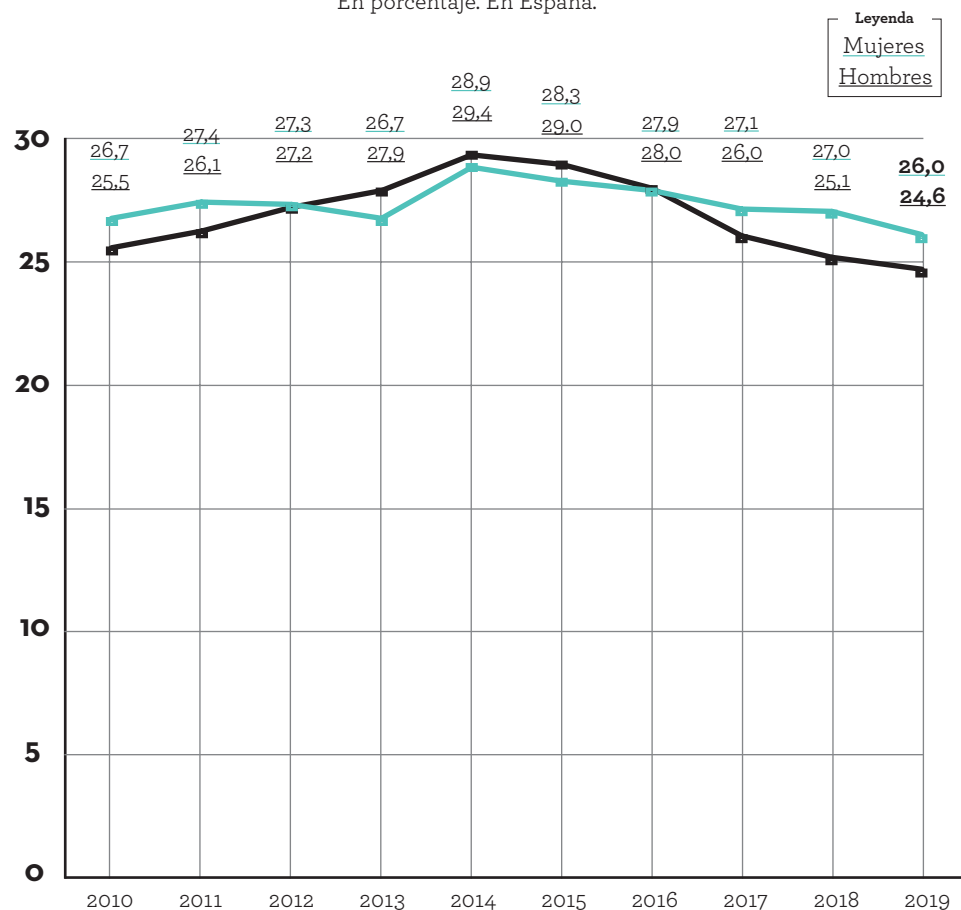
Así, no es de extrañar que la tasa AROPE y, salvo en los años en los que el sector construcción arrastró al desempleo a muchos hombres, haya sido siempre superior entre las mujeres. Hoy, alcanza al 26% de la población femenina frente al 24,6% de la masculina (porcentajes calculados con anterioridad a la pandemia y de los que se prevé un crecimiento). Como se observa en el gráfico, a raíz de la recuperación económica de 2014,

la tasa AROPE cayó en picado entre los hombres, mientras que en el caso de las mujeres apenas descendió, lo que permite concluir que la desigualdad de género se mantiene como un elemento estanco y rígido en el mercado laboral, dejando a la mujer mayoritariamente al margen de los periodos de recuperación económica.

Queda patente que, aunque aún es pronto para calcular la magnitud de la pobreza y exclusión que dejará la COVID-19, las mujeres parten de una situación inicial de mayor pobreza y vulnerabilidad, hecho que las sitúa en un lugar menos favorable para afrontar cualquier periodo de crisis.

**Evolución tasa AROPE por sexos**

En porcentaje. En España.



# Desempleo de larga duración: exclusión social

**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.**

La repentina crisis de la COVID-19 pilló de improviso a empresas y a demandantes de empleo. Muchos de estos últimos se encontraban participando en procesos de selección que quedaron paralizados debido al estado de alarma y a las nuevas medidas de distanciamiento. Así, tuvie-

**El desempleo, especialmente cuando es de larga duración, es uno de los grandes disparadores de exclusión social**

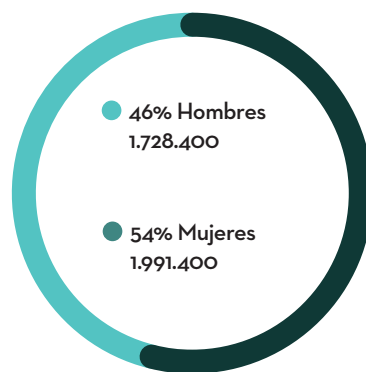
ron que detener la búsqueda de trabajo en sectores esenciales que, de golpe, dejaron de demandar profesionales. Asimismo, la nueva normalidad ha impulsado una digitalización súbita que ha evidenciado una problemática ya existente: la brecha digital, poniendo de relieve la ausencia de competencias tecnológicas entre la fuerza laboral disponible.

Ambos factores -una crisis que ha afectado de lleno a sectores esenciales para la economía española y un desajuste competencial entre los demandantes de empleo- han disparado las cifras de paro en 527,900 personas: hoy se contabilizan 3,719,800 desempleados en España, frente a los 3,191,900 del año anterior, según los últimos datos de la EPA (IV Trimestre 2020).

Como viene siendo habitual, el desempleo afecta de forma más intensa a las mujeres:

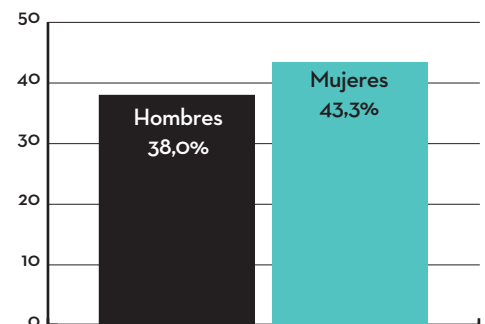
## Desempleados por sexo

En porcentaje. En España.



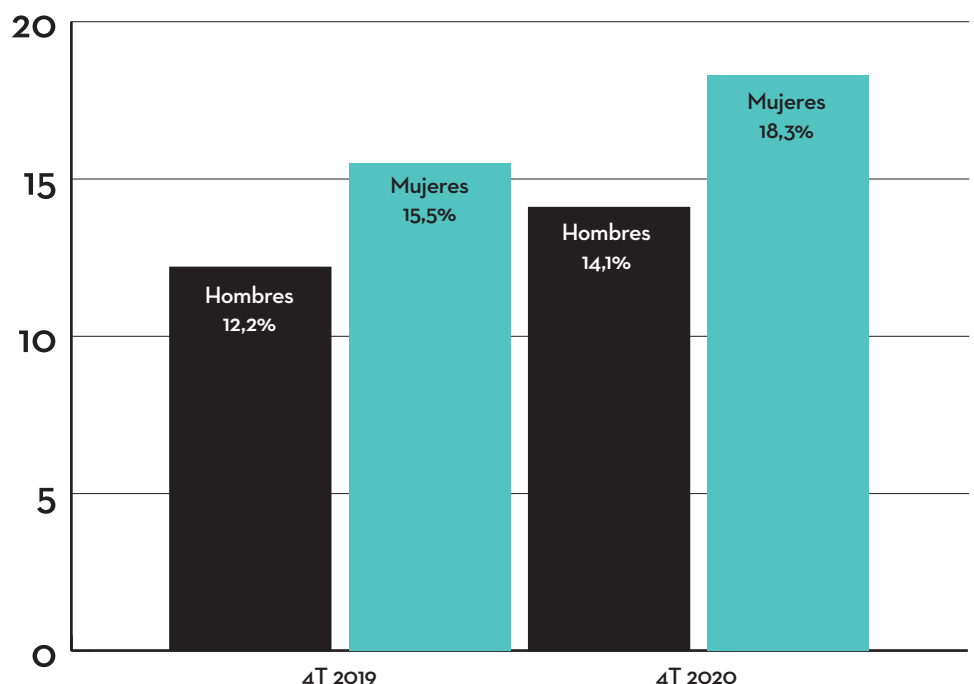
## Tasa de paro de larga duración

Por sexo. En porcentaje. En España.



## Tasa de paro por sexo

En porcentaje. En España.



un total de 1.991.400 están buscando trabajo, con una tasa de paro del 18,3%, mientras que la masculina desciende al 14,1%.

Ante estas elevadas cifras de desempleo, lo que más preocupa es la empleabilidad. "Si las personas que se ven abocadas al desempleo cuentan con conocimientos, experiencias y son capaces de mantener su cualificación de forma continuada en el tiempo, entonces estaremos ante candidatos empleables que podrán encontrar empleo en un corto plazo. El problema aparece cuando las competencias o habilidades de ese profesional no conectan con las nuevas demandas del mercado: en ese caso se produce un gap competencial y es necesario intervenir para evitar el paro de larga duración y, por tanto, la exclusión"- declara Mesonero.

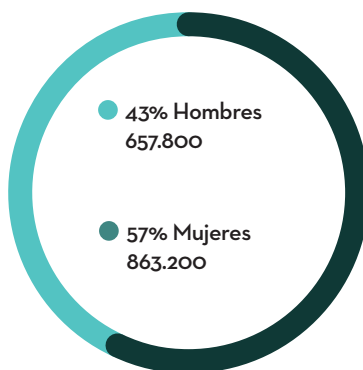
### El paro de larga duración y la mujer en el mercado de la COVID-19

El desempleo de larga duración, es decir, aquel que acumula más de 12 meses en búsqueda activa de trabajo, afecta ya a 1.521.000 personas en España de las cuales, un **57% es mujer**. En total, la cronificación del desempleo ya roza a casi un millón de mujeres (863.200), un 12% más que el año anterior, cuando se contabilizaban 770.400 desempleadas por más de un año. En otras palabras, la crisis de la COVID-19 ha arrastrado al desempleo de larga duración a 92.800 mujeres.

En el caso de los hombres, han sido 41.100 los que se han visto empujados al paro de larga duración (menos de la mitad de las 92.800 mujeres) y el crecimiento interanual de los desempleados por más de un año ha sido del 6,7%, frente al 12% femenino. En términos absolutos, del total de 1.991.400 desempleadas en España, un 43,3% lleva más de un año continuado en desempleo, porcentaje superior al masculino, del 38%.

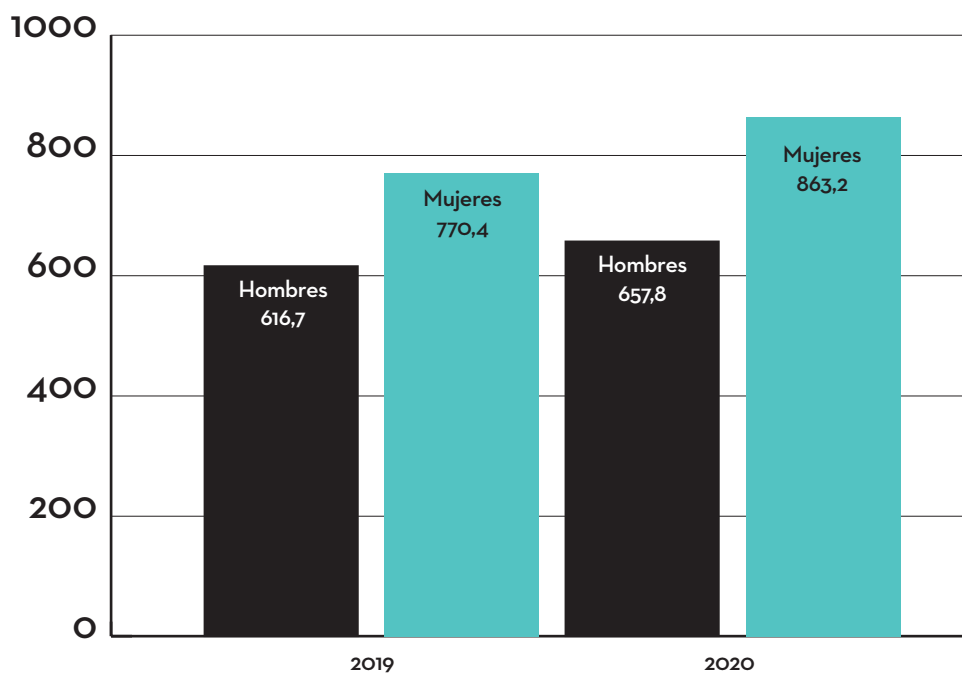
### Desempleados de larga duración por sexo

En porcentaje. En España.



### Evolución de los desempleados de larga duración por sexo

En miles. En España.





Si el desempleo es uno de los principales desencadenantes de exclusión social, las posibilidades de verse abocado a la misma se disparan cuando el paro se cronifica. En efecto, el paro de larga duración, va de la mano de otras circunstancias como el **agotamiento de las prestaciones** por desempleo, las **dificultades económicas**, la desprotección social, la merma de la autoestima o el aislamiento, que hoy se intensifica con la COVID-19.

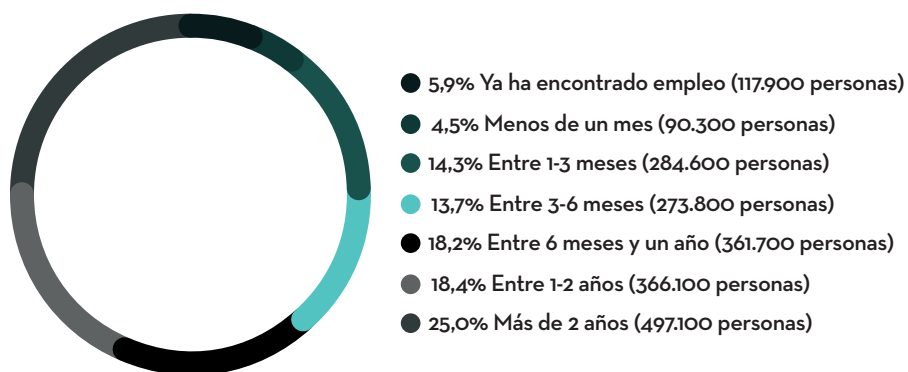
A la luz de las cifras expuestas, queda patente que el paro de larga duración tiene mayoritariamente rostro femenino (las mujeres representan el 57% de los parados de larga duración en España y un 43% lleva más de un año en paro, frente al 38% de los hombres). Una situación que afecta en mayor medida a las mujeres que cuentan con alguna variable antecedente de dificultad como una edad superior a los 55 años, certificado de discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas o condición de víctima de la violencia de género.

El desempleo de larga duración, combinado con otras circunstancias como la discapacidad, una edad superior a los 55 años, la violencia de género o las responsabilidades familiares no compartidas, genera un escenario propicio para disparar el riesgo de exclusión social entre las mujeres.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “urge el impulso de políticas activas de empleo que conecten a las mujeres más expuestas a la cronificación del desempleo con los nichos de empleo emergentes, reforzando sus habilidades y competencias y posibilitando una transición equilibrada a la digitalización, ante una actividad empresarial que se traslada a gran velocidad al mundo online”.

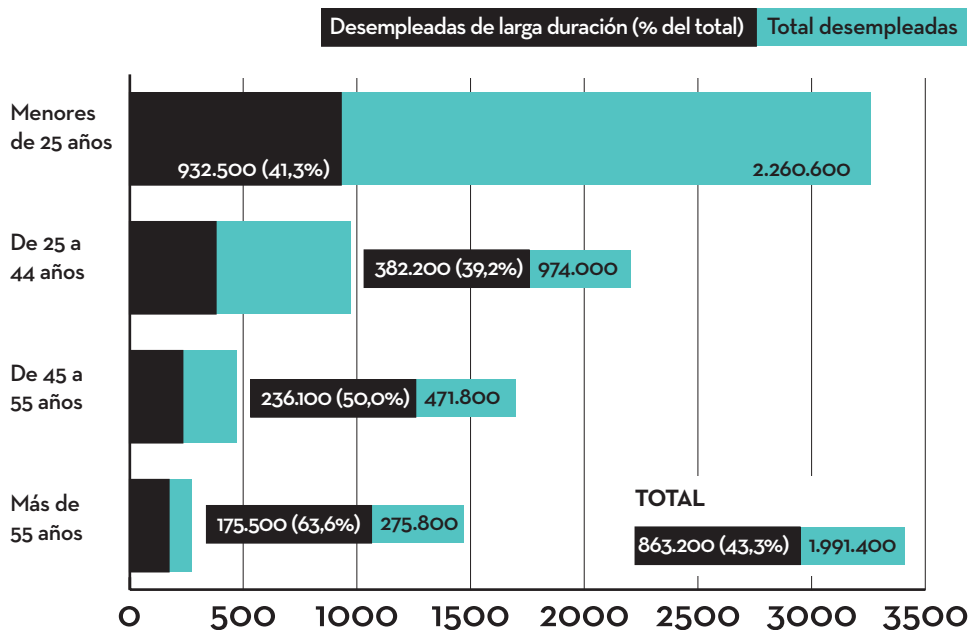
## Mujeres por tiempo en paro

En porcentaje y total. En España.



## Mujeres desempleadas por grupo de edad

En porcentaje y total. En España.

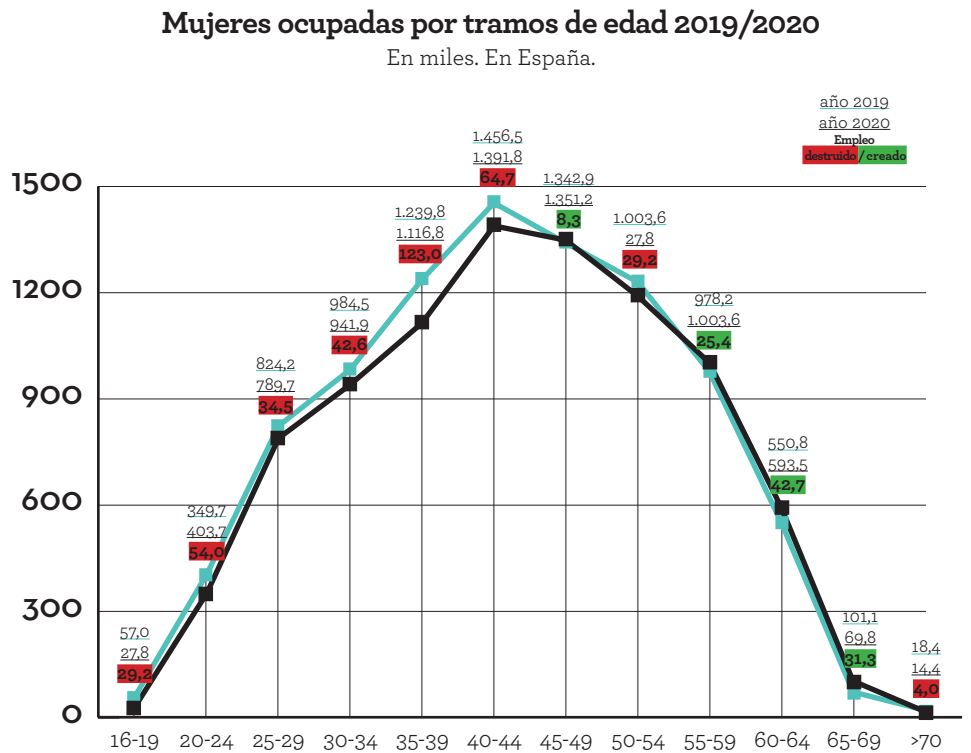


## La mujer sénior, la más expuesta al paro estructural

Si segmentamos por grupos de edad a las desempleadas, las cotas más altas de desempleo de larga duración las encontramos entre las mayores de 55 años, de las que un **64% acumula más de 12 meses buscando trabajo**, porcentaje que supera en 21 puntos porcentuales a la media femenina, del 43%. Además, resulta ilustrativo el dato de que las mayores de 55 años representan el 13,9% del total de paradas, pero el 20,3% del total de las desempleadas de larga duración.

De hecho, excluyendo a las mujeres menores de 25 años que buscan su primer empleo, a más edad, mayor es el desempleo de larga duración. Hay que tener en cuenta que muchas mujeres sénior afrontan la búsqueda de empleo tras largos periodos de inactividad, con desconocimiento sobre el mercado laboral y competencias que necesitan actualizarse. Además, en el tejido empresarial siguen existiendo grandes reticencias a la hora de incorporar a profesionales sénior, debido a prejuicios relacionados con su productividad y rendimiento. En este sentido, un 40% de los profesionales de Recursos Humanos admitía descartar automáticamente los currículos de los candidatos mayores de 55 años, según el último informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco.

Según Mesonero: “las mujeres sénior tienen, junto a las más jóvenes, una gran exposición al paro de larga duración y, por tanto, a la exclusión social. Los prejuicios y estereotipos sociales relacionados con su obsolescencia profesional unidos a la digitalización del mercado laboral, las apartan de los procesos de selección, presuponiendo que sus competencias están desfasadas. Sin embargo, nuestro día a día nos demuestra que la mujer sé-



nior atesora valores como el compromiso, la lealtad, la madurez o la experiencia que, bien orientados, se convierten en grandes adalides de la recuperación en tiempos de crisis, permitiendo conectar a las sénior con sectores que hoy demandan profesionales como el sociosanitario o el alimentario. Además, supone un completo contrasentido renunciar a su talento, en un contexto de acelerado envejecimiento”. En este sentido, cabe señalar que las sénior son las que han tenido un mayor protagonismo entre las nuevas contrataciones. Así, frente a la destrucción de 283.800 empleos femeninos durante el último año, las mayores de 55 años son las únicas que, en términos netos, han conseguido trabajo, registrándose 95.400 ocupadas más que hace un año. “Las mujeres sénior están dando la cara ante la crisis y ocupando

posiciones clave en el mercado laboral de la nueva normalidad. Este episodio debe constituir un punto de inflexión para impulsar una visión renovada de las mujeres mayores de 55 años en el mundo del empleo, desterrando definitivamente la discriminación por edad para poner el foco en sus valores, actitudes y aptitudes, que tanto están contribuyendo en esta coyuntura”- sentencia Mesonero.

**Mujer con discapacidad: la ficha más débil**  
Las mujeres con discapacidad son la ficha más débil en el tablero del empleo y parten de una situación de vulnerabilidad mucho mayor, que dificulta su proceso de inclusión en tiempos de crisis. Según el último informe AROPE “El estado de la pobreza en España”, las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión mucho más

elevado que aquellas que no la tienen. No se trata de una cuestión coyuntural, como indica el informe, sino que es reflejo de una situación de riesgo de pobreza estructural. Los datos de 2019 indican que la tasa AROPE de las personas con discapacidad es de 32,5%, esto es, una de cada tres personas con discapacidad está en riesgo de exclusión y/o pobreza, frente al 22,5% de las personas sin discapacidad.

En el caso de las mujeres, no hay datos más elocuentes que los referentes al empleo para dar cuenta de esta mayor exposición a la exclusión social. Así, las mujeres con discapacidad representan más de la mitad de los parados (53%) pero, al mismo tiempo, suscriben menos

### Las mujeres con discapacidad representan más de la mitad de los desempleados y suscriben menos de la mitad de los contratos

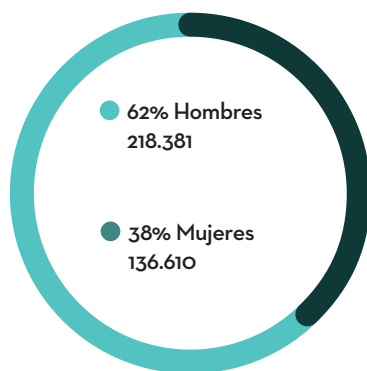
de la mitad de los contratos de trabajo firmados por personas con discapacidad (38%).

A este respecto cabe mencionar el Informe de detección de necesidades de las mujeres con discapacidad. Impacto de la COVID-19, realizado por COCEMFE, que desvela cómo el acceso al empleo es la mayor preocupación para un 64% de las mujeres con discapacidad, debido al miedo a la precarización de las condiciones laborales, la pérdida de empleo derivada de la crisis o el temor a encontrarse con más barreras a la hora de acceder a un trabajo, entre otros.

El desempleo de larga duración también se cebe en mayor medida con la mujer con

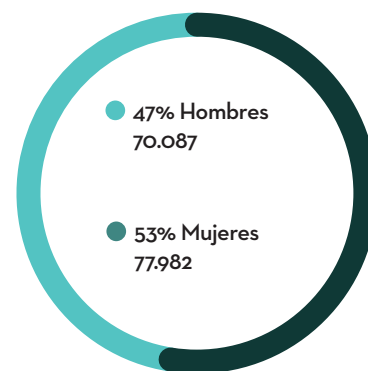
### Contratación de personas con discapacidad por sexo

Datos de 2019. En porcentaje. En España.



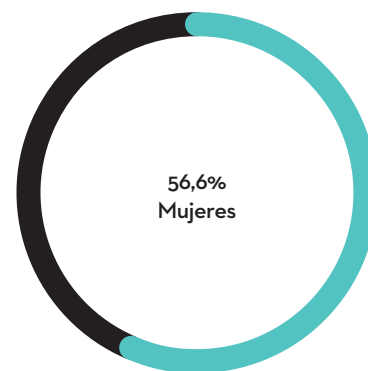
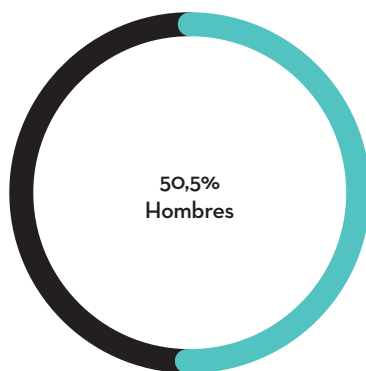
### Desempleados con discapacidad por sexo

Datos de 2019. En porcentaje. En España.



### Desempleo de larga duración de personas con discapacidad por sexo

Datos de 2015. En porcentaje. En España.



discapacidad: un 56,6% de las desempleadas acumula más de un año en paro, porcentaje superior al masculino, del 50,5%.

Según Mesonero: “los largos periodos de desempleo se convierten en un gran lastre para las mujeres con discapacidad, ya que no solo refuerzan las reticencias por parte de los empleadores, sino que conducen a una espiral de desmotivación y desánimo que dificulta su búsqueda de trabajo. Ahora más que nunca, es necesario acompañar a las mujeres con discapacidad para poner en valor sus habilidades blandas, hoy en alza- esfuerzo, capacidad de sacrificio o compromiso- y minimizar las dificultades que encuentran, en forma de prejuicios y estereotipos. Si no actuamos con diligencia, su riesgo de pobreza y/o exclusión podría convertirse en definitivo”- concluye.

### **Las familias monoparentales: cuando el empleo es lo más urgente**

Las familias monoparentales son, entre todos los tipos de hogares, las que soportan un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social, que asciende al 46,8% frente al 25,3% general, según el 10º informe El estado de la pobreza en España, de EAPN. Si las personas al frente de una familia monoparental ya encontraban importantes obstáculos para acceder al mercado laboral y compatibilizar su vida personal y profesional antes de la pandemia, hoy estas dificultades se ven seriamente agravadas. Por un lado, las redes de apoyo de familia y amigos se han visto drásticamente reducidas, complicando aún más el reto de la conciliación e impidiendo que los hogares monoparentales puedan desenvolverse en igualdad de condiciones. Por otro lado, una parte importante de los sectores de actividad se ha visto castigado por la crisis económica, incrementándose

---

### **Las familias monoparentales son las que soportan mayor riesgo de caer en pobreza o exclusión**

---

las cifras de desempleo y la incertidumbre laboral.

Según el noveno informe Monoparentalidad y empleo, de la Fundación Adecco, lanzado en octubre de 2020, la mayoría de las mujeres que lideran familias monoparentales (80%) ha visto empeorar su situación laboral y económica con la pandemia. En concreto, un 25% estaba trabajando en la economía sumergida y perdió su trabajo sin derecho a prestación; el 14% se vio afectada por un ERTE; el 10% tuvo que reducirse la jornada, agotar vacaciones o pedirse excedencia forzosa, con la consiguiente disminución de ingresos; un 2% era autónoma y/o se vio obligada a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo, ante la imposibilidad de compatibilizar con el cuidado de sus hijos, y un 29% estaba en búsqueda activa de empleo y vio cómo se paralizaban los procesos de selección en los que estaba participando. Por último, un 20% destacaba que no le ha afectado esta crisis, ya sea porque ha conservado su puesto de trabajo presencial o telemáticamente.

Atendiendo a la cifra de desempleo de larga duración, según el citado informe, **un 58% de las desempleadas al frente de una familia monoparental lleva más de un año en paro, una circunstancia que deja a estos hogares en una situación crítica.** “El desempleo de larga duración en el caso de una familia monoparental no solo sitúa en riesgo de exclusión al progenitor, sino también a sus hijos, abriendo una brecha educativa y social que atrapa a las nuevas generaciones. Las políticas activas de empleo y el impulso definitivo a la flexibilidad y conciliación -consolidación de medidas como la racionalización de entradas y salidas, recuperación de horas en sectores como la hostelería o la opción del teletrabajo el mayor tiempo

---

posible- son la única llave para que las familias monoparentales no se queden atrás y puedan superar esta crisis"- reclama Mesonero.

### **La mujer víctima de la violencia de género: invisibilidad en tiempos de pandemia**

Según el 8º informe Un empleo contra la violencia, de la Fundación Adecco, lanzado el pasado mes de noviembre, el paro de larga duración alcanza a casi la mitad de las desempleadas que acreditan violencia de género (47%).

Una circunstancia que refuerza su invisibilidad y perpetúa la situación de violencia de género en el tiempo, en la medida en que el desempleo se convierte en un freno para pedir ayuda para la mayoría de las mujeres víctimas. De hecho, un 95% de las encuestadas en el citado informe ve en el empleo un aliado para superar la situación que atraviesa, al constituir una fuente de ingresos, de autoestima o de estabilidad emocional, además de reforzar su red de contactos.

Sin embargo, la mayoría de las desempleadas víctimas de la violencia de género no confía en encontrar trabajo en el mercado laboral de la COVID-19. En concreto, un 85% cree que tardará más de un año en encontrar una ocupación estable; un 54% prevé que la encontrará dentro de 1-2 años; un 25% cree que tardará más de 2 años y un 6% llega a pensar que no la encontrará nunca.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "las mujeres víctimas acostumbran a presentar una situación de muy baja autoestima, que hoy se ve agravada con la crisis económica, ante la falta de expectativas profesionales: de ahí su escasa confianza en el mercado laboral. Hoy es más

---

### La mayoría de las mujeres al frente de una familia monoparental ha visto empeorar su situación laboral con la pandemia

---

urgente que nunca acompañarlas en el proceso de búsqueda de empleo para que recuperen la seguridad en sí mismas, se doten de competencias estratégicas y puedan salir adelante cuanto antes".

# Hacia la inclusión laboral de paradas de larga duración

**Las empresas son agentes clave para garantizar el acceso al empleo de las mujeres más vulnerables.**

La inserción de los desempleados de larga duración en las empresas suele resultar compleja. Una circunstancia que se agrava en el caso de las mujeres, habida cuenta de las dobles barreras a las que están expuestas, siendo otras circunstancias como la edad, la discapacidad o la situación familiar, nuevos desencadenantes de exclusión social.

En este escenario, el compromiso del tejido empresarial como agente empleador resulta clave. Las empresas tienen en su mano desarrollar actuaciones destinadas a favorecer el acceso al empleo de las desempleadas que acumulan mayor tiempo sin trabajo.

A continuación se exponen algunos ejemplos:

-Orientación de las políticas de responsabilidad social al **empoderamiento de las desempleadas más expuestas al paro de larga duración**, como las mujeres mayores de 55 años, las jóvenes que buscan su primer empleo o aquellas con mayor riesgo de exclusión debido a responsabilidades familiares no compartidas o violencia de género, entre otros. Por ejemplo, a través de la colaboración con entidades dirigidas a favorecer su empleabilidad y a través de las cuales puedan desarrollarse iniciativas como:

**Voluntariado corporativo** profesional mediante el que los trabajadores de la empresa transfieran a las desempleadas de larga duración conocimientos y actitudes clave para

**Voluntariado corporativo, lenguaje inclusivo o #TalentoSinEtiquetas son iniciativas de alto valor para acelerar la inclusión laboral de las desempleadas con más dificultades**

la capacitación en nichos de empleo emergentes: tecnología, comunicación, idiomas, etc.

**Speednetworking** o creación de foros de encuentro y diálogo entre desempleadas de larga duración y agentes empleadores, como espacio para generar acercamientos que afloren la empatía y conecten a las desempleadas con la realidad empresarial.

**Promoción y participación en foros de diálogo** para desestigmatizar el desempleo de larga duración, siendo un gran desencadenante de exclusión social. De cara a conectar personas en esta situación, generar sinergias, intercambiar buenas prácticas con otras organizaciones y, en definitiva, detectar nuevas vías para fomentar el empleo de las mujeres en desempleo crónico.

**Formación en sesgos inconscientes** a los responsables de Recursos Humanos, en aras de renovar la visión de la desempleada de larga duración como profesional desfasada y obsoleta para dar paso a un

nuevo concepto que se centre en las habilidades blandas y en la actitud frente a la búsqueda de empleo.

-Políticas de atracción del talento basadas en el **#TalentoSinEtiquetas**. Apuesta por políticas de selección que no caigan en el descarte automático de las desempleadas que lleven más de un año sin trabajo, garantizando que puedan llegar a la entrevista de selección. Para ello, son fórmulas a explorar:

Lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo e informaciones corporativas, sustituyendo expresiones que discriminan de forma directa a las desempleadas de larga duración, como "imprescindible experiencia reciente en un puesto similar".

Modulación de la Inteligencia artificial en los procesos de selección, para garantizar que las desempleadas con más dificultades no se conviertan en víctimas del cribado automático. Para ello, es necesario eliminar los sesgos inconscientes de la Inteligencia Artificial, a través de la intervención humana.

**Explorar nuevas fórmulas de contratación** que estimulen a la contratación de desempleadas de larga duración, como el empleo autónomo, el trabajo a tiempo parcial, contratación en prácticas o una política salarial ligada a la consecución de objetivos.

# Hacia la inclusión laboral de paradas de larga duración

**El marco regulador es la base para que las desempleadas de larga duración puedan conectar con los nichos de empleo emergentes.**

Para que las desempleadas de larga duración conecten con el mercado laboral en el menor tiempo posible, es necesario que tengan presencia en la agenda política. Algunas de las actuaciones clave por parte de los poderes públicos son las siguientes:

**Medidas de intervención temprana, inmediatas al desempleo**, a través de un acompañamiento personalizado en los casos en que se detecte una mayor predisposición a la cronificación del paro, a través de la derivación de las profesionales a entidades especializadas que puedan diseñar un itinerario laboral personalizado y adaptado a sus necesidades.

**Las políticas activas de empleo apoyadas en la colaboración público-privada son un instrumento esencial**

**Vinculación de los subsidios a programas de empleabilidad.** Asociar las prestaciones por desempleo (que pueden desmotivar en la búsqueda de trabajo) a planes de acompañamiento dirigidos por entidades especializadas en la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión, que multipliquen las posibilidades de empleo y realización personal de las desempleadas.

**Políticas activas de empleo con foco en la formación.** Complementar el subsidio con

políticas activas de empleo. Destinar una parte de la prestación a formaciones remuneradas en nichos de empleo emergentes: especialización en áreas en auge o adquisición de certificados de profesionalidad para encontrar un empleo en el periodo más reducido posible.

**Nuevos programas de empleo público para la activación de las desempleadas de larga duración**, que les permitan conectar a con el mercado laboral, a través de empleos transitorios y de interés público y social que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas para el futuro acceso al empleo en el mercado ordinario.

**Impulso de un dispositivo de contrato “primer empleo”** tras el paro de larga duración” que exonere de parte de la carga fiscal a las empresas que incorporen trabajadoras que llevaban más de un año desempleadas, durante el tiempo que se considere oportuno.

**Medidas orientadas a la inserción de la mujer en sectores masculinizados.** El desempleo de larga duración tiene rostro femenino en España. El hecho de que haya muchos perfiles típicamente masculinos conduce al descarte de las candidaturas femeninas y también a la autoexclusión de las propias mujeres; un hecho reduce aún más las oportunidades laborales en un corto plazo, reforzando la cronificación del desempleo. Por ello resulta clave impulsar iniciativas que fomenten la apertura de los sectores tradicionalmente masculinizados a la contratación de mujeres, al mismo tiempo que se trabaja con ellas en una orientación laboral sin distinción de géneros.

# Hacia la inclusión laboral

## Las desempleadas que llevan más tiempo sin trabajo también pueden acelerar su inclusión laboral asumiendo un compromiso personal

Para que sea posible el empleo de las paradas que acumulan mucho tiempo sin trabajar resulta imprescindible el compromiso individual que ellas mismas deben asumir. Las principales recomendaciones se concretan en las siguientes:

### Formación: certificados de profesionalidad.

Las desempleadas de larga duración deben acreditar que el tiempo en desempleo no ha sido perdido, sino que ha generado cambios positivos en su persona, sirviéndoles para incrementar su formación en áreas que hoy están en auge: tecnología, redes sociales, idiomas, comunicación, etc. En este sentido, es importante apostar por el reciclaje profesional a través de la formación, siendo los certificados de profesionalidad una vía idónea: son titulaciones emitidas por el SEPE o la Comunidad Autónoma correspondientes, con validez en todo el territorio nacional y que acreditan a un trabajador para una cualificación profesional u oficio.

**Conocimiento del mercado laboral.** Estar al tanto de los sectores que están demandando más trabajadores puede ser de gran ayuda para encontrar una oportunidad profesional en el menor tiempo posible. Algunas áreas con alta demanda en estos momentos son la logística (requiere perfiles como preparadores de pedido, repartidores, transportistas...), el sector sociosanitario (se ha disparado la demanda de gerocultores) o el área de servicios, en posiciones como teleoperador u operario de limpieza.

**Digitalización de la búsqueda de empleo.** Internet se ha convertido en la ventana al mundo laboral. Por ello es fundamental dotarse de competencias tecnológicas y estar

### Certificados de profesionalidad, conocimiento del mercado y digitalización son llaves de empleo

presente en los canales digitales a través de la creación de perfiles profesionales en redes como LinkedIn, la utilización de portales de empleo, la creación de una marca personal en buscadores o la capacitación para realizar videoentrevistas, entre otros.

**Currículum funcional.** Cuando se acumulan periodos muy extensos de inactividad o desempleo, en lugar de ordenar las experiencias profesionales por fecha, poniendo al descubierto que el último trabajo fue hace mucho tiempo, se recomienda agrupar los empleos por sectores, haciendo hincapié en la formación académica y motivaciones personales. Ejemplo:

EXPERENCIA LABORAL  
SECTOR 1. Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.  
SECTOR 2. Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.

**Flexibilidad.** El mercado laboral cambia a gran velocidad y por ello es importante ser flexible. Las desempleadas deben ser conscientes de que, quizás, se vean abocadas a trabajar en puestos que no se adaptan completamente a su perfil profesional. Asimismo, es importante estar abiertos a opciones como la movilidad geográfica, al empleo por

cuenta propia y otras fórmulas que, quizás, no estaban en el planteamiento inicial..

**Actitud y habilidades blandas en la búsqueda de empleo.** Aunque cierto que las empresas suelen decantarse en primer lugar por los profesionales con experiencias laborales más recientes, no es menos verdad que las habilidades blandas cotizan al alza. Es por ello que la actitud positiva en la búsqueda de empleo permite aflorar valores que hoy son estratégicos para conectar con el mercado laboral: interés, creatividad, esfuerzo, dedicación, orientación a resultados...

**Voluntariado.** La ausencia de experiencias laborales recientes puede compensarse con el voluntariado, una práctica en auge, muy valorada por los seleccionadores. Si bien es cierto que en la era COVID-19 el contacto presencial se ha restringido al máximo, existen opciones de voluntariado telemático u online mediante el que las desempleadas pueden entrenar habilidades como la comunicación, la empatía o la asertividad, a la vez que cooperan con la comunidad en la que habitan y mejoran su perfil profesional.



---

# Conclusiones

1. Aunque aún es pronto para calcular la magnitud de la pobreza y exclusión que dejará la COVID-19, las mujeres parten de una situación inicial de mayor pobreza y vulnerabilidad, hecho que las sitúa en un lugar menos favorable para afrontar cualquier periodo de crisis. Su índice de riesgo de pobreza y/o exclusión alcanza el 26%, frente al 24,6% masculino y su tasa de paro alcanza el 18,3%, descendiendo al 14,1% entre los hombres.

2. El desempleo de larga duración es uno de los grandes disparadores de exclusión social en España (va de la mano de otras circunstancias como el agotamiento de las prestaciones por desempleo, las dificultades económicas, la desprotección social, la merma de la autoestima o el aislamiento, que hoy se intensifica con la COVID-19.) y en España tiene rostro de mujer: el 57% de los parados de larga duración son mujeres y un 43% de las desempleadas lleva más de un año sin trabajo, frente al 38% de los hombres.

3. Hoy se contabilizan 863.200 desempleadas de larga duración, un 12,1% más que el año pasado. En otras palabras, la crisis de la COVID-19 ha arrastrado al paro de larga duración a 92.800 mujeres, una cifra que en el caso de los hombres desciende a 41.100: los parados de larga duración del sexo masculino han crecido un 6,7%.

4. El desempleo de larga duración, combinado con otras circunstancias como la discapacidad, una edad superior a los 55 años, la violencia de género o las responsabilidades familiares no compartidas, genera un escenario propicio para disparar el riesgo de exclusión social entre las mujeres.

5. Si segmentamos por grupos de edad a las desempleadas, las cotas más altas de desempleo de larga duración las encontramos entre las mayores de 55 años, de las que un 64% acumula más de 12 meses buscando trabajo, porcentaje que supera en 21 puntos porcentuales a la media femenina, del 43%. Los prejuicios y estereotipos sociales relacionados con su obsolescencia profesional unidos a la digitalización del mercado laboral, las apartan de los procesos de selección, presuponiendo que sus competencias están desfasadas. Sin embargo, la mujer sénior atesora valores como el compromiso, la lealtad, la madurez o la experiencia que, bien orientados, se convierten en grandes adalides de la recuperación en tiempos de crisis,

6. El desempleo de larga duración también se ceba en mayor medida con la mujer con discapacidad: un 56,6% de las desempleadas acumula más de un año en paro, porcentaje superior al masculino, del 50,5%. Los largos periodos de desempleo se convierten en un gran lastre para las mujeres con discapacidad, ya que no solo refuerzan las reticencias por parte de los empleadores, sino que conducen a una espiral de desmotivación y desánimo que dificulta su búsqueda de trabajo. Ahora más que nunca, es necesario acompañar a las mujeres con discapacidad que su riesgo de pobreza y/o exclusión no se convierta en definitivo.

7. Un 58% de las desempleadas al frente de una familia monoparental lleva más de un año en paro, una circunstancia que deja a estos hogares en una situación crítica. El desempleo de larga duración en el caso de una familia monoparental no solo sitúa en riesgo de exclusión al progenitor, sino también a sus hijos, abriendo una brecha educativa y social que atrapa a las nuevas generaciones. Las políticas activas de empleo y el impulso definitivo a la flexibilidad y conciliación -consolidación de medidas como la racionalización

---

# Conclusiones

de entradas y salidas, recuperación de horas en sectores como la hostelería o la opción del teletrabajo el mayor tiempo posible- son la única llave para que las familias monoparentales no se queden atrás y puedan superar esta crisis.

8. Por su parte, un 47% de las desempleadas víctimas de la violencia de género lleva más de un año en paro; una circunstancia que refuerza su invisibilidad y perpetúa la situación de violencia en el tiempo, en la medida en que el desempleo se convierte en un freno para pedir ayuda.

9. Algunas de las medidas que las empresas pueden llevar a cabo para acelerar la inclusión laboral de las desempleadas de larga duración son: la orientación de las políticas de responsabilidad social al empoderamiento de las desempleadas más expuestas al paro crónico, voluntariado corporativo profesional, speednetworking o creación de foros de diálogo, políticas de atracción del talento basadas en el #TalentoSinEtiquetas o la formación en sesgos inconscientes para desterrar los prejuicios asociados al desempleo crónico y dar paso a un nuevo concepto que se centre en las habilidades blandas y en la actitud frente a la búsqueda de empleo.

10. La Administración Pública debe ofrecer el marco idóneo para el acceso al empleo de las desempleadas de larga duración mediante iniciativas como medidas de intervención temprana inmediatas al desempleo, vinculación de los subsidios a programas de empleabilidad, destino de una parte de la prestación a formaciones remuneradas en nichos de empleo emergentes, nuevos programas de empleo público para la activación de las desempleadas de larga duración o medidas orientadas a la inserción de la mujer en sectores masculinizados.

11. Las propias desempleadas de larga duración deben, asimismo, comprometerse con la situación para encontrar empleo lo antes posible: apostar por la formación, ser flexibles, digitalizar la búsqueda de empleo, trabajar las habilidades blandas o compensar los periodos de inactividad con la práctica del voluntariado.

**At Risk Of Poverty and/or Exclusion**, es un indicador creado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social que mide la pobreza en base a una serie de parámetros como la privación de recursos o el empleo.



FUNDACIÓN ADECCO

# #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión

