

8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: 9º INFORME #EMPLEOPARATODAS:  
MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL

NOTA DE PRENSA

### El desempleo desciende para todos, excepto para la mujer sénior

## La pandemia arrastra al desempleo a más de 50 000 mujeres mayores de 55 años: por primera vez, las sénior superan las 300 000 desempleadas

- El año 2021 se ha saldado con 308 800 desempleadas mayores de 55 años, frente a las 254 800 de 2019, en tiempos prepandemia (+21,2%, un incremento de 54 000 mujeres).
- En el último año, las mujeres sénior son las únicas que han visto crecer su número de desempleadas, un 12%. Mientras, a nivel general, el total de mujeres en paro ha descendido un 17%. Es la primera vez en la historia que las desempleadas mayores de 55 años superan las 300 000.
- La mujer sénior ha concentrado su presencia, tradicionalmente, en sectores muy castigados por la Covid-19 como la hostelería, el comercio o el trabajo en el hogar y, cuando pierde su empleo, encuentra dificultades para reengancharse a un mercado laboral que cambia a un ritmo vertiginoso. A ello se unen las dificultades adicionales para encontrar trabajo (prejuicios, estereotipos, posible desajuste de sus competencias, etc.), que conllevan un elevado riesgo de cronificación de su desempleo.
- El 70,5% de las desempleadas mayores de 55 años lleva más de doce meses en paro, frente al 51,3% del resto de las mujeres.
- “Antes de la pandemia, muchas mujeres sénior trabajaban sin contrato, en situaciones de absoluta precariedad y sin derecho a paro. Otras se quedaron sin empleo y a estas alturas ya han agotado todas las prestaciones, siendo su riesgo de exclusión muy elevado”-señala Begoña Bravo, responsable del plan de integración de la F. Adecco.
- “Teniendo en cuenta las barreras adicionales que encuentran a la hora de conectar con el mercado laboral, urge reforzar las políticas activas de empleo para movilizar sus competencias y capacidades hacia los sectores que hoy tiran del empleo como el sanitario, el logístico o la actividad administrativa, así como dotarles de las habilidades necesarias para superar la brecha digital”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.
- Además de las mujeres sénior hay otras circunstancias que abocan a la mujer al riesgo de exclusión laboral: discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género.

Madrid, 1 de marzo de 2022.- A punto de cumplirse dos años del estallido de la pandemia mundial y próximos al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, la Fundación Adecco presenta el [9º informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral](#), un análisis que basa sus conclusiones en la interpretación de los resultados de la Encuesta de Población Activa del IV Trimestre de 2021, junto a la consulta de otras fuentes de referencia, como el IX Informe Foessa. Este trabajo se ha realizado con la colaboración de seis empresas y entidades comprometidas: **Unicaja Banco, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, Fundación IVI, Allianz Seguros y Reaseguros, Aqualia y Hutchinson.**

## El impacto de la pandemia en la mujer en riesgo de exclusión

La gran crisis que asoló a nuestro país entre los años 2007 y 2014 tuvo un fuerte impacto en los sectores con mayor presencia masculina (construcción, automoción, etc) mientras que las mujeres, concentradas en sectores más dinámicos como el de servicios, pudieron capear mejor el temporal de la recesión. Sin embargo, la pandemia ha invertido esta situación y son los sectores más feminizados, como la hostelería o el comercio, son los que se han visto más castigados. Todo ello ha acarreado un retroceso importante para muchas mujeres en términos de inclusión social.

Por otra parte, y según el IX informe Foessa sobre exclusión social y desarrollo en España, los hogares cuyo sustentador principal es una mujer han visto aumentar la exclusión más del doble que aquellos en los que la mayoría de los ingresos los aporta un hombre. Con ello, el porcentaje de exclusión social severa ha llegado al 13,1% en las economías domésticas sustentadas por una mujer, frente al 7% de las soportadas por hombres. Las cifras de pobreza siguen la misma línea: **durante los años de pandemia, la pobreza severa entre las mujeres se ha incrementado en 6,5 puntos porcentuales, alcanzando el 28,2%, mientras que entre los hombres el crecimiento ha sido de 5,6 puntos porcentuales, alcanzando el 24,3%. Así, la incidencia de la pobreza es en las mujeres casi 4 puntos porcentuales superior a la de los hombres, frente a los 3 puntos de distancia registrados antes de la pandemia.**

Algunas mujeres corren un mayor riesgo de verse abocadas a estas situaciones de pobreza y/o exclusión social, como es el caso de las mujeres con discapacidad, las que encabezan familias monoparentales, las víctimas de la violencia de género o las mujeres mayores de 55 años. A continuación, nos centraremos en el caso de las mujeres sénior, por haberse desmarcado de forma evidente de los datos positivos arrojados por la última EPA.

### La mujer sénior se desmarca de los datos positivos de la EPA

La EPA del cuarto trimestre de 2021 ha arrojado cifras muy positivas de ocupación y empleo. En concreto, durante el pasado año se crearon 840 700 puestos de trabajo y el desempleo bajó en 616 000 personas, con una tasa de paro del 13,3%. Esta reducción interanual del desempleo ha estado presente en todos los segmentos de la población, excepto en uno: **la mujer mayor de 55 años**. Así, mientras que el paro ha descendido entre hombres y mujeres de todas las edades, en el caso de las mayores de 55 años se ha producido un incremento del 12%, alcanzando las 308 800 desempleadas, 33 000 más que el año anterior. Este repunte choca con el descenso del 17% del número de desempleadas registrado a nivel general durante el último ejercicio.

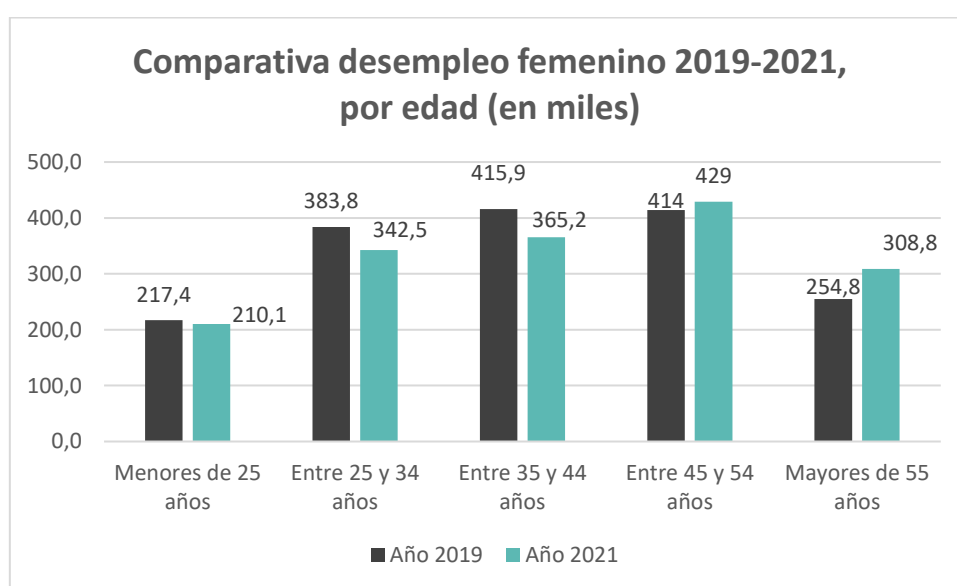
En los siguientes epígrafes expondremos las principales causas de esta desviación, así como propuestas encaminadas a incentivar el empleo de las mujeres sénior.

	EVOLUCIÓN DESEMPLEADOS POR SEXO Y GRUPO EDAD (en miles)			
	Hombres		Mujeres	
	Año 2020	Año 2021	Año 2020	Año 2021
Menores de 25 años	303,2	242,5	269,2	210,1
Entre 25 y 34 años	437,3	376,4	477,7	342,5
Entre 35 y 44 años	364,9	267,8	497	365,3
Entre 45 y 54 años	357,1	305,3	471,8	429
Mayores de 55 años	265,9	256,3	<b>275,8</b>	<b>308,8</b>
<b>Total</b>	<b>1728,4</b>	<b>1448,3</b>	<b>1991,5</b>	<b>1655,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

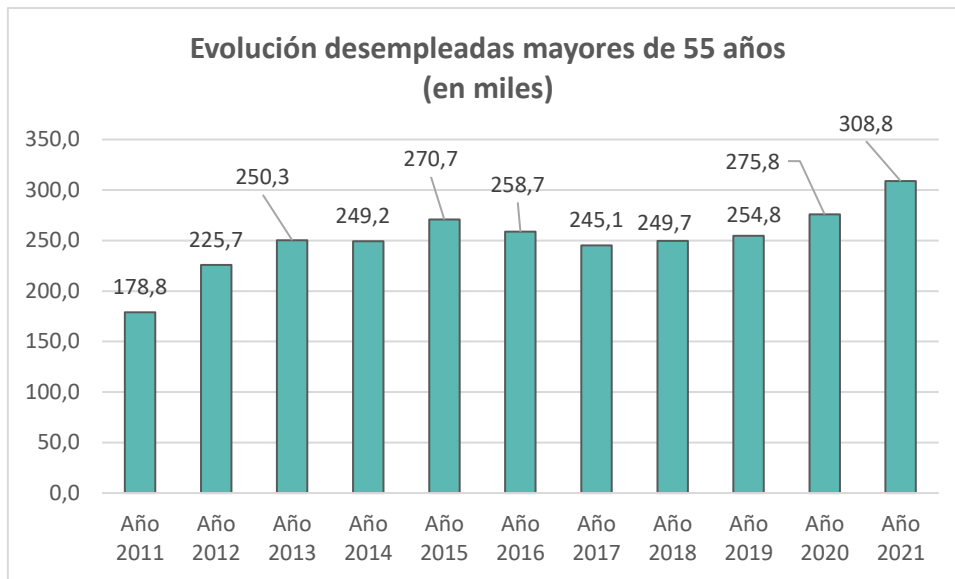
## La pandemia causa estragos en el desempleo de la mujer sénior

Como hemos analizado, las mujeres mayores de 55 años han sido las únicas afectadas por el repunte del desempleo durante 2021. Si ampliamos el radio a 2 años, para evaluar los efectos de la pandemia sobre el desempleo femenino, la tendencia es similar, ya que las mujeres sénior (en este caso las mayores de 45 años) han sido las únicas que han aumentado su número de activas en búsqueda de empleo, en 69 000 mujeres (+10,3%). Un porcentaje que asciende hasta el 21,2% si contemplamos la franja de edad de mujeres mayores de 55 años. Así, el desempleo femenino ha descendido un 1,8% entre el año 2019 y 2021, periodo en el que el paro entre las mayores de 45 años ha crecido un 10,3% y el de las que superan los 55 años en más del doble, un 21,2%. En concreto, **el año 2021 ha cerrado con 308 800 desempleadas mayores de 55 años, frente a las 254.800 de 2019 (+21,2%)**. Con ello, es la primera vez en la historia que las mujeres sénior superan las 300 000 desempleadas.



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

Como se observa en la gráfica de abajo, **el desempleo entre las mujeres mayores de 55 años ha seguido una evolución irregular en los últimos años, pero en términos globales, la tendencia ha sido al aumento de las desempleadas. En concreto, ya se encadenan cuatro años consecutivos de incrementos, habiéndose producido el más acusado, del 12%, en el último año.** Hoy se contabilizan 33 000 mujeres sénior más en paro que hace un año y 54 000 más que en el cierre de 2019 (por tanto, la pandemia ha arrastrado al desempleo a 54 000 mujeres).

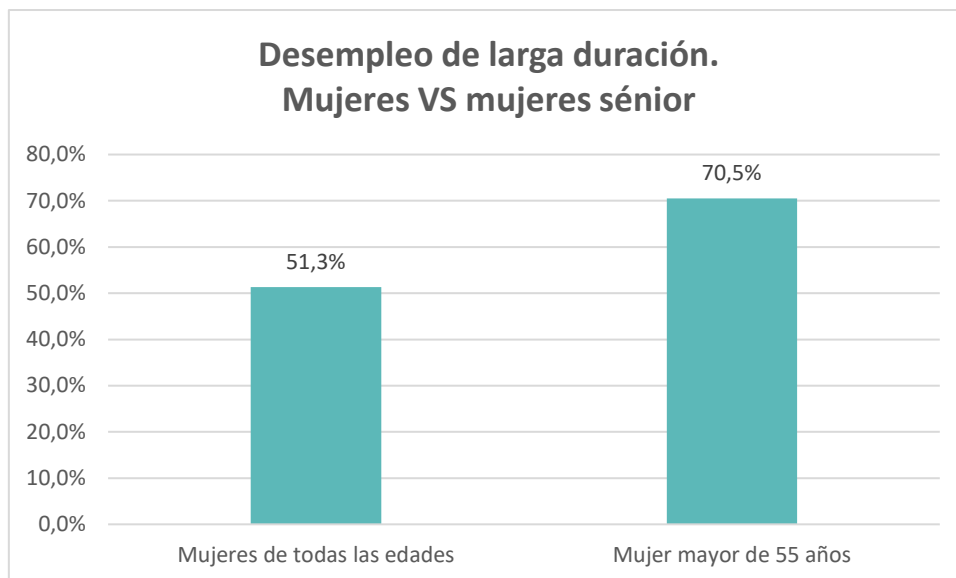


Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

### Más afectadas por el desempleo y más obstáculos para encontrar trabajo

¿Por qué el desempleo de la mujer sénior crece, en contra de la tendencia general? Varios factores influyen en este repunte:

- **Presencia en sectores muy castigados por la crisis.** La mujer sénior ha concentrado su presencia en sectores muy afectados por la Covid-19 como la hostelería, el comercio o el trabajo en el hogar. Han perdido su empleo en estas áreas de actividad y no encuentran nuevas oportunidades profesionales, en un mercado laboral que cambia a un ritmo vertiginoso.
- **Tendencia a la cronificación del desempleo: prejuicios y desconocimiento.** La mujer sénior que pierde su trabajo (o empieza a buscarlo) encuentra barreras adicionales en el proceso de búsqueda de empleo. En primer lugar, siguen imperando prejuicios y estereotipos sociales que se trasladan a las empresas y frenan su contratación. Algunos de los más frecuentes tienen que ver con la ausencia de *hard skills*, la obsolescencia de sus capacidades o las exigencias salariales superiores. A ello se une, en ocasiones, un desajuste de sus competencias con las demandas del mercado laboral: hace mucho tiempo que no han actualizado su perfil profesional o infrutilizan los canales y fórmulas de búsqueda de empleo actuales. Con todo ello, la **entrada de nuevas mujeres sénior a las listas del paro no va acompañada de la salida de otras que encuentran trabajo, acumulándose las mujeres mayores de 55 años en situación de desempleo e incrementándose su riesgo de exclusión social. Las cifras oficiales señalan que un 70,5% de desempleadas mayores de 55 años es parada de larga duración, frente al 51,3% del resto de las mujeres.**



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

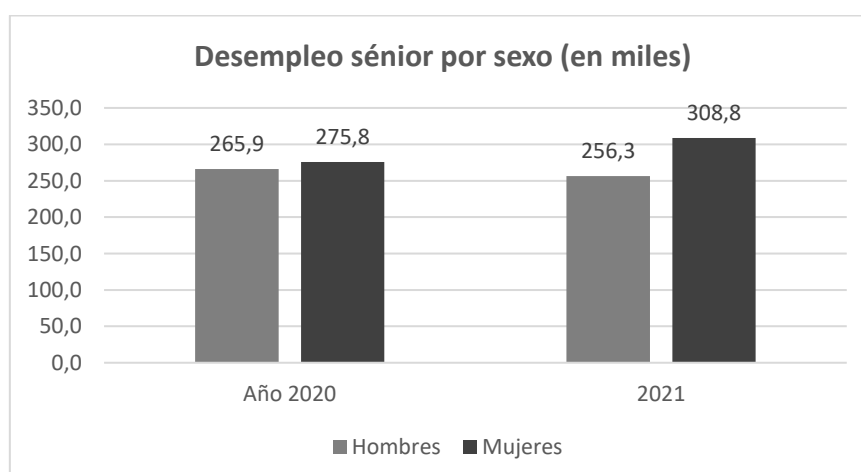
“Antes de la pandemia, muchas mujeres sénior trabajaban sin contrato, en situaciones de absoluta precariedad y sin derecho a paro. Otras se quedaron sin empleo y a estas alturas ya han agotado todas las prestaciones, siendo su riesgo de exclusión muy elevado”- declara Begoña Bravo, responsable del plan de integración de la Fundación Adecco.

“Teniendo en cuenta las barreras adicionales de la mujer sénior a la hora de conectar con el mercado laboral, urge reforzar las políticas activas de empleo para movilizar sus competencias y capacidades hacia los sectores que hoy tiran del empleo como el sanitario, el logístico o la actividad administrativa, así como dotarles de las habilidades necesarias para superar la brecha digital”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

- **Creciente envejecimiento de la población activa.** El envejecimiento de la población crece en tasas anuales de dos puntos porcentuales, alcanzando en la actualidad el 129% es decir, se contabilizan 129 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Esta circunstancia se traslada al conjunto de la población activa, incrementándose, cada año, la fuerza laboral sénior.

### El doble estigma de la mujer sénior

Como hemos analizado, el repunte del desempleo solo ha afectado a la mujer sénior, ya que entre las mujeres del resto de las edades las cifras han experimentado una mejoría. Lo mismo ocurre entre los hombres mayores de 55 años: su número de parados ha descendido un 3,6% en el último año.



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

Y si bien las dificultades para encontrar trabajo asoman tanto en hombres como en mujeres sénior, hay que señalar que ellas **se enfrentan a prejuicios relacionados con la conciliación y el cuidado del hogar durante toda su vida activa, siendo menor el reconocimiento de su carrera profesional.** Así, **las mujeres sénior son las primeras en retirarse del mercado cuando la situación familiar lo requiere y encuentran dificultades añadidas para acceder a un empleo.** Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la participación de la mujer sénior en el mercado laboral es inferior en comparación con la de todas las mujeres. Y si bien en la franja de edad entre los 55 y 60 años su actividad es superior a la media, a partir de los 60 años no son muchas las mujeres que continúan con su carrera profesional, cayendo en picado su participación laboral. Como se observa, **la tasa de actividad media de la mujer mayor de 55 años es del 41,8%, frente al 53,9% general de todas las mujeres y el 51,1% de los hombres de su misma edad.**

TASA DE ACTIVIDAD POBLACIÓN SÉNIOR VS GENERAL		
	Hombres	Mujeres
Todas las edades	63,6%	53,9%
De 55 a 59 años	83,3%	69,4%
De 60 a 64 años	58,8%	47,7%
De 65 a 69 años	11,2%	8,5%
Media sénior	51,1%	41,8%

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA (INE).

El principal motivo para no buscar trabajo es estar jubilada o prejubilada (40,9%), seguido de la inactividad por razones familiares y/o del hogar (30%). Entre los hombres, estos porcentajes son muy diferentes: el 85% no busca empleo por estar ya retirado y solo un 4% lo hace por labores domésticas. En concreto, actualmente se contabilizan 1.901.800 mujeres mayores de 55 años inactivas por labores del hogar, cifra 10 veces superior a la de los hombres -188200-. Dicho de otro modo, **el 91% de los mayores de 55 años que no buscan trabajo por motivos familiares o del hogar, son mujeres.**

INACTIVOS POR LABORES DEL HOGAR + 55 AÑOS		
Hombres	188.200	9%
Mujeres	1.901.800	91%
Total	2.090.000	100%

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

### Propuestas para la inclusión laboral de la mujer sénior

En el presente informe la Fundación Adecco expone algunas propuestas para favorecer el empleo de la mujer sénior, siendo fundamental establecer redes de cooperación entre empresas, Administración Pública y las propias mujeres sénior. En este resumen incluimos las recomendaciones dirigidas a estas últimas. Consulta todas las propuestas en el [informe completo](#).

#### Recomendaciones para las desempleadas sénior

La característica esencial del desempleo femenino sénior es sus elevadas posibilidades de cronificarse. En este sentido, desde la Fundación Adecco realizamos algunas recomendaciones para que la mujer sénior encuentre una ocupación en el menor tiempo posible:

- **Conocer dónde está la oferta de empleo.** La pandemia ha ocasionado un flujo de actividad de unos sectores a otros y, en muchos casos, las desempleadas sénior no encuentran

oportunidades laborales en su sector de procedencia. En este marco, estar al tanto de las actividades que hoy tiran del empleo puede ser de gran ayuda para que las mujeres sénior encuentren una oportunidad profesional con mayor rapidez. Algunas áreas con alta demanda en estos momentos son la logística (requiere perfiles como preparadores de pedido, repartidores, transportistas...), el sector sociosanitario o el área de servicios, en posiciones como teleoperador u operario de limpieza.

- **Ser flexible.** El mercado laboral cambia a gran velocidad y prima la flexibilidad. Las desempleadas deben ser conscientes de que, quizás, encuentren un trabajo que no se adapta completamente a su perfil profesional. Asimismo, es importante practicar la apertura a otras opciones como la movilidad geográfica, el empleo por cuenta propia y otras fórmulas que, quizás, no se contemplaban en el planteamiento inicial.
- **Formarse o acreditar las competencias: los certificados de profesionalidad.** Es frecuente que las desempleadas sénior cuenten con una experiencia laboral que les ha permitido adquirir los conocimientos y competencias necesarios para un puesto de trabajo. Sin embargo, carecen de una titulación que las avale como profesionales y, hoy en día, es solicitada por la mayoría de las empresas. Es por ello fundamental acreditar las competencias, a través de los certificados de profesionalidad emitidos por el SEPE y que tienen validez en todo el territorio nacional. En caso de que no sea posible, la formación, en las áreas estratégicas para el puesto de interés, es la mejor vía para acceder a los mismos.
- **Entrenar las competencias digitales: la marca personal.** Internet se ha convertido en la gran ventana al mundo laboral y casi cualquier puesto de trabajo exige intuición tecnológica. Es imprescindible que la mujer sénior supere la barrera tecnológica y esté presente en los canales digitales, utilizando y optimizando las técnicas de búsqueda de empleo online (redes sociales como LinkedIn) y construyendo una marca personal que multiplique sus posibilidades profesionales.
- **Poner en valor las *soft skills*.** Más allá de las capacidades intelectuales, las empresas valoran cada vez más las habilidades blandas. Huyendo de estereotipos, las mujeres sénior tienden a ver reforzadas skills como la madurez, la experiencia, el control emocional, la templanza o la tolerancia al estrés. Es importante identificarlas y ponerlas en valor en los procesos de selección.
- **Apostar por el currículum funcional.** La mujer sénior suele tener experiencia, pero no siempre es reciente en el tiempo. Por ello es preferible que, en lugar de ordenar las experiencias profesionales por fecha, poniendo al descubierto que el último trabajo fue hace mucho tiempo, se agrupen los empleos por sectores, haciendo hincapié en la formación académica y motivaciones personales. Ejemplo:
  - *EXPERIENCIA 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.*
- **Voluntariado.** Es 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, 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 local y mejoran su perfil profesional.
- **Networking.** Las relaciones sociales son uno de los grandes vehículos para conseguir oportunidades profesionales. De hecho, el 80% de las ofertas de trabajo no llega a publicarse, porque se cubre directamente a través de recomendaciones de personas de referencia. Es importante invertir tiempo en la elaboración de una agenda de contactos estratégicos, que ayude a las mujeres sénior a acceder a ofertas de empleo adecuadas a su perfil profesional.

LinkedIn supone una gran plataforma para nutrir esta red de contactos y sacar el mayor provecho de la misma.

Encuentra más consejos en nuestra guía [#PonleFinAlParo](#)

### **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 [irene.gil@adecco.com](mailto:irene.gil@adecco.com)*

*672 00 10 61*