



FUNDACIÓN ADECCO

9ª edición

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión

Informe apoyado por:



Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Objetivos	4
Metodología y fuentes	5
Introducción: el impacto de la pandemia	6
La mujer sénior se desmarca de los datos positivos de 2021	7
Propuestas para el empleo de la mujer sénior	11
Otras mujeres en riesgo de exclusión social	14
Conclusiones	16

Carta de Francisco Mesonero

Nos sentimos orgullosos de presentar el 9º Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, en colaboración con seis empresas y entidades comprometidas: Aqualia, Unicaja Banco, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, Fundación IVI, Allianz Seguros y Reaseguros, y Hutchinson.

Esta novena edición del informe ve la luz en un momento de cierta euforia social y económica, tras haber dejado atrás los tiempos más duros de la pandemia en materia económica y de empleo. Sin embargo, los buenos resultados que recientemente anunciaba la EPA, no deben eclipsar la realidad que siguen viviendo las personas en riesgo de exclusión en nuestro país. Muchas de ellas se enfrentaron a la pandemia sin haber culminado el proceso de recuperación de la otra crisis, la Gran Recesión que nos asoló hace una década. Recibieron la Covid-19 acumulando periodos de desempleo, con sus recursos mermados y un riesgo de exclusión que amenazaba con perpetuarse: es el caso de muchas de las mujeres que diariamente acuden a la Fundación Adecco.

Un año más, hemos puesto el foco en la mujer sénior, mayor de 55 años. En este contexto de envejecimiento imparable, tienen un peso cada vez mayor sobre el total de la población activa, un crecimiento que, sin embargo, no va acompañado de una reducción de las dificultades a la hora de encontrar trabajo. En efecto, la mujer sé-

nior sigue afrontando ingentes obstáculos para conectar con un mercado laboral que evoluciona a un ritmo vertiginoso y que sigue discriminando en base a etiquetas como el sexo o la edad. Esta realidad no es solo injusta socialmente, sino también un contrasentido en términos de competitividad y eficiencia.

Son muchas las empresas que comienzan a mostrar interés por el talento sénior y este compromiso es un excelente punto de partida. Pero, llegados a este punto, urge pasar a la acción y diseñar planes estratégicos que optimicen la fuerza laboral sénior, prestando atención especial a los mayores de 55 años que lo tienen más difícil, como es el caso de las mujeres, cuyas barreras de entrada al mercado laboral son dobles y desencadenan circunstancias de privación material, desprotección social, aislamiento y, en definitiva, exclusión social.

En este marco del Día Internacional de la Mujer no olvidamos, en ningún caso, a otras mujeres que atraviesan importantes dificultades de acceso al empleo como aquellas con discapacidad, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género. Todas ellas son motor de crecimiento económico y social, pero necesitan el apoyo de todos los agentes para que su talento sea visible y reconocido socialmente.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Objetivos

El 9º informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, persigue los siguientes objetivos:

- Concienciar sobre las dificultades que la mujer sénior, mayor de 55 años, sigue afrontando en su proceso de inclusión laboral, en este escenario de recuperación económica que no está permeando en todos los sectores de la población.
- Visibilizar las cifras de desempleo y paro estructural de las profesionales sénior, posicionando su inclusión laboral en la agenda mediática y política, como un reto de primera magnitud.
- Incidir en el riesgo de cronificación del desempleo entre las mujeres sénior, desgranando las causas y generando una mayor consciencia y conciencia para combatir los episodios de paro de larga duración, que comportan un elevado riesgo de exclusión social.
- Insistir en el importante protagonismo que la mujer mayor de 55 años está adquiriendo como fuerza laboral, 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.
- Guiar, a través de pautas y recomendaciones, a las propias desempleadas sénior, en aras de 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.

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 2021 en su comparativa con otros periodos de interés.
- IX Informe Foessa sobre exclusión y desarrollo social en España.
- XI Informe AROPE El estado de la pobreza en España (EPAN).
- Análisis de las cifras del SEPE sobre el Empleo de las personas con discapacidad 2021.
- 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 9º informe “Un empleo contra la violencia” (noviembre 2021). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online los 3 meses previos al lanzamiento del estudio.
- Entrevista a directivos y consultores expertos de la Fundación Adecco en empleo de personas en riesgo de exclusión y en el desarrollo de estrategias de Diversidad, equidad e inclusión en el marco empresarial.

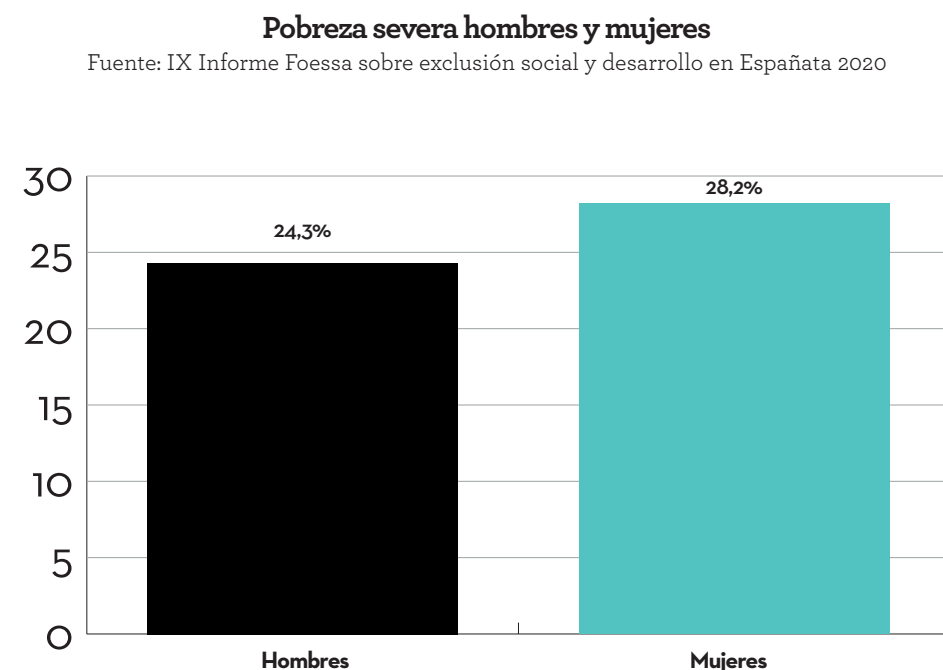
La mujer en riesgo de exclusión tras la pandemia

La pandemia ha castigado especialmente a sectores feminizados como la hostelería o el comercio. Esto ha supuesto un retroceso importante para muchas mujeres en términos de inclusión social.

Antes de entrar de lleno en el análisis y explotación de datos, conviene recordar algunas cifras y variables que dan cuenta de la brecha de género que caracteriza nuestro mercado laboral; un gap preexistente que no ha hecho sino ensancharse debido a la Covid-19.

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 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. “Una edad superior a los 55 años amplifica automáticamente las posibilidades de riesgo de exclusión de una mujer en desempleo,

habida cuenta de las dificultades añadidas que encuentra en su acceso al mercado laboral.

A menudo, pierde su trabajo (o se inicia en la búsqueda de empleo) en un momento vital crítico, cercano a la jubilación, en el que pueden truncarse sus cotizaciones, lo que supone un empeoramiento de sus condiciones de vida y una gran inseguridad a la hora de proyectar su futuro”- declara Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

A continuación, profundizaremos en el desempleo de la mujer sénior.

Las sénior se desmarcan de los datos positivos de 2021

Mientras que el paro ha descendido entre hombres y mujeres de todas las edades, en el caso de las mujeres de 55 años o más ha aumentado un 12%. Analizamos las principales causas que hay detrás de estas cifras.

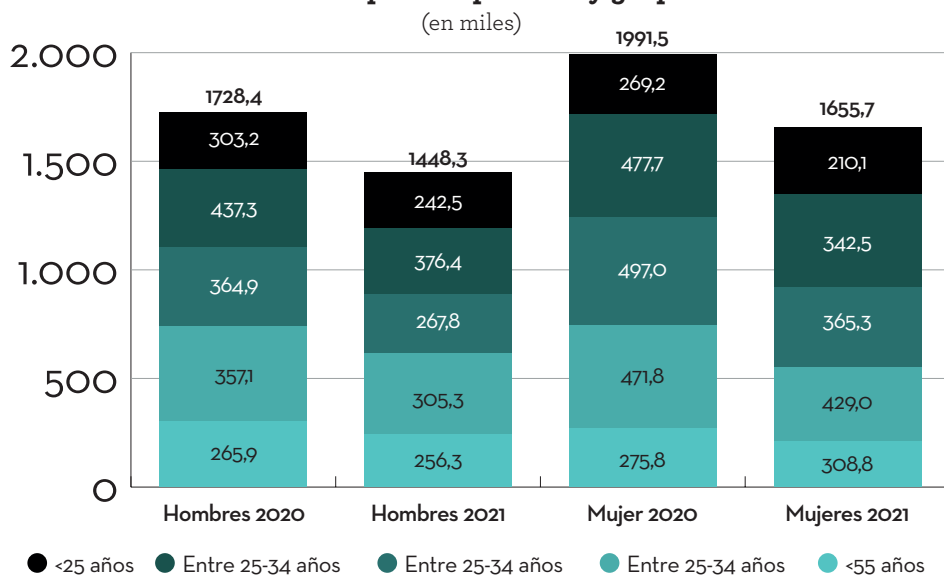
La EPA del cuarto trimestre de 2021 ha arrojado cifras muy positivas de ocupación y empleo. En concreto, durante el pasado año se crearon 840.700 puestos de trabajo y el desempleo bajó en 616.000 personas, con una tasa de paro del 13,3%. Esta reducción interanual del desempleo ha estado presente en todos 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.

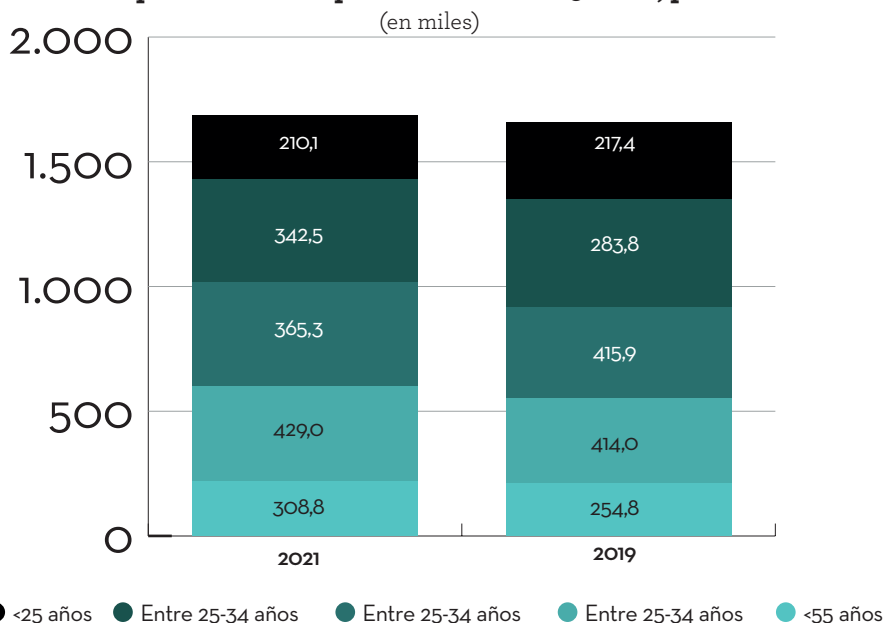
A. LA PANDEMIA CAUSA ESTRAGOS EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER SÉNIOR

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 entre las que ha aumentado su número de activas en búsqueda de empleo, en 69.000 mujeres (+10,3%). Un porcentaje que asciende

Evolución desempleados por sexo y grupo de edad



Comparativa desempleo femenino 2019-2021, por edad



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.**

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).

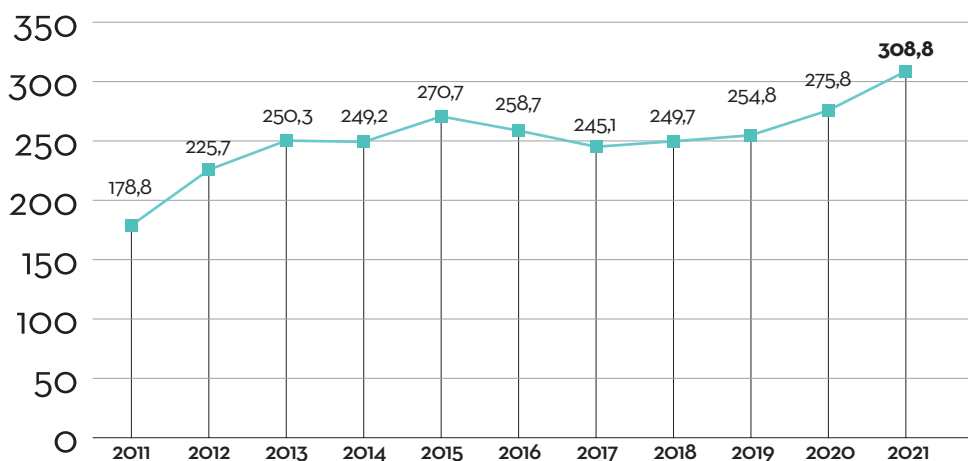
B. MÁS AFECTADAS POR EL DESEMPLEO Y MÁS OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR TRABAJO

¿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.

Evolución desempleadas mayores de 55 años

(en miles)



- 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 impediendo prejuicios y estereotipos sociales que se trasladan a las empresas y frenan

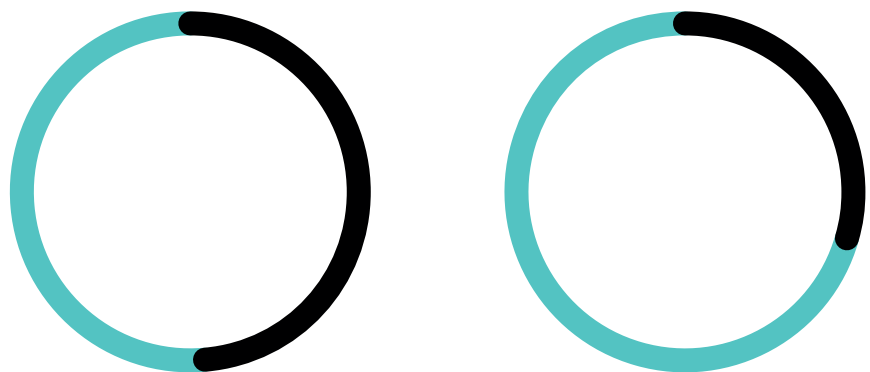
Los prejuicios por razón de sexo y edad influyen decisivamente en el desempleo de la mujer sénior

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 las desempleadas mayores de 55 años es parada de larga duración, 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”- declara

Desempleo de larga duración. Mujeres vs mujeres sénior

En porcentaje.



● 51,3% Mujeres de todas las edades en desempleo de larga duración respecto al total de paradas

● 70,5% Mujer mayor de 55 años

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.

C. 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.

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

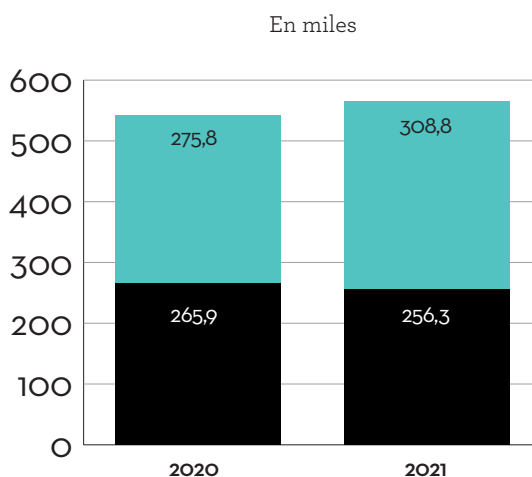
hogar durante toda su vida activa, siendo menor el reconocimiento de su carrera profesional. Así, las mujeres sénior son las primeras en retirarse del mercado cuando la situación familiar lo requiere y encuentran dificultades añadidas para acceder a un empleo.

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 en el mercado 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.

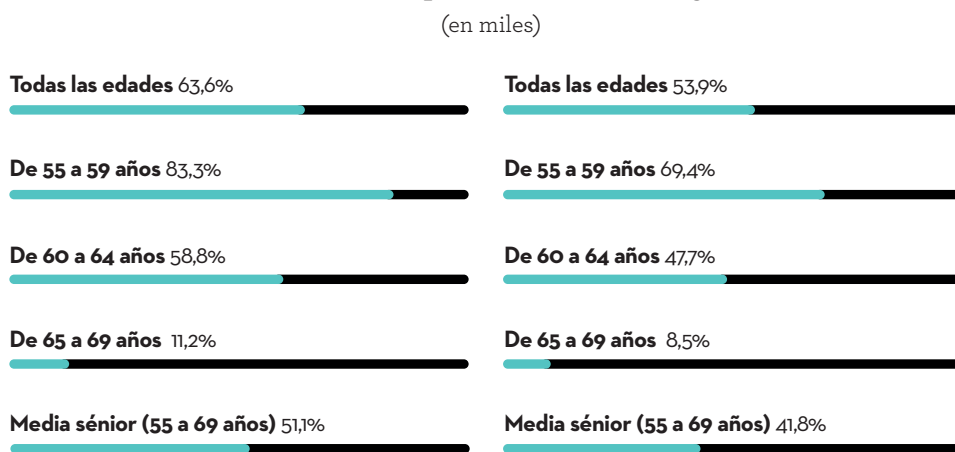
El principal motivo para no buscar trabajo es estar jubilada o prejubilada (40,9%), seguido de la inactividad por razones familiares y/o del hogar (30%). Entre los hombres, estos porcentajes son muy diferentes: el 85% no busca empleo por estar ya retirado y solo un 4% lo hace por labores domésticas. 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 -188.200-.

Dicho de otro modo, el 91% de los mayores de 55 años que no buscan trabajo por motivos familiares o del hogar, son mujeres.

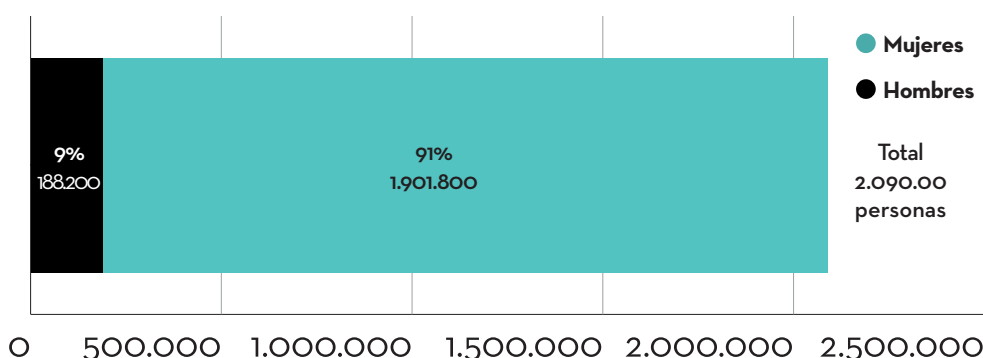
Desempleo sénior por sexo



Tasa de actividad población sénior vs general



Inactivos por labores del hogar + 55 años



Propuestas para el empleo de la mujer sénior

En este epígrafe se desarrollan algunas iniciativas que deberían llevar a cabo las empresas y la Administración para favorecer el empleo de las mujeres mayores de 55 años, así como recomendaciones para las propias desempleadas.

1. ACTUACIONES PARA LAS EMPRESAS

Las empresas tienen en su mano desarrollar acciones destinadas a favorecer el empleo de las mujeres mayores de 55 años, tanto desde el punto de vista de la generación oportunidades laborales como desde el prisma de la sostenibilidad de los empleos generados. A continuación se exponen algunas claves:

- **Políticas de atracción del talento basadas en el #TalentoSinEtiquetas.** Apuesta por políticas de selección que no caigan en el descarte automático de las desempleadas sénior, garantizando que pueden llegar a una entrevista de selección (y superarla) en igualdad de condiciones. Para ello, es imprescindible abordar los siguientes aspectos:

- o Formación en sesgos inconscientes a los responsables de Recursos Humanos, en aras de renovar la visión de la desempleada sénior como profesional desfasada para dar paso a un nuevo enfoque que se centre en las habilidades blandas y en la actitud frente a la búsqueda de empleo.

- o Comunicación inclusiva en las ofertas de empleo e informaciones corporativas, sustituyendo expresiones que discriminan de forma velada a los sénior como "ambiente joven", por otras que sugieran dinamismo y vitalidad.

- o Implementación de un sistema de entrevista cerrado, con preguntas estandarizadas, evitando caer en vicios adquiridos en los procesos de reclutamiento, que tienden a descartar al candidato

por etiquetas relacionadas con el sexo o la edad, ajenas a su valía. Disponer de una descripción detallada de puestos de trabajo y conocer cuáles son las competencias necesarias para llevarlo a cabo, es un factor determinante para diseñar estas preguntas clave, con la mayor objetividad posible.

- o Estrategias de atracción de talento femenino sénior en los sectores masculinizados, a través de planes de comunicación interna y externa, generación de alianzas, búsqueda de embajadores, sponsors o aliados que promuevan o representen a la mujer sénior, así como la utilización de la imagen de mujeres sénior para campañas publicitarias.

Las empresas, como agentes contratadores, son fundamentales para impulsar el empleo de la mujer sénior

- **Orientación de las políticas de responsabilidad social y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión al empoderamiento de las desempleadas sénior más expuestas a la exclusión social**, como las mujeres mayores de 55 que buscan su primer empleo, las desempleadas de larga duración o las que atraviesan situaciones de violencia de género, entre otras. Por ejemplo, desarrollando, junto a entidades especializadas, acciones como las siguientes:

- o Voluntariado corporativo profesional mediante el que los trabajadores de la empresa transfieren a las desempleadas sénior conocimientos y actitudes clave para la capacitación en competencias y puestos de trabajo de alta demanda en áreas como la tecnología, la comunicación, los idiomas, etc.

- o 'Speednetworking' o creación de espacios de diálogo entre desempleadas sénior y agentes empleadores, como espacio para generar acercamientos que afloren la empatía y conecten a las desempleadas con la realidad empresarial.

- o Promoción y participación en foros de diálogo y eventos que aborden la temática de la mujer sénior en el mercado laboral, en aras de desestigmatizarlas, generar sinergias, intercambiar buenas prácticas y, en definitiva, detectar nuevas vías para fomentar su acceso al empleo.

- **Acciones de 'reskilling' y 'upskilling' que mantengan la cualificación de la mujer sénior de forma sostenible en el tiempo.** El reciclaje profesional ('reskilling') permite la capacitación de los profesionales para diferentes posiciones en la empresa mientras que el upskilling se traduce en formaciones que mejoran la capacitación para el propio puesto, permitiendo que los trabajadores crezcan en su rol profesional. La formación es la llave para que la mujer sénior mantenga su competitividad a lo largo de toda su vida activa, siendo empleable en todo momento. Sin embargo, si en algún momento se produce la desvinculación con la empresa, estas acciones de formación garantizan que la nueva des-

empleada disponga de las herramientas y recursos suficientes para encontrar otra ocupación en el menor tiempo posible, evitando el paro de larga duración y el riesgo de exclusión y/o pobreza, que tanto les afecta actualmente.

- **Iniciativas de intercambio generacional** como palanca para generar redes de cooperación, derribar prejuicios y estereotipos y favorecer la adaptación de las trabajadoras sénior a su puesto de trabajo:

o Planes de acogida liderados por mujeres sénior. El establecimiento de tutoras veteranas en la compañía, que hagan el onboarding a las nuevas incorporaciones, es una muestra del reconocimiento del talento femenino sénior por parte de la empresa contribuyendo a la generación de empleos estables y reconocidos.

o Mentoring/reverse mentoring. Junto al modelo tradicional de mentoring, en el que un trabajador veterano guía a otro más junior, el llamado mentoring inverso o reverse mentoring implica un aprendizaje bidireccional, en el que el profesional sénior también se nutre del más joven, recibiendo una nueva perspectiva sobre cualquier asunto de negocio y muy especialmente en el ámbito digital.

o Voluntariado corporativo. El voluntariado corporativo, entendido como la movilización del talento, conocimiento y tiempo de la plantilla para la consecución de un objetivo social, tiene un gran potencial para reunir de forma natural a trabajadores de todas las edades. Es por ello uno de los máximos exponentes de intercambio generacional. Independientemente de la naturaleza de la iniciativa, los trabajadores tienen la oportunidad de compartir actividades extralaborales con compañeros de otras edades permitiendo, a las mujeres sénior, encontrar nexos en común con otros trabajadores, que cristalizan en una mayor empatía y cooperación en la esfera profesional.

2. ACTUACIONES DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para que las desempleadas sénior 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 se concretan en las siguientes:

- **Políticas activas de empleo con orientación a resultados tangibles** en materia de orientación e intermediación y con voca-

Las políticas de empleo con vocación hacia la colaboración público-privada son un instrumento clave

ción hacia la colaboración público-privada, que permita ofrecer a las desempleadas sénior una atención individualizada y experta. El enfoque individualizado es un aspecto crucial, teniendo en cuenta que cada desempleada sénior presenta una situación diferente. Muchas pierden su trabajo tras muchos años en la misma empresa; otras, se incorporan al mercado laboral tras muchos años de inactividad e, incluso, algunas buscan su primer empleo.

- **Medidas de intervención temprana, inmediatas al desempleo**, a tenor de la elevada exposición de la mujer sénior al paro de larga duración, a través de la derivación de las profesionales a entidades especializadas que puedan diseñar un itinerario laboral personalizado y adaptado a sus necesidades.

- **Vinculación de los subsidios a programas de empleabilidad**, de modo que no se asuma como irremediamente que una mujer no puede trabajar a partir de los 55 años. El objetivo ha de ser asociar las

prestaciones por desempleo (que pueden desincentivar la búsqueda de trabajo) a planes de acompañamiento que multipliquen las posibilidades laborales y la realización personal de las desempleadas.

- **Nuevos programas de empleo público para la activación de las desempleadas sénior de larga duración**, que les permitan conectar y/o reengancharse al mercado laboral, a través de empleos transitorios, y de interés social, que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas con la vista a la consecución de un empleo estable.

- Incentivar la contratación de mujeres mayores de 55 años mediante 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 mayores de 55 años que llevaban más de un año desempleadas, teniendo en cuenta que son las que más obstáculos encuentran en su búsqueda de empleo.

- **Medidas orientadas a la inserción de la mujer sénior en sectores masculinizados**. El desempleo de larga duración tiene rostro femenino y sénior 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 que reduce aún más las oportunidades laborales en un corto plazo y que refuerza la cronificación del desempleo. Por ello, resulta clave impulsar iniciativas que fomenten la apertura de los sectores tradicionalmente masculinizados, al mismo tiempo que se trabaja con las mujeres en una orientación laboral sin distinción de géneros.

3. RECOMENDACIONES PARA 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:

o 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 co-

municación, 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.

Otras mujeres en riesgo de exclusión social

Las mujeres con discapacidad, al frente de una familia monoparental o víctimas de violencia de género también se enfrentan a muchos estigmas en el mercado de trabajo, pero el empleo es clave para su independencia e inclusión.

1. LA MUJER CON DISCAPACIDAD

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 estructural. Los datos de 2020 indican que la tasa AROPE de las personas con discapacidad es del 33,8%, esto es, una de cada tres personas con discapacidad está en riesgo de exclusión y/o pobreza, frente al 23% 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 con discapacidad (52%) pero, al mismo tiempo, suscriben menos de la mitad de los contratos de trabajo firmados por ellos (43%).

El desempleo de larga duración también se ceba en mayor medida con la mujer con discapacidad: se contabilizan 58769 desempleadas con discapacidad, frente a 48712 hombres, es decir, el 55% de los desempleados de larga duración con discapacidad son mujeres, según el informe El empleo de las personas con discapacidad 2021, elaborado por el SEPE.

Según Mesonero: “Los esfuerzos deben dirigirse a potenciar la actividad y la independencia de las mujeres con discapacidad, actualmente infrarrepresentadas en el mercado laboral. Generar oportunidades de empleo para ellas constituye una gran prioridad que debe articularse a través de políticas activas de empleo, la alianza entre lo público y la iniciativa privada y un impulso a las políticas de Diversidad, equidad e inclusión que garantice que las mujeres con discapacidad pueden acceder a entornos laborales sensibles, abiertos y libres de sesgos inconscientes”.

Las tasas de desempleo de larga duración son especialmente altas entre las mujeres víctimas o al frente de familias monoparentales

2. LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

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 49,1% frente al 23% general, según el 10º informe El estado de la pobreza en España, de EAPN. Los obstáculos que encuentran las familias monoparentales para acceder al mercado laboral y compatibilizar su vida personal y profesional se han agudizado en tiempos de pandemia. En primer lugar, las redes de apoyo de familia y amigos se han visto drásticamente redu-

cidas, 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 sus posibilidades de encontrar una ocupación en este entorno de incertidumbre.

Atendiendo a la cifra de desempleo de larga duración, según el noveno informe Monoparentalidad y empleo, de la Fundación Adecco, 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 puede abocar a las nuevas generaciones a situaciones de desigualdad y pobreza. 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, sin secuelas adicionales, esta crisis”- reclama Mesonero.

3. LA MUJER VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Según el 9º informe Un empleo contra la violencia, de la Fundación Adecco, lanzado el pasado mes de noviembre,

un 93% de las desempleadas víctimas de la violencia de género manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes y el 59% se plantea trabajar de forma irregular, debido a la urgencia de ingresos para cubrir gastos básicos. En este sentido, **el 80,8% de las encuestadas cree que la búsqueda de empleo es ahora más complicada que en tiempos prepandemia, ante una mayor escasez de ofertas de trabajo, el endurecimiento de los requisitos o, incluso, las dificultades para realizar entrevistas online.**

Cabe señalar que el paro de larga duración alcanza a casi la mitad de las desempleadas que acreditan violencia de género (47%). Se da la circunstancia, además, de que **un 74% de las desempleadas víctimas prefiere no revelar su situación en las entrevistas de trabajo, ante el temor a ser descartada debido a prejuicios que asocian a las mujeres víctimas con “personalidades inseguras”, “conflictivas” o “absentistas”.** El 26% restante sí lo comunica, al considerarlo necesario para su seguridad.

“Estas creencias estereotipadas chocan frontalmente con la realidad. Las mujeres víctimas de la violencia de género saben que el empleo puede ayudarlas a salir adelante, proporcionándoles autoestima, independencia económica o incremento de su red de contactos. Por ello, su fidelidad y compromiso con el proyecto empresarial son dobles. Además, son personas que han desarrollado una serie de habilidades emocionales y extraordinarias capacidades para sortear obstáculos, que se convierten en grandes fortalezas cuando se trasladan al ámbito empresarial. Resulta vital, por tanto, normalizar la presencia de las mujeres víctimas en las empresas, ayudando así a hacer efectiva su protección integral”- destaca Francisco Mesonero.

Conclusiones

- La Covid-19 ha ensanchado la brecha de género que históricamente ha caracterizado a nuestro mercado laboral. Durante esta crisis, son los sectores más feminizados, como la hostelería o el comercio, los que se han visto más castigados. Según el IX informe Foessa 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%.
- Las mujeres mayores de 55 años son las más afectadas por la crisis de la Covid-19. Mientras el desempleo ha descendido para todos los segmentos de la población entre 2020 y 2021, entre las mujeres sénior 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.
- 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 entre las que ha 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.
- La mujer sénior encadena cuatro años consecutivos de incremento de su desempleo, pero el crecimiento experimentado el pasado año, del 12%, ha sido el más acusado de la última década.
- 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. A ello se unen las dificultades adicionales para encontrar trabajo (prejuicios, estereotipos, posible desajuste de sus competencias), que conllevan un elevado riesgo de cronificación de su desempleo. En efecto, 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 búsqueda activa de empleo, año tras año.
- El repunte del desempleo solo ha afectado a la mujer sénior, ya que entre los hombres mayores de 55 años el número de parados ha descendido un 3,6%, incrementándose este decremento hasta el 16,2% entre el resto de los varones. Y si bien las dificultades para encontrar trabajo asoman tanto en hombres como en mujeres sénior, hay que señalar que ellas se

Conclusiones

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.

- El 91% de los mayores de 55 años que no buscan trabajo por motivos familiares o del hogar, son mujeres.

- Impulsar el empleo de la mujer sénior exige la acción coordinada entre Administración Pública, empresas y el compromiso de las propias desempleadas. Políticas activas de empleo, medidas de intervención inmediatas al desempleo, estrategias de Diversidad, equidad e inclusión, refuerzo de las acciones de 'reskilling' y 'upskilling' o la apuesta por procesos de selección inclusivos, son mecanismos ineludibles para dar respuesta al reto de la inclusión laboral de las sénior.

- Las propias mujeres sénior pueden acelerar su acceso al empleo conociendo el mercado laboral, detectando sus soft skills y poniéndolas en valor, formándose y/o acreditando sus competencias, superando la barrera tecnológica o reforzando sus relaciones sociales (networking) para acceder a ofertas de empleo ocultas.

- Las mujeres con discapacidad, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género también afrontan dificultades añadidas en su búsqueda de empleo y una elevada exposición a la exclusión social, que exige una respuesta inmediata por parte de todos los agentes sociales.



FUNDACIÓN ADECCO

9ª edición

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión

Informe apoyado por:

