



FUNDACIÓN ADECCO

10ª edición

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión
en el mercado laboral

Informe apoyado por:



Índice

Carta de Francisco Mesonero	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
Introducción: la mujer en riesgo de exclusión	7
El talento sénior: lastrado por los prejuicios	10
Mujeres con discapacidad: las más expuestas a la exclusión	13
El reto del empleo para las familias monomarentales	14
Trabajo: la tabla de salvación para las víctimas de violencia	15
Propuestas para frenar el desempleo femenino de larga duración	16
Conclusiones	17

Carta de Francisco Mesonero

En nuestro propósito por seguir avanzando en la inclusión laboral de quienes más difícil lo tienen, desde la Fundación Adecco publicamos el que ya es nuestro décimo Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral.

En el marco del Día Internacional de la Mujer y gracias al apoyo de 10 empresas y entidades comprometidas (Alier, Allianz, Aqualia, Bahía de Bizkaia Gas, Basell Poliolefinas Ibérica, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, Dana Automoción, Fundación IVI, Signaturit y Unicaja Banco) presentamos este estudio que, una década después, sigue siendo necesario para analizar las principales cifras sobre empleo, exclusión social y mujer. Aunque se han dado muchos pasos hacia adelante en la inclusión laboral de las mujeres, lo cierto es que aún existen muchos indicadores que demuestran que sigue existiendo desigualdad, discriminación y exclusión social estrechamente relacionada con el desempleo, la inactividad y la precariedad laboral.

Si en el año 2022 poníamos el foco en la mujer mayor de 55 años, cuya empleabilidad se vio especialmente lastrada tras

la crisis, en esta edición, hemos querido conocer cómo el desempleo de larga duración (implica llevar más de un año en búsqueda activa de empleo) afecta especialmente a las mujeres en riesgo de exclusión. Y lo cierto es que se trata de una lastra común para ellas: mujeres sénior, con discapacidad, al frente de una familia monomarental o víctimas de violencia de género. Una situación que las acerca, inevitablemente, al riesgo de pobreza, exclusión social y otros riesgos psicosociales.

La igualdad e inclusión de la mujer y la creación de sociedades y de un mercado laboral más inclusivo, es uno de los grandes motores de crecimiento económico y desarrollo sostenible. No podemos dejar a nadie atrás en un momento en el que tenemos un déficit de talento global. Para avanzar, es imprescindible el apoyo y compromiso de las empresas, de la Administración pública y demás agentes sociales para que su talento sea visible y reconocido socialmente.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Objetivos

El 10º informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral persigue los siguientes objetivos:

- Concienciar sobre las dificultades que las mujeres en riesgo de exclusión tienen a la hora de encontrar un empleo, poniendo el foco en aquellas mayores de 55 años, con discapacidad, al frente de una familia monomarental o víctimas de violencia de género.

- Incidir en el riesgo de cronificación del desempleo de todas ellas, 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.

- 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 riesgo de exclusión y/o pobreza y con tendencia a la cronificación de su desempleo.

- 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 hace 15 años, la Fundación Adecco realiza informes y análisis sobre las personas a las que ayuda a encontrar empleo. El presente trabajo se basa en la consulta 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 último trimestre de 2022 en su comparativa con otros periodos de interés.
- Informe Foessa 2022. Evolución cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España.
- XII Informe AROPE El estado de la pobreza en España (EPAN).
- Análisis de las cifras del SEPE sobre el 'Empleo de las personas con discapacidad 2022', que hace referencia a las cifras de 2021.
- Encuesta a 300 beneficiarias del programa Mujer con responsabilidad familiar no compartida de la Fundación Adecco, y que ha dado lugar al 11º informe 'Monomarentalidad y empleo' (septiembre 2022). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online.
- Encuesta a 350 beneficiarias del programa Mujer víctima de la violencia de género de la Fundación Adecco y que ha dado lugar al 10º informe 'Violencia de género y empleo' (noviembre 2022). Estas encuestas se distribuyeron a través de una plataforma online.
- 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.

Introducción: la mujer en riesgo de exclusión

A pesar de todos los avances en materia de igualdad, que se ven reflejados en algunos parámetros, otros indicadores aún muestran que la desigualdad laboral sigue siendo una realidad para muchas mujeres.

Desde que la Fundación Adecco publicara su primer informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión, su papel en el mercado laboral ha avanzado en algunos retos, lentamente se van abriendo camino en sectores típicamente masculinizados y van adquiriendo puestos de mayor responsabilidad y en la última década, el número total de ocupadas ha crecido a mejor ritmo que el de los hombres. De hecho, el último año ha dejado buenos datos de contratación para las mujeres que más difícil lo tienen, como aquellas con discapacidad o las mayores de 55 años. Mientras las sénior son el grupo de edad para el que más baja el desempleo en las últimas cifras de la EPA, las mujeres con discapacidad ya tienen una mayor tasa de actividad que los hombres con discapacidad. Del mismo modo, cada vez hay más espacio en el debate social —y, por tanto, en la agenda política— sobre la situación de las mujeres víctimas de violencia de género o de quienes tienen responsabilidades familiares no compartidas. A pesar de todos estos avances, algunos indicadores como los que mostramos a continuación aún reflejan que la desigualdad laboral sigue siendo una realidad para muchas de ellas. En este caso, hemos seleccionado aquellas que más impactan sobre las mujeres en riesgo de exclusión:

Tasa de actividad y razones de inactividad: la participación de la mujer en el mercado de trabajo sigue siendo inferior respecto a la de los hombres: en el último trimestre de 2022 la diferencia se situaba en casi 10 puntos porcentuales: un 63,5% para ellos y un 53,7% para ellas. Es decir, más del 46% de las mujeres en edad laboral

El último año ha dejado buenos datos de contratación para las mujeres con discapacidad y para las mayores de 55 años.

no tiene empleo ni lo busca. De hecho, si consultamos las cifras de inactividad por motivo que conduce a esta situación, para 3.495.200 millones de personas la principal razón es la dedicación a labores del hogar; de ellas, 3.041.200 son mujeres y 454.000 hombres. Por tanto, del total de personas dedicadas en España a labores del hogar, la amplia mayoría (87%) son mujeres, lo cual denota una falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en estas tareas.

Desempleo: la tasa de paro femenino se encuentra más de 3 puntos porcentuales por encima de la masculina (14,6% frente a 11,3%). Una variación que demuestra que siguen teniendo más dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Además, el paro de larga duración también afecta más a ellas que a ellos. En concreto, **del 1.282.800 personas que llevan más de un año buscando empleo en nuestro país, 715.200 son mujeres y 567.600, hombres; es decir, hay un 26% más de mujeres en situación de desempleo de larga duración que varones.** Si calculamos el porcentaje que los desempleados de larga duración suponen respecto al total de activos por sexo, vemos que en el caso de las mujeres representan el 6,4% y en el de los hombres, el 4,5%.

Ocupación: de los 20.463.900 millones de personas con empleo, el 53,7% son del sexo masculino, por lo que las mujeres representan el 46,3%. Asimismo, entre los ocupados que reducen la jornada por cuidar a familiares dependientes o con discapacidad predominan nuevamente las mujeres. En 2022 se contabilizaron 333.200 mujeres ocupadas a media

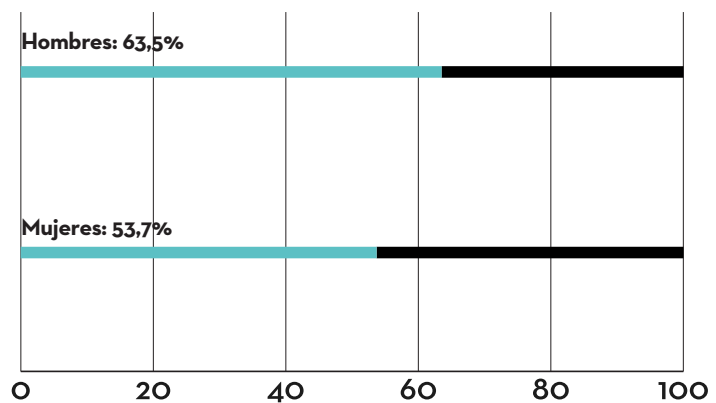
jornada por este motivo, frente a tan solo 25.300 hombres. En porcentaje, esto supone que el 92% de los ocupados a tiempo parcial por este motivo son mujeres.

Tasa de riesgo de exclusión social. Según el INE, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE) en la población femenina alcanza el 28,3%, mientras que la de los hombres es del 27%.

Brecha salarial. Según el primer informe en materia de Igualdad de mujeres y hombres de Adecco Learning & Consulting, “a nivel general y con independencia del puesto existe brecha salarial entre hombres y mujeres y esta se sitúan en torno al 11,8%”. En el mismo estudio se señala que la causa de dicha diferencia es múltiple: “por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres en puestos directivos, un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en sectores peor remunerados, su alta representación en puestos a tiempo parcial o la maternidad, siendo este último un factor clave”.

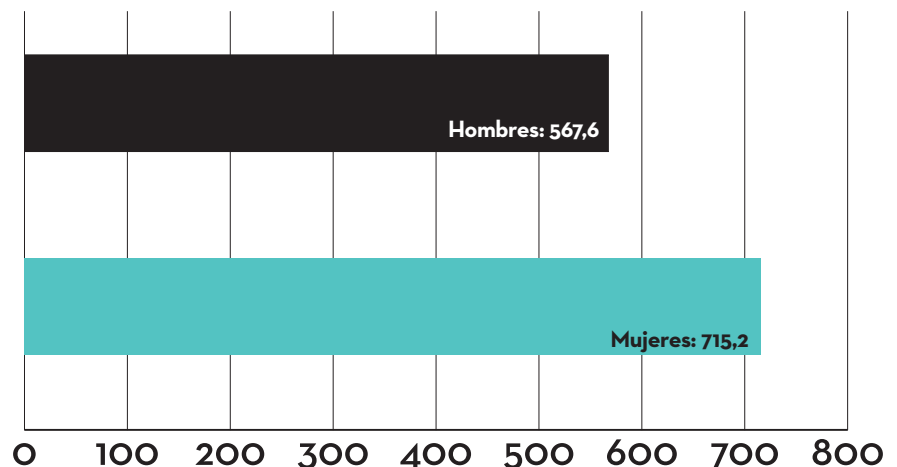
Estos índices hacen referencia a la población femenina en general, pero hay algunas mujeres especialmente expuestas a la vulnerabilidad que, en muchos casos se ven conducidas directamente a la inactividad. Es el caso de las mujeres mayores de 55 años, con discapacidad, víctimas de violencia de género o al frente de familias monomarentales. Como veremos en el desarrollo de este informe, los impedimentos a los que se enfrentan para mejorar su empleabilidad difieren en cada caso, pero hay un patrón que sí se repite: la cronificación del desempleo. “Para las mujeres en riesgo de exclusión social salir de una situación de desempleo puede convertirse en un reto a largo plazo. Es habitual que su búsqueda de un puesto de trabajo se alargue en el tiempo, disminuyendo así su autoestima y sus condiciones económicas para salir adelante, al tiempo que aumentan los prejuicios de las empresas a la hora de contratarlas”, asegura **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Tasa de actividad por sexo



Parados de larga duración por sexo

(en miles)



08:03



Egogram



Fundacionadecco
somosvulnerables.org



2023 Me gusta

Fundacionadecco 4,5 millones de mujeres en edad laboral están en riesgo de exclusión social en España. 715.200 están en paro de larga duración. #8M #vulnerables #EmpleoParaTodas

Hace 8 minutos · DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Inactividad:

46%

De las mujeres en edad de trabajar no tiene trabajo ni lo busca

Corresponsabilidad:

87%

de personas dedicadas en España a labores del hogar son mujeres

Desempleo de larga duración:

+26%

Afecta a un 26% más de mujeres que de hombres

Reducción de jornada:

92%

De las reducciones de jornada por cuidados corresponde a mujeres

El talento sénior femenino: lastrado por los prejuicios

El paro de las mujeres mayores de 55 años ha bajado un 10% en el último año, pero siguen siendo ellas quienes sufren más la cronificación del desempleo o una menor tasa de actividad por labores del hogar.

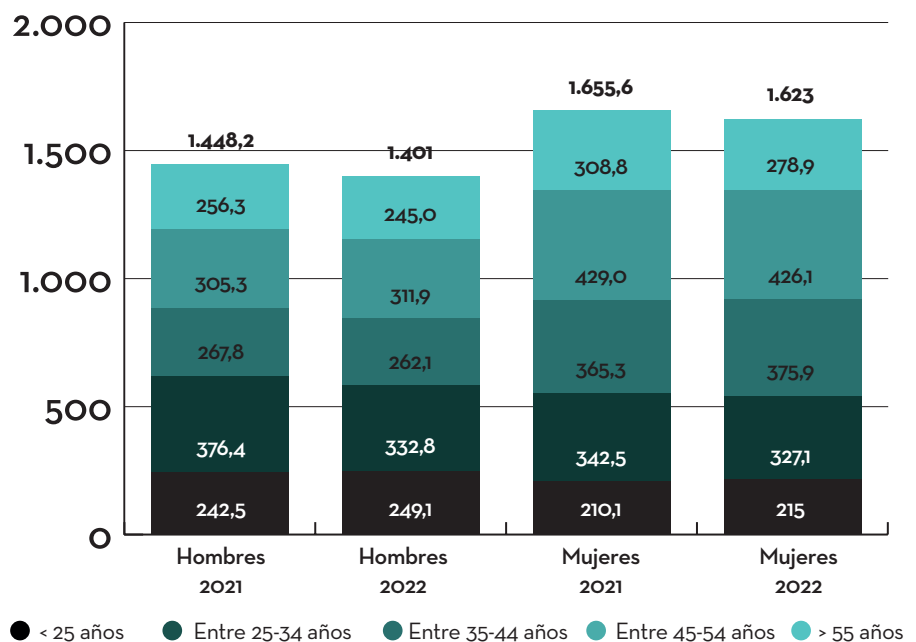
La EPA del último trimestre del año mostró cifras positivas de ocupación y empleo para la mayoría de los segmentos de la población: el número de hombres parados disminuye un 3% respecto al año anterior, y el de mujeres lo hace en un porcentaje similar: 2%. El segmento de población de las mujeres mayores de 55 años, que había cerrado el año anterior con datos muy preocupantes, recoge las mejores cifras entre las mujeres; para ellas, el paro baja en un 10%. Si en el último trimestre de 2021 había en España 308.800 mujeres de esta edad en el paro, en el mismo periodo de 2022 la cifra baja hasta 278.900. Así, entre las mujeres, el paro ha descendido para todos los

El desempleo de larga duración afecta en mayor medida a las mujeres sénior, aún lastradas por prejuicios y estereotipos

grupos de edad, excepto para las menores de 25 años y aquellas que se encuentran en la franja de edad de entre 35 y 44 años.

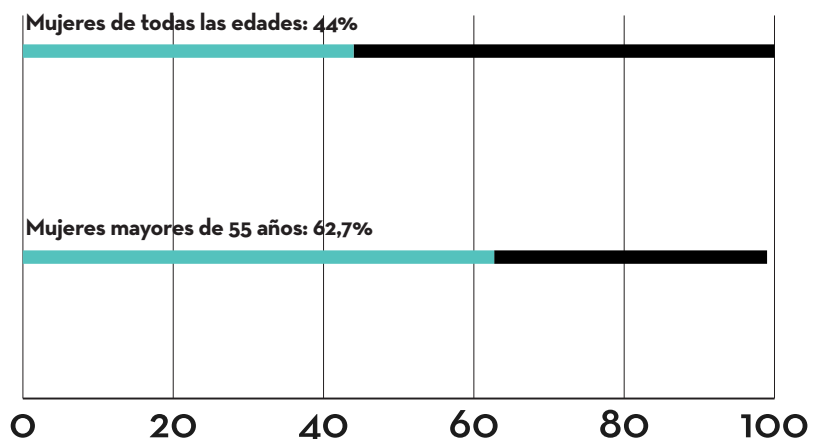
La bajada del número de desempleadas sénior viene a compensar el notable aumento del número de paradas del año anterior, ya que para este grupo de edad fue para el único que aumentó el paro en 2021. La de entonces fue una subida del 12%, que ahora se compensa (en parte), pero que no llega a estabilizarse en comparación con los datos previos a la pandemia. Es decir, los buenos datos de 2022 no mitigan el gran bajón que supuso

Evolución desempleados por sexo y grupo de edad (en miles)

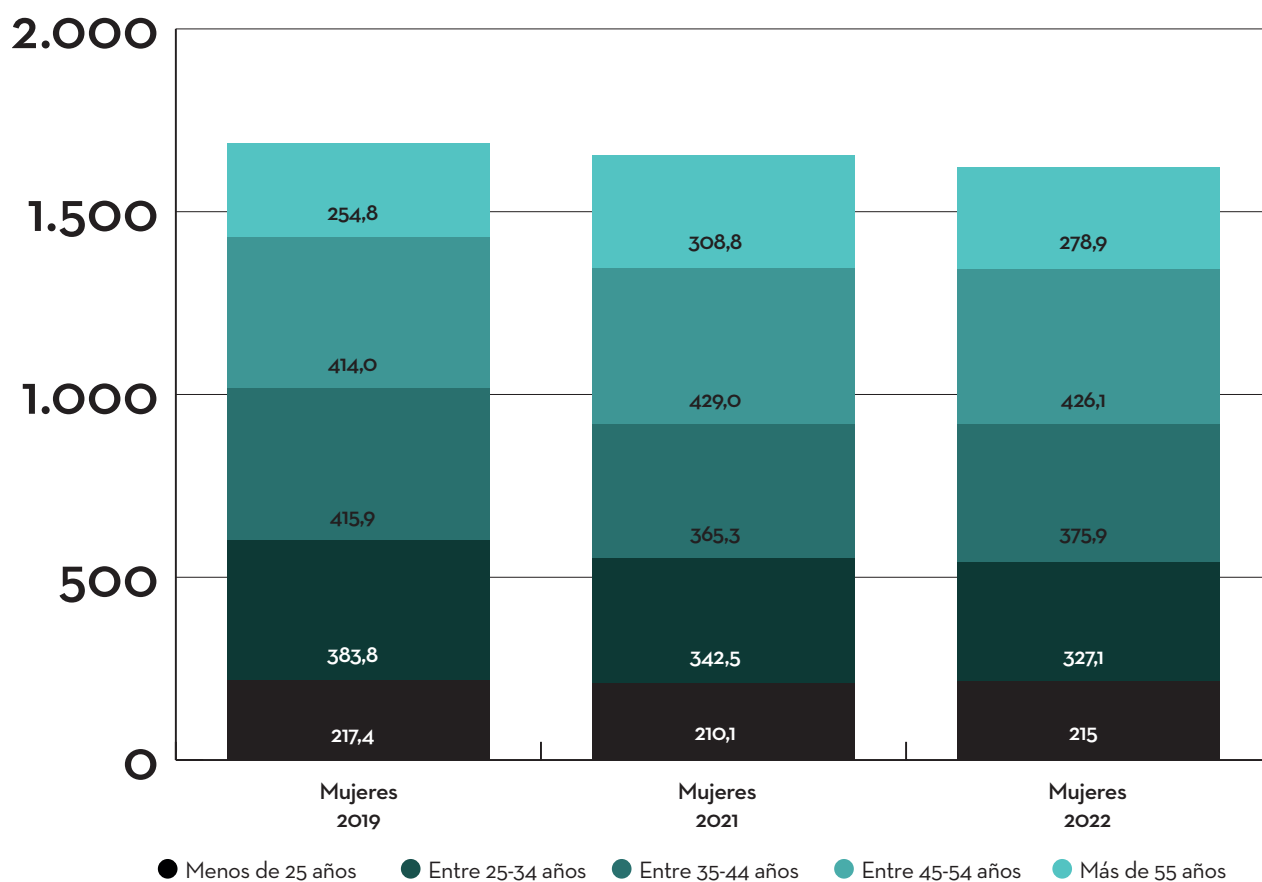


Desempleo de larga duración. Mujeres vs mujeres sénior

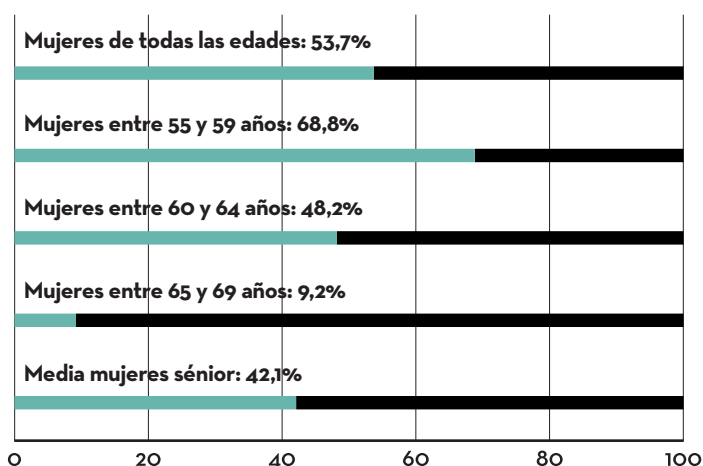
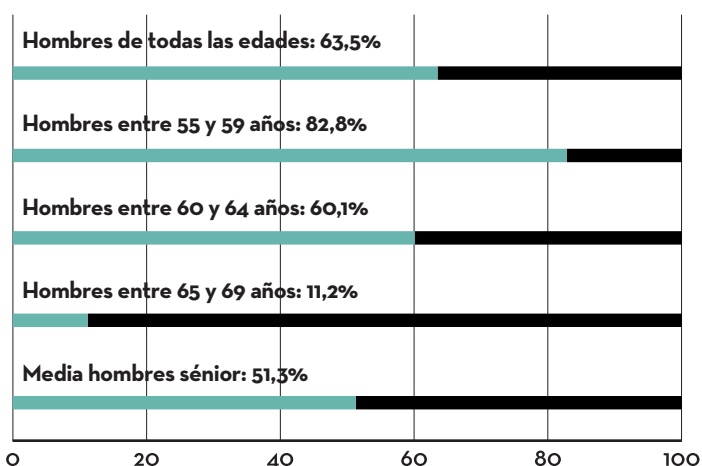
En porcentaje.



Comparativa desempleo femenino 2019-2021-2022, por edad (en miles)



Tasa de actividad población sénior vs general (en porcentaje)



2021 para este segmento de la población, que se vio especialmente afectado por la caída del empleo en sectores en los que solían tener gran presencia. De hecho, si echamos la vista atrás y comparamos los datos de 2022 con los del año previo a la pandemia (2019), el paro solo ha subido entre las mujeres mayores de 45 años: un 3% para aquellas entre 45 y 54 años, y hasta un 9% para las mayores de 55.

Para Francisco Mesonero: “El panorama de la mujer sénior en nuestro mercado arroja nuevas luces, con una tasa de actividad al alza que demuestra el dinamismo de un segmento de la población que se asociaba a obsolescencia e inactividad. Las sombras, en cambio, siguen siendo notables, y plantean desafíos para un mercado cada vez más envejecido, que debería implementar las medidas necesarias para erradicar la discriminación por edad”.

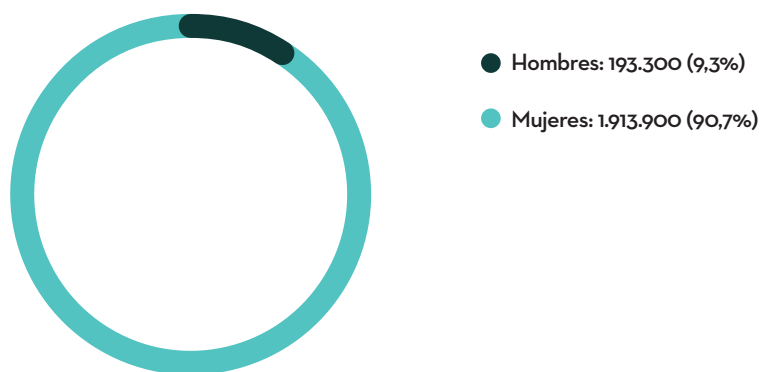
TENDENCIA A LA CRONIFICACIÓN DEL DESEMPLEO

Las cifras del Instituto Nacional de Estadística señalan que un 62,7% de las desempleadas mayores de 55 años es parada de larga duración, frente al 44% del resto de las mujeres. Una diferencia porcentual de casi 20 puntos. La edad se sitúa, por tanto, como un factor determinante en la cronificación del desempleo. Se mantienen los prejuicios y estereotipos, en este caso dobles (mujer y mayor), que las alejan de las demandas actuales de las empresas.

Detrás del paro de larga duración de la mujer sénior encontramos perfiles como el de aquellas que, después de muchos años dedicadas al cuidado del hogar, buscan por primera vez una oportunidad en el mercado laboral; o el de mujeres que se encuentran en situación de desempleo después de mucho tiempo en la misma empresa y desconocen los nuevos canales de búsqueda. “Aquellas que pierden su trabajo en un momento tan crítico como es el cercano a la jubilación, ven afectadas sus cotizaciones, pueden ver reducidas sus

Inactivos por labores del hogar + 55 años

En porcentaje.



condiciones de vida presentes, además de tener que afrontar con gran inseguridad económica sus planes de futuro”, asegura **Begoña Bravo, responsable de Integración de la Fundación Adecco.**

El riesgo de exclusión de las paradas de larga duración aumenta exponencialmente. “Toca, por tanto, reforzar las políticas activas de empleo para poner en valor las competencias de estas mujeres. Hay que dotarlas de las competencias y capacidades necesarias para que encuentren una oportunidad en aquellos sectores que, a día de hoy, representan más oportunidades, así como dotar a la fuerza laboral más madura de competencias digitales o impulsar medidas que apuesten por el reciclaje profesional”, asegura Mesonero.

MENOR TASA DE ACTIVIDAD

Otro de los parámetros que sigue mostrando cierta desigualdad entre hombres

y mujeres sénior es la tasa de actividad. Aunque la de las mujeres sigue una tendencia ascendente en los últimos años, si la comparamos por sexo y grupos edad en los datos del INE, observamos que la de las mujeres mayores de 55 años se sitúa en el 42%, frente al 53,7% de toda la población femenina en edad de trabajar, y el 51,3% de los hombres de su misma franja de edad.

No debemos olvidar que siguen siendo ellas quienes se enfrentan en mayor medida a los prejuicios relacionados con la conciliación y el cuidado del hogar durante toda su vida activa.

De hecho, suelen ser las primeras en retirarse del mercado laboral cuando la situación personal o familiar así lo demanda. Nueve de cada diez mayores de 55 años que no buscan trabajo por motivos familiares o del hogar son mujeres.

Mujeres con discapacidad: las más expuestas

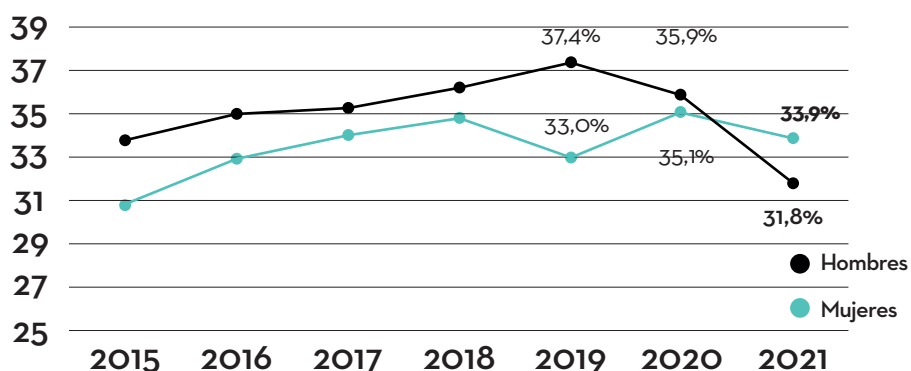
Aunque las mujeres con discapacidad van ganando terreno en el mercado laboral, siguen siendo mayoría entre los desempleados de larga duración: 55,8%, frente a los hombres (44,2%) en esta misma situación.

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 las que no tienen discapacidad y esto no es una cuestión coyuntural, sino que se cumple para todos los años". En concreto, en 2021, el 33% de las personas con discapacidad estaban en riesgo de pobreza y/o exclusión. Respecto a las diferencias por sexo, en 2021 las mujeres con discapacidad presentaban una mayor tasa de pobreza y/o exclusión social que los hombres, con cifras del 33,9% y del 31,8% respectivamente. Históricamente esto no era así: eran ellos quienes mostraban tasas AROPE más elevadas, pero dicha tendencia se ha invertido en los últimos tiempos.

El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) del INE, publicado en 2022 (con datos de 2021) señala que del total de personas activas con discapacidad, el 56% eran hombres y el 44% mujeres. En cuanto a las características de la población ocupada con discapacidad, se observaron las mismas diferencias en cuanto a sexo que las señaladas para la población activa. Los porcentajes de personas ocupadas por sexo también son similares: 56,3% son hombres y 43,7%, mujeres. Así, algunos datos fueron más positivos para ellas: su tasa de empleo aumentó en 0,2 puntos respecto al año anterior y la de los hombres se mantuvo, dejando la diferencia en medio punto porcentual más para las mujeres (27,1% frente a 26,6%); pero la tasa de paro registró peores datos para ellas (+0,6%, hasta el 23%), que para los varones (-0,1% para un total del 22%).

Tasa AROPE en personas con discapacidad por sexo

En porcentaje.



Personas con discapacidad paradas de larga duración

En porcentaje.



- Hombres: 55,8%
- Mujeres: 44,2%

Por último, según el Informe del Mercado de trabajo de las personas con discapacidad de 2022 (datos 2021), el 35,8% de las personas con discapacidad paradas tenía una antigüedad de menos de 12 meses, el 14% entre uno y dos años, y el 50,1% llevaba desempleados más de dos años. Es decir, los parados de larga duración eran el 64% del total. Un factor común para todas las personas con discapacidad, pero que, nuevamente, está más presente entre las mujeres: se contabilizan 51.841

desempleadas con discapacidad, frente a 40.907 hombres, es decir, el 55,8% de los desempleados de larga duración con discapacidad son mujeres, según el informe. De hecho, el estudio recalca que las personas paradas de larga duración con discapacidad son mayoría mujeres y en gran medida, mayores de 45 años: "si ya la edad es una desventaja para acceder al mercado laboral, la brecha de género sigue siendo una característica relevante cuando incorporamos la discapacidad".

El reto del empleo para las familias monomarentales

Para nueve de cada diez mujeres desempleadas con responsabilidades familiares no compartidas resulta imposible encontrar una jornada compatible con la conciliación familiar.

Los hogares monoparentales ya representan el 10,4% de las familias en España. Son el tipo de hogares, junto a los de una sola persona, que más crecen en nuestro país. **Y más del 80% de estos hogares monoparentales están liderados por mujeres.** Según los datos del informe AROPE (EAPN) sobre el estado de la pobreza en España, **este tipo de familias son también las que afrontan un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión. En 2021 alcanzaron un 54,6%, duplicando el porcentaje que se registra para el resto de hogares: 27,6%.** No es de extrañar que afrontar en solitario las necesidades económicas, educativas y de crianza de menores y la merma de oportunidades laborales debido a las dificultades para compatibilizar vida familiar y profesional, hace que la pobreza y el riesgo de exclusión sean mucho más frecuentes en estas familias.

En el **informe Monomarentalidad y empleo** publicado por la Fundación Adecco en el mes de septiembre, casi la totalidad (el 92%) de las mujeres entrevistadas para el desarrollo del mismo (ningún hombre respondió a la encuesta) declaró tener dificultades para llegar a fin de mes. Trabajar en la economía sumergida suele convertirse en una alternativa habitual para estas mujeres, ya que la imposibilidad para hacer frente a gastos y la urgencia para contar con ingresos les conduce a aceptar trabajos en estas circunstancias. “Para evitar o, al menos, frenar, que recurran a la economía sumergida habría que establecer la compatibilidad de prestaciones básicas con el empleo a media jornada. En estos momentos, si el salario es menor a la prestación existe la posibi-

lidad de cobrar la diferencia, pero esta medida se torna insuficiente”, recuerda Begoña Bravo.

Las familias monoparentales, lideradas en su mayoría por mujeres, duplican el riesgo de pobreza y/o exclusión del resto de hogares

Para nueve de cada diez mujeres desempleadas con responsabilidades familiares no compartidas resulta imposible encontrar una jornada compatible con la conciliación familiar. La gran mayoría buscan puestos de media jornada, pero no encuentran nada que se adapte a sus necesidades. “Implementar medidas de conciliación en las empresas se torna fundamental para que estas familias puedan salir adelante. Al tiempo que habría que facilitar el acceso de estas mujeres a formaciones que potencien sus competencias digitales y otras habilidades que les permiten acceder a nichos de mercado emergentes, y no tener así que relegar sus opciones a sectores como logística o servicios donde los turnos rotatorios son más habituales y, por tanto, incompatibles con la conciliación”, aconseja Mesonero.

Atendiendo a la cifra de desempleo de larga duración, según la encuesta realizada para el informe, **casi la mitad de las desempleadas al frente de una familia monoparental (el 46%) llevan más de un**

año en el paro. Una situación que, en palabras de Bravo, “no solo sitúa en riesgo de exclusión a la madre, sino también a sus hijos. En estas familias la brecha educativa y social es más acusada que en otras que cuentan con más recursos y ayudas. Las propuestas mencionadas anteriormente son la única alternativa para que las familias monoparentales no se queden atrás y no arrastren dichas secuelas durante toda la época educativa y de crecimiento de los más pequeños”. **Más aún cuando estas familias aún se están recuperando, según el informe Foessa 2022 del impacto diferencial que supuso para ellas la pandemia, ya que las mujeres tenían mayor presencia relativa en actividades y ocupaciones cuyos contratos se vieron especialmente afectados.**

Trabajo: la salvación de las víctimas de violencia

El empleo sigue situándose como uno de los aliados más potentes para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan construir su vida lejos del agresor, pero siguen enfrentándose a prejuicios que lastran su empleabilidad.

La totalidad de las mujeres que participaron en el 10º informe **Violencia de género y empleo**, publicado por la Fundación Adecco a finales de 2022, aseguró que el empleo sería de gran ayuda para reconducir su vida. No en vano, el trabajo reduce las situaciones de dependencia, conduce a la realización personal y permite descubrir nuevas alternativas e ilusiones vitales. De hecho, **de todos los elementos que les harían decantarse a la hora de encontrar un puesto de trabajo, las mujeres víctimas de violencia de género señalaban en primer lugar el salario y la independencia.**

Nueve de cada diez entrevistadas manifestaba en dicho estudio dificultades para llegar a fin de mes. Y entre dichas dificultades señalaban la de afrontar gastos imprevistos, una realidad para el 67% de ellas. Más de la mitad también presenta problemas para hacerse cargo de gastos de alimentación, vivienda o para comprar ropa y pagar suministros. Todas estas circunstancias hacen que más de ocho de cada diez desempleadas víctimas de violencia de género se planteen aceptar un puesto de trabajo inferior a su cualificación.

Aunque el empleo sigue situándose como uno de los aliados más potentes para que puedan construir su vida lejos del agresor, en muchas ocasiones se siguen enfrentando a prejuicios que, erróneamente, las asocian determinados rasgos de personalidad. Esta situación lleva a la mayoría de ellas a no comunicar dicha condición por miedo a que les reste oportunidades en entrevistas de trabajo

Aunque el empleo es la principal prioridad de las mujeres víctimas, la mayoría no comunican su situación en los procesos de selección

o procesos de selección. Señalan que, de hacerlo, se les achaca ser personas inseguras que ven afectado su rendimiento o que su situación derivará en un mayor absentismo. Incluso, que pueden llegar a ser problemáticas y empeorar el clima laboral. “Las mujeres víctimas de violencia de género —recuerda Begoña Bravo— son conscientes de las oportunidades que les puede brindar tener un empleo, por lo que solemos detectar en ellas grandes dosis de compromiso y responsabilidad. Al haber vivido situaciones tan críticas es habitual que desarrollen grandes fortalezas que tienen un traslado evidente en sus carreras profesionales”.

Más de la mitad de las mujeres en situación de desempleo que participaron en el informe llevan más de seis meses buscando empleo, y dos de cada diez ya han superado los dos años en esta situación. Por lo tanto, se confirma que la cronificación del desempleo es un hándicap común entre todas las mujeres en riesgo de exclusión.

Propuestas para frenar el paro de larga duración

Identificamos algunas iniciativas que deberían llevar a cabo tanto las empresas como la Administración pública para que la situación de desempleo no se cronifique entre las mujeres en riesgo de exclusión.

Las empresas, la Administración pública y el Tercer Sector juegan un papel clave en la inclusión laboral de las mujeres mayores de 55 años, de aquellas que tienen discapacidad, de quienes están al frente de una familia monomarental o de las víctimas de violencia de género. Desde la Fundación Adecco identificamos algunas propuestas que se tornan fundamentales para que encuentren una oportunidad, sobre todo en el caso de aquellas que están en situación de desempleo de larga duración.

LAS EMPRESAS son las primeras que pueden ayudar a mitigar el desempleo de larga duración de las mujeres en riesgo de exclusión a través de acciones que impliquen a todos sus equipos de trabajo:

- **Atracción del talento.** Llevar a cabo políticas de selección que no caigan en el descarte automático de las desempleadas por su condición (edad, discapacidad, situación personal, etc.), garantizando que pueden llegar a una entrevista en igualdad de condiciones. Para ello, hay que apostar por la formación del equipo de RRHH, diversificar las fuentes de reclutamiento, promover la comunicación clara e inclusiva en las ofertas de empleo, implementar un sistema de entrevista cerrado con preguntas estandarizadas, y fomentar estrategias de atracción de talento femenino en los sectores masculinizados.

- **Políticas de RSC y De&I centradas en las desempleadas de larga duración.** Desarrollar acciones o espacios de diálogo entre empresas y desempleadas para contribuir con su empoderamiento,

para poner el foco en aquellas mujeres más vulnerables y aquellas que buscan un empleo después de un largo periodo de inactividad. El voluntariado corporativo también es una alternativa eficaz para las empresas, a través de su equipo, transmitan a las desempleadas de larga duración las actitudes necesarias para acercarse a nichos de empleo emergentes.

- **Formación continua y reciclaje profesional.** Ambos son clave para que las trabajadoras puedan mantener su competitividad, sobre todo en aquellos casos en los que se desvinculen de la empresa después de una larga trayectoria; de esta manera, contarán con las herramientas suficientes para encontrar otra ocupación, evitando el paro de larga duración y el riesgo de exclusión.

- **Otras fórmulas de contratación,** como el trabajo a tiempo parcial, la contratación en prácticas o el empleo autónomo, que se adecúen a las demandas de las mujeres desempleadas de larga duración.

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA también debe llevar a cabo medidas para que las mujeres en paro no se conviertan en desempleadas de larga duración y conecten con el mercado laboral en el menor tiempo posible.

- **Políticas activas de empleo con vocación hacia la colaboración público-privada,** que permita ofrecer a las mujeres desempleadas una atención lo más individualizada posible, atendiendo a su edad, su situación personal y sus inquietudes y valores; al tiempo que se garantizan medidas de intervención inmediatas al desempleo en aquellos casos en los que se detecte una mayor predisposición a la cronificación del paro.

- **Programas de empleo para la activación de las desempleadas de larga duración,** que les permitan reengancharse al mercado laboral, a través de empleos transitorios que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas con la vista a la consecución de un empleo estable. Incentivar su contratación mediante un dispositivo de contrato “primer empleo tras el paro de larga duración” que exima de parte de la carga fiscal a las empresas que incorporen trabajadoras que llevaban más de un año desempleadas.

- **Asociar los subsidios a programas de empleabilidad** con el objetivo de que esas prestaciones no conlleven desincentivar la búsqueda de trabajo, sino que estén acompañadas de planes que amplíen las posibilidades laborales y la realización personal de las desempleadas. Destinar parte de esas prestaciones a la formación y a la obtención de certificados de profesionalidad.

- **Insertión en sectores masculinizados.** Poner en marcha medidas e 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. De este modo, aumentarán exponencialmente el número de puestos a los que pueden optar para dejar atrás el desempleo.

Conclusiones

- La participación de la mujer en el mercado de trabajo sigue siendo inferior respecto a la de los hombres: en el último trimestre de 2022 la diferencia se situaba en 10 puntos porcentuales: un 65,5% para ellos y un 53,7% para ellas. Es decir, más del 46% de las mujeres en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, aún lastradas por su mayor presencia en el empleo doméstico. También son las primeras en abandonar su puesto o disminuir su jornada laboral cuando la situación familiar lo requiere. Todo ello hace que estén más expuestas que los hombres a situaciones de exclusión social o pobreza monetaria.
- El segmento de población de las mujeres mayores de 55 años, que había cerrado el año anterior con datos muy preocupantes, recoge las mejores cifras entre las féminas; para ellas, el paro baja en un 10%. Si en el último trimestre de 2021 había en España 308.800 mujeres de esta edad en el paro, en el mismo periodo de 2022 la cifra baja hasta 278.900. Pero los buenos datos de 2022 no mitigan el gran bajón que supuso 2021 para este segmento de la población. De hecho, si echamos la vista atrás y comparamos los datos de 2022 con los del año previo a la pandemia (2019), el paro solo ha subido entre las mujeres mayores de 45 años: un 3% para aquellas entre 45 y 54 años, y hasta un 9% para las mayores de 55.
- Las cifras del Instituto Nacional de Estadística señalan que un 62,7% de las desempleadas mayores de 55 años es parada de larga duración, frente al 44% del resto de las mujeres. Una diferencia porcentual de casi 20 puntos. La edad se sitúa, por tanto, como un factor determinante en la cronificación del desempleo. Se mantienen los prejuicios y estereotipos, en este caso doble (mujer y mayor), que las alejan de las demandas actuales de las empresas.
- Los parados de larga duración con discapacidad son mayoría mujeres y en gran medida, mayores de 45 años: si ya la edad es una desventaja para acceder al mercado laboral, la brecha de género sigue siendo una característica relevante también en este colectivo. Además, las mujeres con discapacidad presentan una mayor tasa de pobreza y/o exclusión social que los hombres, con cifras del 33,9% y del 31,8% respectivamente. Históricamente esto no era así: eran ellos quienes mostraban tasas AROPE más elevadas, pero dicha tendencia se ha invertido en los últimos tiempos.
- Según los datos del informe AROPE (EAPN) sobre el estado de la pobreza en España, las familias monoparentales son las que afrontan un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión. En 2021 alcanzaron un 54,6%, duplicando el porcentaje que se registra para el resto de hogares: 27,6%. Ocho de cada diez están lideradas por mujeres y para la gran mayoría de aquellas que se encuentran en situación de desempleo resulta imposible encontrar un puesto compatible con su jornada laboral, por lo que casi la mitad de ellas (un 46%) llevan más de un año en situación de desempleo.
- Aunque el empleo sigue situándose como uno de los aliados más potentes para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan construir su vida lejos del agresor, en muchas ocasiones se siguen enfrentando a prejuicios que, erróneamente, las asocian determinados rasgos de personalidad. Esta situación lleva a la mayoría de ellas a no comunicar dicha condición por miedo a que les reste oportunidades en entrevistas de trabajo o procesos de selección. Este

Conclusiones

y otros prejuicios hacen que más de la mitad de las mujeres en situación de desempleo lleven más de seis meses buscando empleo, y dos de cada diez ya han superado los dos años en esta situación.

- Las empresas juegan un papel clave en la inclusión laboral de las mujeres mayores de 55 años, de aquellas que tienen discapacidad, de quienes están al frente de una familia monomarental o de las víctimas de violencia de género. Las compañías deben integrar en sus políticas de Diversidad, equidad e inclusión acciones que fomenten el empoderamiento de estas mujeres, así como garantizar que en los procesos de selección no hay espacio para los sesgos inconscientes que limitan su acceso en igualdad de condiciones.

- La Administración pública, por su parte, debe apostar por políticas activas de empleo con vocación hacia la colaboración público-privada, que permita ofrecer a las desempleadas una atención lo más individualizada posible; así como programas de empleo que les permitan reengancharse al mercado laboral, a través de empleos transitorios que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas con la vista a la consecución de un empleo estable. Sin olvidar asociar los subsidios a programas de empleabilidad con el objetivo de que esas prestaciones no conlleven desincentivar la búsqueda de trabajo, sino que estén acompañadas de planes que amplíen las posibilidades laborales y la realización personal de las desempleadas. Destinar parte de esas prestaciones a la formación y a la obtención de certificados de profesionalidad.



FUNDACIÓN ADECCO

10ª edición

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión
en el mercado laboral

Informe apoyado por:

