



FUNDACIÓN ADECCO

8 de marzo, Día Internacional de la Mujer: 11º INFORME #EMPLEOPARATODAS:
MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL

NOTA DE PRENSA

7 de cada 10 mujeres sénior en desempleo ha renunciado, en alguna ocasión, a su carrera profesional debido a responsabilidades familiares

Más de un tercio de las mujeres en activo (34%) ya supera los 50 años; sin embargo, el 82% de las desempleadas sénior siente discriminación en su acceso al mercado laboral

- Un 77,4% destaca que esta discriminación se ha producido en la entrevista de trabajo, donde se ha cuestionado su capacidad para manejar nuevas tecnologías, ser dirigida por líderes más jóvenes o la posible sobre cualificación.
- La discriminación laboral por edad supone una gran contradicción, teniendo en cuenta que las mujeres mayores de 50 años ya suponen el 33,8% del total de activas y, por primera vez, rozan los 4 millones de mujeres que tienen trabajo o lo buscan (3.868.900),
- La fuerza laboral femenina envejece a un ritmo de un punto porcentual al año. Si se mantiene este patrón, en el año 2040 las mujeres mayores de 50 representarán la mitad de las mujeres en activo.
- “Muchas de las mujeres sénior en desempleo se incorporan al mercado laboral pasados los 50 años, tras largos periodos de inactividad y una vida dedicadas a su familia. A menudo, cuentan con trayectorias laborales más intermitentes que los hombres y su carrera profesional goza de un menor reconocimiento social, por lo que son las primeras en retirarse del mercado laboral cuando la situación familiar lo requiere. Buscan trabajo para apoyar economías domésticas resentidas por las sucesivas crisis, o bien para asegurar un mejor futuro para ellas mismas y/o sus hijos. El proceso no es sencillo y encuentran dificultades mayúsculas para competir en el mercado laboral, con gran predisposición al desempleo de larga duración” -explica Begoña Bravo, directora de Integración & Inclusión de la Fundación Adecco.
- De hecho, el 59% de las mujeres mayores de 50 años en desempleo lleva más de un año buscando trabajo, frente al 40% de las mujeres de todas las edades.
- La Fundación Adecco ofrece 10 consejos para que las mujeres sénior en desempleo encuentren trabajo en el menor tiempo posible.

Madrid, 4 de marzo de 2024.- Próximos al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco presenta el 11º informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, un trabajo que basa sus conclusiones en el análisis e interpretación de los resultados de la Encuesta de Población Activa del 4º Trimestre de 2023, junto a la consulta de otras fuentes de referencia, y una encuesta a 200 mujeres mayores de 50 años en riesgo de exclusión social.

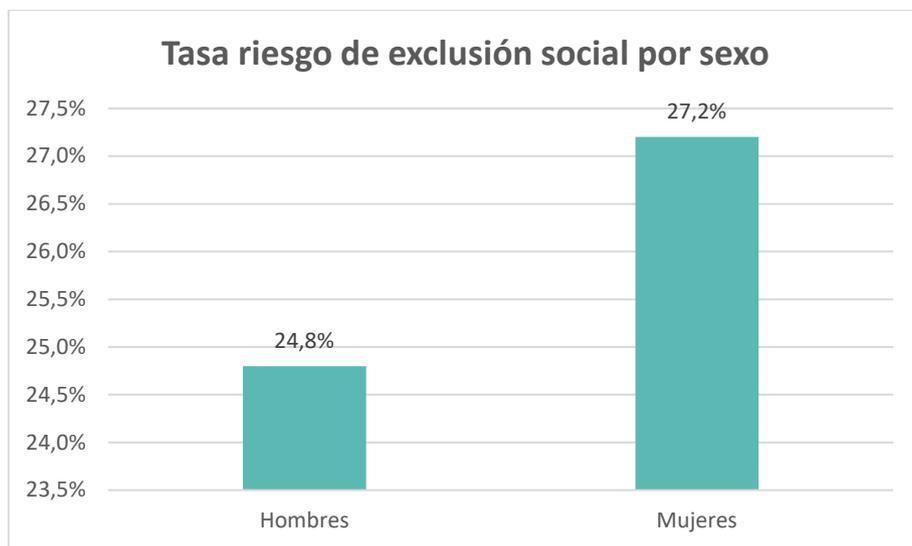
Este trabajo se ha realizado con la colaboración de 11 empresas y entidades comprometidas¹.

El estigma de la mujer en el mercado laboral

La desigualdad de género se manifiesta de forma tangible en el empleo, a tenor de los principales indicadores laborales. Tradicionalmente, la mujer presenta mayores tasas de inactividad y de desempleo y, por otra parte, suele concentrar su presencia en jornadas parciales, lo que tiene un impacto directo en el nivel de ingresos, que se traduce en salarios inferiores y pensiones menos abultadas. Todo ello

puede conducir al desempeño en la economía irregular. Según el informe AROPE (At risk of poverty and exclusion, de EAPN), la mujer se enfrenta a “**carreras de cotización más entrecortadas y deficientes**”, con una exposición mucho mayor a la exclusión social.

Así se pone de relieve en dicho informe: en 2022 la tasa AROPE femenina (mujeres en riesgo de exclusión y/o pobreza) alcanzó el 27,2%, frente al 24,8% masculina. En términos absolutos, se contabilizan 805.209 mujeres más en esta situación (6.574.605 mujeres frente a 5.769.396 hombres).



Fuente: Elaboración propia a partir datos AROPE 2023

Tras estas cifras subyace una clave fundamental y es el rol que se asigna predominantemente a las mujeres en las responsabilidades familiares y tareas domésticas. Una distribución desigual que se refleja en las estadísticas, con datos contundentes: **mientras un 27,9% de las mujeres no busca trabajo para dedicarse a las labores del hogar, solo un 6% de los hombres es inactivo por este motivo. En total, se contabilizan 2.838.000 mujeres inactivas por labores del hogar, frente a 446.000 hombres.**

Al mismo tiempo, existen prejuicios y estereotipos que merman las oportunidades laborales de las mujeres y que se acentúan si coexisten otras realidades como la discapacidad, la maternidad en solitario o la violencia de género ([ver informe completo](#)).

La edad, por otra parte, sigue perfilándose como uno de los grandes factores de discriminación de la mujer en el mundo laboral, que encuentra importantes dificultades de acceso al empleo a partir de los 45 años, y que se acentúan especialmente a partir de los 50. En los siguientes apartados desgranaremos los principales obstáculos y retos laborales que afronta la mujer sénior en el mundo del empleo.

Mujer sénior: derribando el estigma

La mujer afronta dificultades profesionales que la acompañan durante toda su vida activa. El estigma de la maternidad aún sigue pesando entre las más jóvenes, generando reticencias a los empleadores a la hora de incorporarlas a un equipo de trabajo. Y si bien dicho estigma se difumina con los años, en torno a las mujeres sénior aparecen otros pensamientos estereotipados, que las asocian con profesionales obsoletas, menos flexibles o sin capacidad de aprendizaje.

“Nuestra experiencia de 25 años en inclusión laboral de mujeres sénior avala todo lo contrario. A menudo, están en un momento vital idóneo en el que han desarrollado un mayor control emocional y madurez, saben manejar las situaciones de estrés y buscan estabilidad. Además, y aunque a menudo se asume lo contrario, muchas mujeres sénior demuestran gran capacidad de adaptación y están dispuestas a aprender nuevas tecnologías y metodologías de trabajo, lo que refuta el estereotipo de

que la edad es un obstáculo para la innovación”- declara **Begoña Bravo, directora de Integración e Inclusión de la Fundación Adecco.**

Representan un 34% de la población activa. En 2040 serán el 50%

En un contexto de envejecimiento récord de la población global, las mujeres mayores de 50 años están emergiendo como una fuerza laboral cada vez más significativa y vital. En primer lugar, y por esta cuestión puramente demográfica, la media de edad de las personas en activo es cada vez mayor, representando las mujeres de 50 años y más **un 33,8% de la población activa femenina, frente al 23,6% de hace una década.** Como se observa en la siguiente tabla, la población activa femenina envejece a un ritmo de un punto porcentual al año. **Si se mantiene este patrón, para el año 2040 la mitad de las mujeres en activo superarían los 50 años.**

AÑO	Mujeres activas sénior (50 y+). En miles	Total mujeres activas. En miles	% Sénior
Año 2013	2.519,0	10655,2	23,6%
Año 2014	2654	10644,9	24,9%
Año 2015	2806,7	10622,8	26,4%
Año 2016	2895,5	10578,9	27,4%
Año 2017	2984,5	10605,2	28,1%
Año 2018	3108,7	10641,6	29,2%
Año 2019	3304,4	10844,1	30,5%
Año 2020	3400,3	10865,9	31,3%
Año 2021	3578,3	11009,7	32,5%
Año 2022	3658,4	11109,2	32,9%
Año 2023	3868,9	11453,4	33,8%

Fuente: Elaboración propia a partir datos de la EPA (4T2023)

En términos absolutos, las mujeres activas mayores de 50 años **rozan por primera vez los 4 millones** (3.868.900 de mujeres sénior que tienen trabajo o lo buscan, la cifra más alta de toda la serie histórica) frente a los 2.519.000 de hace una década, habiéndose producido un incremento del 53% en el último decenio. Este crecimiento ha sido muy inferior para el resto de las mujeres en activo (7,4%).

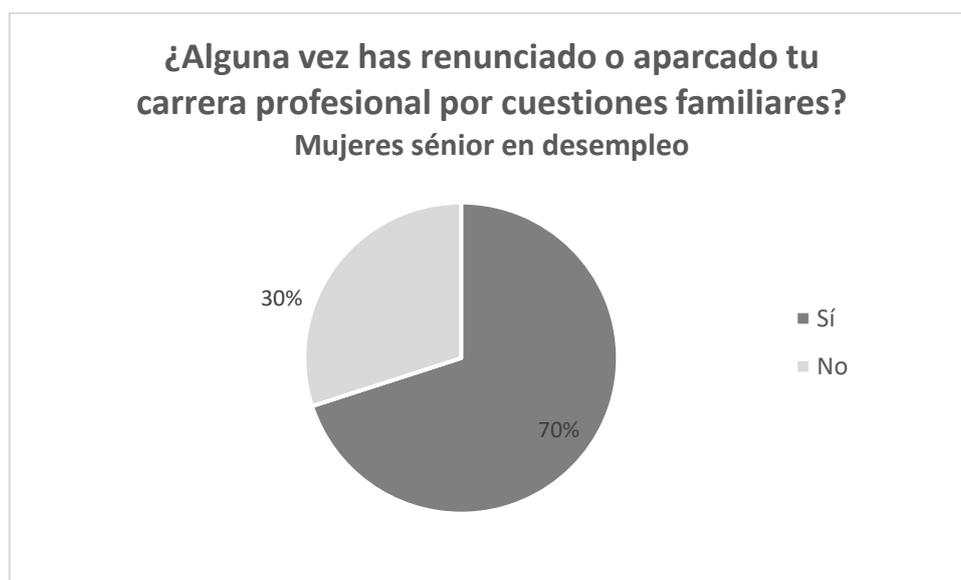
“Nos encontramos en un momento crítico, en el que la generación baby boom llega o se aproxima al final de su carrera laboral, y de ahí que las mujeres sénior en activo hayan experimentado un crecimiento tan significativo en la última década. Según proyecciones del INE, nuestra sociedad, que hoy registra un índice de envejecimiento del 137%, seguirá envejeciendo hasta el año 2050, momento a partir del cual se experimentará un ligero descenso, cuando la generación de los baby boomers se encuentre en la etapa final de su vida. Estamos por tanto ante tres décadas cruciales, en las que hemos de seguir impulsando la afiliación y apostando por el talento sénior como vector crítico para la competitividad y sostenibilidad del país”- **sentencia Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Además de la cuestión demográfica, otros factores influyen en este peso cada vez mayor de la mujer sénior en el mercado laboral. Por ejemplo, la necesidad de apoyar a economías domésticas golpeadas por la sucesión de crisis en las últimas décadas. **“Muchas de las mujeres sénior en desempleo se incorporan al mercado laboral pasados los 50 años, tras largos periodos de inactividad y una vida dedicadas a su familia. Suelen con trayectorias laborales más intermitentes que los hombres y su carrera profesional goza de un menor reconocimiento social, por lo que son las primeras en retirarse del mercado laboral cuando la situación familiar lo requiere. Buscan trabajo para apoyar economías domésticas resentidas por las sucesivas crisis, o bien para asegurar un mejor futuro para ellas mismas y/o sus hijos, en un escenario en el que la brecha de género para la jubilación es significativa. El proceso no es sencillo y encuentran dificultades mayúsculas para competir en el mercado laboral, con gran predisposición al desempleo de larga duración”** -explica Begoña Bravo.

Carreras más entrecortadas, menor reconocimiento y discriminación laboral

Dos cifras ilustran la realidad expuesta en el apartado anterior: **el 70% de las mujeres mayores de 50 años en desempleo ha renunciado -o aparcado- en alguna ocasión, su carrera profesional para el cuidado de su familia y el 82% de destaca que, al menos en alguna ocasión, se ha sentido discriminada en un proceso de selección.**

Sobre el primer resultado, **Begoña Bravo** destaca que: “Históricamente, las normas y expectativas sociales han asignado a la mujer en el papel de cuidadoras principales de la familia, lo que incluye el cuidado de hijos, personas mayores o dependientes. Esto conduce a la asunción de que son ellas quienes deben renunciar a sus carreras profesionales, menos reconocidas, cuando se necesita apoyo en el hogar. De ahí que 7 de cada 10 mujeres sénior que hoy buscan empleo, haya renunciado o aparcado su carrera profesional para dedicarse a estas responsabilidades, en algún momento de su vida”.

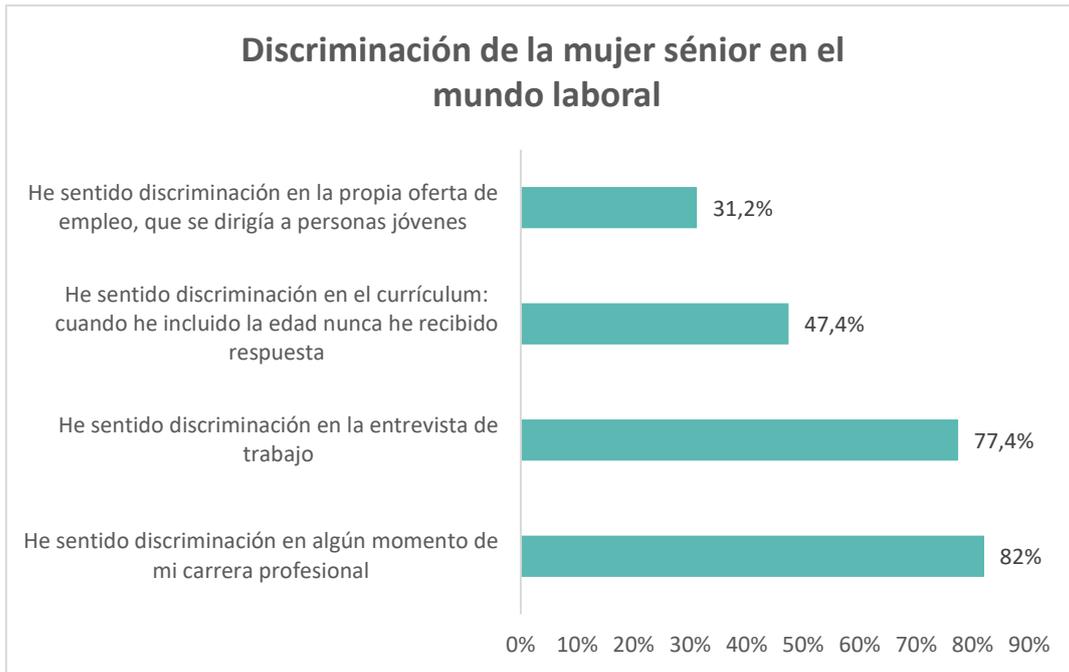


Fuente: 11º Informe #EmpleoParaTodas. Fundación Adecco

En segundo lugar, es significativo que la mayoría de las mujeres sénior en desempleo (82%) ha sentido discriminación en alguna de las diferentes fases de búsqueda de empleo. En concreto, un **77,4%** destaca que esta discriminación se ha producido en la **entrevista de trabajo**, donde se ha cuestionado su capacidad para manejar nuevas tecnologías, la posible sobre cualificación y/o mayores exigencias salariales, así como la disposición para trabajar bajo la dirección de personas jóvenes.

A continuación, un **47,4%** comenta que, cuando ha incluido la edad en el currículum, nunca ha recibido respuesta por parte de ninguna empresa, una realidad que podría ser reflejo de los citados prejuicios que asocian su candidatura con capacidades reducidas, falta de adaptabilidad o conocimiento de las nuevas tecnologías.

Por último, un **31,2%** ha evidenciado esta discriminación en las propias ofertas de empleo, por dirigirse expresamente a personas de menos edad, a través de expresiones como “buscamos equipo joven” o incluir en los requisitos un rango de edad determinado (una práctica penalizada por la legislación actual, pero que en ocasiones sigue produciéndose).



Fuente: 11º Informe #EmpleoParaTodas. Fundación Adecco

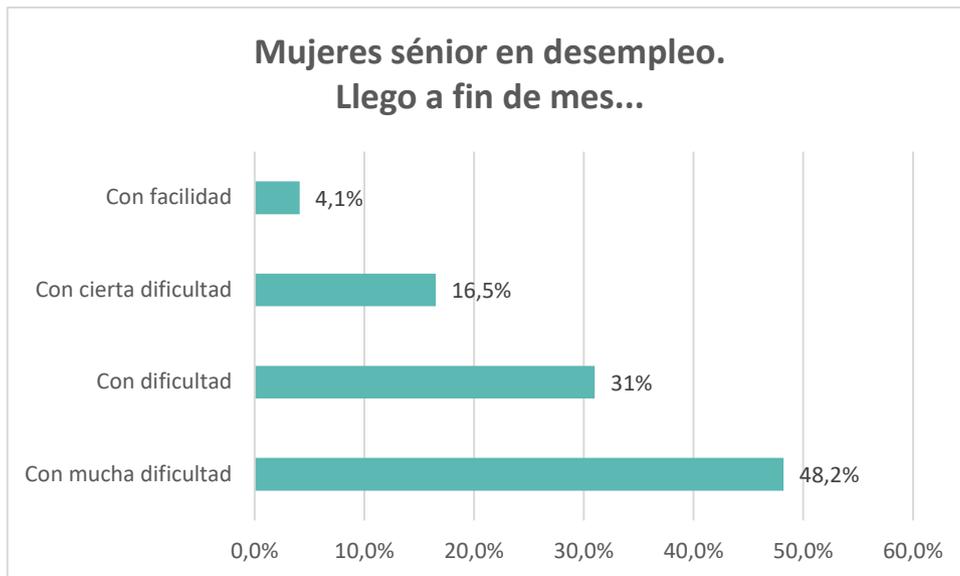
Desempleo de larga duración y dificultades para llegar a fin de mes

Las dificultades de la mujer sénior para competir en el mercado laboral se ven reflejadas en un indicador clave: el desempleo de larga duración. Así, el **59% de las mujeres sénior en desempleo lleva más de un año buscando empleo, frente al 40,7% del resto de las mujeres.**

	En desempleo (en miles)	Desempleo larga duración (en miles)	% Desempleo larga duración
MUJERES TODAS LAS EDADES	1.530,0	622,3	40,7%
MUJERES SÉNIOR (+50 AÑOS)	454,3	257,1	56,6%

Fuente: Elaboración propia a partir datos de la EPA (4T2023)

Ante esta realidad, no sorprende que el 95% de las mujeres encuestadas encuentre algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 48,2% termina el mes con “muchas dificultades”, un 31% lo hace “con dificultad” y un 16,5% “con cierta dificultad”.



Fuente: 11º Informe #EmpleoParaTodas. Fundación Adecco

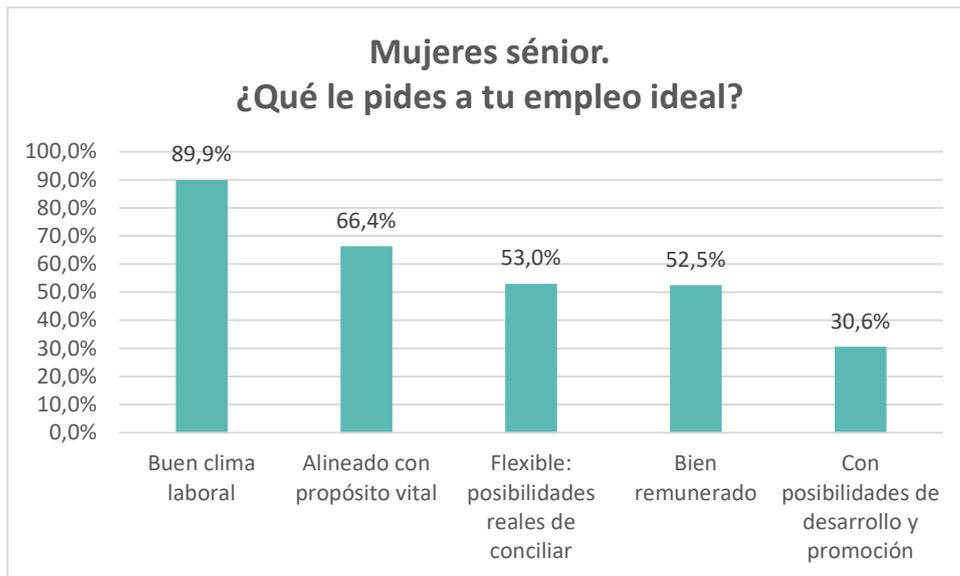
“El desempleo de larga duración es uno de los principales factores que conducen a la vulnerabilidad y a la exclusión social, al originar dificultades financieras y/o incapacidad para cubrir necesidades básicas como la vivienda, la alimentación o la salud. Además, el desempleo prolongado puede llevar a la erosión de habilidades, competencias y actitudes en la búsqueda de trabajo, ocasionando problemas de salud mental que derivan en pérdida de conexiones, aislamiento y mayores tasas de pobreza”- **afirma Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Por todo ello, el directivo concluye que: **“urge acompañar a la mujer sénior en su camino hacia el empleo, capacitándola en los sectores emergentes, así como derribando barreras y estereotipos que merman sus posibilidades de empleo”.**

Su empleo ideal: buen clima laboral y alineado con su propósito

Preguntadas las mujeres sénior en desempleo sobre cómo sería su empleo ideal, dos cualidades destacan por encima de las demás. En primer lugar, un 89,9% de las encuestadas valora el **“buen clima laboral”** como principal atributo. De este modo, aspiran a un lugar de trabajo en el que se sientan valoradas, respetadas y parte de un equipo, con compañeros y líderes inclusivos. A continuación, un **66,4% desea implicarse en un proyecto alineado con su propósito vital**, que resuena con sus valores personales e impulse su motivación y desempeño.

Por detrás, la **flexibilidad es una cualidad destacada por el 53% de las mujeres sénior**, que buscan trabajos que les permitan compatibilizar su vida personal y profesional, seguida del **salario (el 52,5% de las mujeres antepone la retribución como una variable imprescindible)**. Por último, un **30,6% busca empleos en los que pueda desarrollarse profesionalmente y promocionar.**

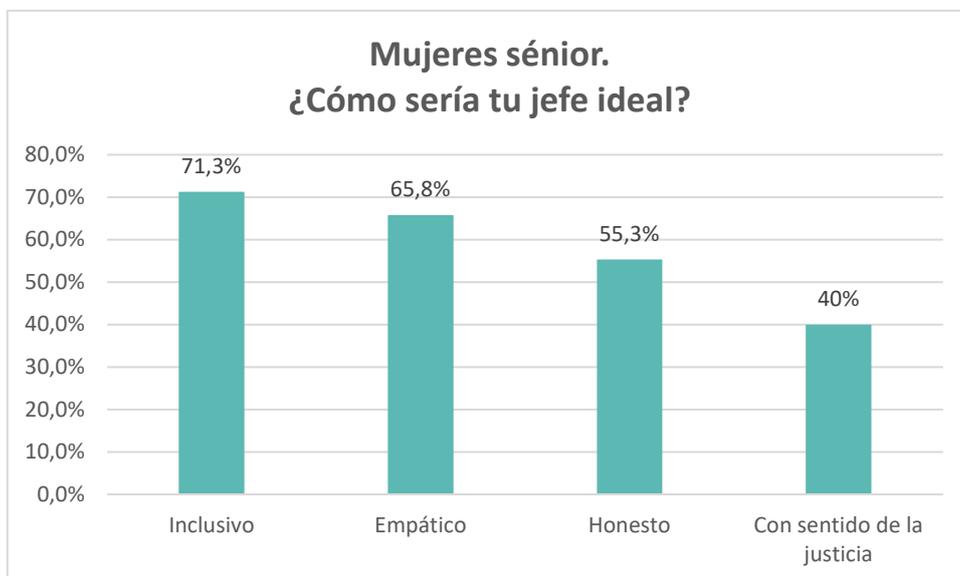


Fuente: 11º Informe #EmpleoParaTodas. Fundación Adecco

Su jefe ideal: inclusivo y empático

Por otra parte, las mujeres sénior apuestan por un liderazgo horizontal y empático, y en un **71,3% de los casos desean tener un superior "inclusivo"**, que genere equipos diversos y cohesionados. En segundo lugar, un **65,8% valora la empatía** como cualidad esencial que debe atesorar un líder, con capacidad para escuchar activamente y ponerse en el lugar de los demás.

A continuación, un **55,3%** pone en valor la **honestidad** como gran valor para inspirar confianza, fomentar un entorno de trabajo positivo y guiar a su equipo hacia el éxito. Por último, un **40%** desea que su jefe destaque por el **sentido de la justicia**, actuando con integridad y promoviendo un ambiente de trabajo equitativo.



Fuente: 11º Informe #EmpleoParaTodas. Fundación Adecco

10 consejos para la mujer sénior

Encuentra el trabajo que buscas en el menor tiempo posible

La característica esencial del desempleo femenino sénior es sus elevadas posibilidades de cronificarse. En este sentido, desde la Fundación Adecco ofrecemos algunas recomendaciones para que la mujer mayor de 50 años encuentre una ocupación en el menor tiempo posible:

1. **Actualiza y personaliza tu currículum.** Asegúrate de incorporar tus formaciones y experiencias más recientes. Resalta tus habilidades y los logros que has alcanzado en trabajos anteriores. Además, no olvides personalizar el currículum para cada oferta, detallando cómo puedes aportar un valor único a la empresa a la que envías tu candidatura.
2. **No indiques la edad en el currículum: enfócate en tus competencias.** La edad está de más en el currículum, ya que no determina la capacidad y habilidades de una persona. Por tanto, incluir la fecha de nacimiento no es necesario y, además, puede dar lugar a discriminación por edad, consciente o inconsciente. Al omitirla, reduces el riesgo de ser descartada prematuramente por la edad.
3. **Apuesta por el currículum funcional.** A partir de los 50 años, es frecuente tener experiencias profesionales, pero no siempre son recientes en el tiempo. Por ello es preferible que, en lugar de ordenar estas experiencias por fecha, poniendo al descubierto que el último trabajo fue hace mucho tiempo, agrupes los empleos por sectores, haciendo hincapié en la formación académica y motivaciones personales. Ejemplo:
 - a. **EXPERIENCIA LABORAL**
 - i. **SECTOR 1.** Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.
 - ii. **SECTOR 2.** Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.
4. **Conoce dónde está la oferta de empleo.** El mercado laboral está en continuo cambio, marcado por factores como la digitalización o el cambio de patrones de consumo. Por ello, es posible que no encuentres oportunidades de trabajo en tu sector de procedencia. En este escenario, estar al tanto de las actividades que hoy tiran del empleo puede ser de gran ayuda para encontrar una oportunidad profesional. 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 especializada.
5. **Fórmate o acredita competencias: los certificados de profesionalidad.** Es posible que tu experiencia profesional te haya permitido adquirir los conocimientos y competencias necesarios para un puesto de trabajo. Sin embargo, también es probable que carezcas de una titulación homologada que te avale como profesional en estas áreas. Si es tu caso, no dudes en acreditar tus 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.
6. **Entrena las competencias digitales y explora las redes sociales.** Internet se ha convertido en la gran ventana al mundo laboral y casi cualquier puesto de trabajo exige intuición tecnológica. Es imprescindible superar la barrera tecnológica y estar presente en los canales digitales, utilizando y optimizando las técnicas de búsqueda de empleo online (redes sociales como LinkedIn), así como construir una marca personal que multiplique tus posibilidades profesionales.
7. **Pon en valor las *soft skills*.** Más allá de las capacidades técnicas, 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 estrés. Es importante identificarlas y ponerlas en valor en los procesos de selección.

8. **Haz voluntariado.** Es una práctica en auge, muy valorada por los seleccionadores y que permite entrenar habilidades como la comunicación, la empatía o la asertividad. Además, proyectarás compromiso e implicación con la comunidad local, una habilidad de gran importancia para los equipos de trabajo.
9. **Sé flexible.** El mercado laboral cambia a gran velocidad y prima la flexibilidad. Es probable que encuentres un empleo que no se adapta completamente a tu perfil profesional, pero que te permita entrar en el mercado laboral, incrementar tu red de contactos e ir progresando hacia tus intereses. Asimismo, es importante practicar la apertura a diferentes opciones como la movilidad geográfica, el empleo por cuenta propia y otras fórmulas que, quizás, no contemplabas en el planteamiento inicial.
10. **Dedica tiempo al 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 te ayude a acceder a ofertas de empleo adecuadas a tu perfil profesional. LinkedIn supone una gran plataforma para nutrir esta red de contactos y sacar el mayor provecho de la misma.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.

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 inclusión laboral de aquellas personas que, por sus circunstancias, encuentran más dificultades a la hora de encontrar empleo y desarrollar una carrera profesional.

Les acompañamos a través de un itinerario personalizado que incluye orientación, formación e intermediación laboral. En nuestro portal de empleo publicamos ofertas dirigidas a las siguientes personas en riesgo de exclusión social:

- Personas con discapacidad
- Personas Mayores de 45 años desempleadas de larga duración
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género

- Otras personas en riesgo de exclusión social

Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil / Elena Arranz
irene.gil@adecco.com /
elena.arranz@adecco.com
Tel. 91 700 49 20

i



serveo



globalvia

Talgo

cesce



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL