

Las mujeres mayores de 55 años ya representan el 12,6% del total de las desempleadas en España

Este porcentaje constituye un máximo histórico y es llamativo en su comparación con hace una década, cuando representaban el 5,9% del total de paradas. En términos absolutos, se contabilizan 245.000 desempleadas mayores de 55 años en España, un 5,2% menos que en 2016 pero un 289% más que en 2007

El próximo 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer. En este marco, la Fundación Adecco, en colaboración con 7 empresas comprometidas (Grupo Red Eléctrica, Gas Natural Fenosa, Endesa, Enagás, Makro, Yelmo Cines y thyssenkrupp), ha realizado un análisis de la situación profesional de las mujeres a las que ayuda a encontrar empleo. Todas ellas se enfrentan a un mayor riesgo de exclusión social, por diferentes circunstancias: discapacidad, edad avanzada, responsabilidades familiares no compartidas y/o una situación de violencia de género.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “históricamente, las mujeres han tenido que enfrentar mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, debido a tics culturales relacionados con la maternidad, el liderazgo y otros prejuicios y estereotipos. El hecho de tener una discapacidad o más de 55 años se convierte en una dificultad añadida, incrementando el riesgo de exclusión de las mujeres desempleadas. Precisamente, el empleo se convierte en el factor fundamental de inclusión, en la única herramienta capaz de dotar de la autonomía y realización suficientes como para que estas mujeres normalicen su situación y tengan una vida plena”.

La mujer mayor de 55 años: fuerza clave, en máximos de envejecimiento

La mujer mayor de 55 años ha ganado un importante protagonismo en el mercado laboral durante la última década. Así, si en 2007 se contabilizaban 62.900 desempleadas de este grupo de edad, 2017 se cerró con 245.100, lo que supone un incremento del 289%. Esta cifra es muy superior al desempleo de las mujeres de todas las edades, que se ha incrementado un 85% en los últimos 10 años.

Con todo ello, el porcentaje de mujeres mayores de 55 años tiene cada vez más peso sobre el total, representando en la actualidad el 12,6% de las desempleadas, frente al 5,9% de 2007.

Pero, ¿a qué se debe este peso cada vez mayor de la fuerza laboral femenina senior?

En primer lugar, a una cuestión demográfica. El envejecimiento poblacional se encuentra en máximos históricos y, cada año, más mujeres van a parar a esta franja de edad. Concretamente y, según el INE, en 2007 se registraban 2,4 millones de mujeres mayores entre 55 y 64 años en España, frente a las 2,9 millones de 2017. A la luz de estas cifras y, por pura estadística, resulta lógico que tengan cada vez más peso sobre el total de desempleadas.

En segundo lugar, a una cronificación del desempleo. Gran parte de las mujeres mayores de 55 años se ven abocadas al paro de larga duración, es decir, llevan más de un año sin encontrar una

ocupación. Esta situación conduce a las mujeres a una gran desconfianza en el mercado: 8 de cada 10 desempleadas mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca, según el informe Tu Edad es un Tesoro, de la Fundación Adecco.

Según Francisco Mesonero: “la mujer mayor de 55 años tiene cada vez más peso sobre el total de desempleadas; en primer lugar por una cuestión demográfica, pero también por una mayor cronificación del desempleo. Ante esta realidad, urge erradicar la discriminación laboral a la que aún están expuestas, ya que nuestra economía no puede permitirse renunciar a una fuerza laboral tan representativa y que va en aumento”.

Un 68% de las desempleadas mayores de 55 lleva más de un año en paro

El 68,3% de las mujeres mayores de 55 años lleva más de un año desempleada. Este porcentaje supera en casi 20 puntos porcentuales a la media: el 50% de las mujeres a nivel general es desempleada de larga duración.

Llama asimismo la atención el hecho de que la mayoría de las desempleadas de larga duración supera los 2 años en búsqueda activa de empleo. Concretamente, un 54%, mientras que un 14% lleva entre uno y 2 años buscando trabajo.

¿Por qué esta cronificación del desempleo entre las mujeres senior? A continuación, analizamos las causas:

- De la inactividad al desempleo. Con la crisis económica, una gran masa de mujeres, senior, hasta el momento inactivas, decidieron buscar empleo para apoyar a una economía doméstica resentida. En concreto, 2017 cerró con 1.642.800 mujeres mayores de 55 años activas, un 88% más que en 2007, cuando se contabilizaron 825.200. Sin embargo, muchas de las que se iniciaron en la búsqueda de empleo se toparon con la crudeza de un mercado muy competitivo, de modo que, al incorporarse al mercado laboral, lo hicieron directamente al desempleo.

- Prejuicios culturales, que conducen directamente a la discriminación laboral. Se materializan en creencias estereotipadas, como que su valía profesional está obsoleta o que su capacidad de aprendizaje será exigua. Estos prejuicios eclipsan algunos valores que habitualmente están muy presentes en la fuerza laboral senior, y que se convierten en garantes de productividad: madurez, templanza, fidelidad al proyecto, búsqueda de la estabilidad, etc.

- Desactualización competencias. Habitualmente, la mujer mayor de 55 años se incorpora a la búsqueda de empleo tras largos periodos de inactividad o tras muchos años en la misma empresa. Ello hace que cuando se enfrentan a esta búsqueda, lo hagan con unos recursos y herramientas que ya han quedado obsoletos, en un mercado laboral cuyas necesidades evolucionan a pasos agigantados. Todo ello lleva a que su candidatura no conecte con las empresas actuales. Además, en muchos casos, necesitan un reciclaje profesional, actualizando conocimientos técnicos que conviertan su experiencia en un valor añadido.

Según Mesonero: “En un país en máximos históricos de envejecimiento, es vital desterrar prejuicios y

estereotipos que alejan a la mujer mayor del mercado laboral, ofreciendo las herramientas y flexibilidad necesarias para un mercado más competente e inclusivo. Además, resulta imprescindible reorientar las políticas activas de empleo a la realidad actual, para que vayan alineadas a un objetivo claro de mejora de la empleabilidad y se centren en la formación, en aras de que no se pierda el talento de una masa tan significativa de desempleadas”.

En la misma línea, el director de la Fundación Adecco comenta que: “los jóvenes constituyen también una generación clave para nuestro mercado laboral. En este contexto de envejecimiento, todos somos piezas estratégicas para la sostenibilidad de nuestro Estado del Bienestar. El reto es potenciar el intercambio intergeneracional como fuente de riqueza para toda organización, de modo que los senior puedan compartir experiencias y competencias de gestión con los más junior y éstos, a su vez, aporten creatividad y apoyo en la transformación digital, entre otros”.

La mujer con discapacidad: la ficha más débil del tablero

La discapacidad se convierte en una dificultad añadida para las mujeres que buscan empleo, ya que a los prejuicios derivados del sexo (maternidad, posibles incapacidades temporales a ésta asociadas o liderazgo), hay que añadir la discriminación que a menudo experimentan las personas con discapacidad.

Además, tradicionalmente, las mujeres con discapacidad han tenido un menor acceso a la educación, lo que incrementa su riesgo de pobreza y las deja más expuestas a otras situaciones desfavorables como la violencia de género. “Los prejuicios hacia la discapacidad, especialmente cuando es de tipo intelectual, son responsables de la invisibilidad de las víctimas: se cuestiona su credibilidad y numerosos casos de violencia se mantienen en la sombra”- recalca Mesonero.

La participación de las mujeres con discapacidad en el empleo (36%) es 4 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (40%). En otras palabras, el 64% de las mujeres con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. La cifra se reduce al 60% en el caso de los hombres.

“La escasa participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene mucho que ver con el arraigo cultural, que pesa especialmente en el caso de las mujeres. Factores como la sobreprotección familiar, una educación segregada o la falta de alternativas formativas reales, alejan a la mujer con discapacidad del mundo del empleo, de modo que en muchos casos optan por cobrar una prestación, aun teniendo habilidades y potencial para trabajar”- destaca Mesonero.

Por otra parte, la tasa de paro femenina en las personas con discapacidad se sitúa en un 33%, 8 puntos porcentuales por encima de la del resto de las mujeres en el momento de realizar el análisis y superando ligeramente a la de los hombres con discapacidad (33%). Además: “esta cifra de desempleo no es representativa de la totalidad de mujeres. Aquéllas que tienen discapacidad intelectual tienen una presencia exigua en el empleo y particularmente en la empresa ordinaria. Se estima que su tasa de paro puede llegar al 90%”- comenta Mesonero.

Sin embargo, donde las desigualdades se vuelven más patentes es en el ámbito de la contratación.

Según los últimos datos del SEPE, sólo el 39% de los contratos firmados por personas con discapacidad en 2016 fueron para mujeres, mientras que los hombres rubricaron un mayoritario 61%.

Mujeres “monoparentales”: víctimas de la economía irregular

El desempleo también tiende a cronificarse en el caso de las mujeres al frente de una familia monoparental. Las cifras hablan solas: un 53% supera los 2 años de búsqueda de empleo mientras que un 16% lleva entre 1 y 2 años desempleada. En total, casi 7 de cada 10 (69%) es desempleada de larga duración, cifra 15 puntos porcentuales superior a la del resto de las mujeres (55%). (Fuente: VI Informe #MonoParentalidad y Empleo Fundación Adecco).

Además, un 18% de las mujeres encuestadas afirma tener algún tipo de ocupación, pero sin contrato laboral, o, lo que es lo mismo, trabajar en la economía irregular.

Según Francisco Mesonero: “el desempleo de larga duración puede conducir a muchas personas a priorizar la urgencia en la consecución de ingresos por encima de la legalidad en sus formas de obtención. Este tipo de empleos concentran a muchas mujeres que trabajan principalmente en la hostelería, la atención a personas dependientes y/o servicio doméstico, uno de los menos regulados. Sin entrar a valorar las nefastas consecuencias que la economía irregular tiene en la globalidad del país, genera una preocupante desprotección al trabajador en todos los ámbitos (médico, económico, laboral), conduciendo directamente a la precariedad y a la exclusión social”.

Mujeres víctimas: el desempleo perpetúa la violencia de género

Si a menudo, las mujeres víctimas de la violencia de género encuentran obstáculos para reconocer su situación, pedir ayuda y, en última instancia, denunciar, cuando además se encuentran desempleadas, las dificultades se tornan mayúsculas: la dependencia económica del agresor, unida a una merma de autoestima, les conduce directamente al temor a verse solas y sin recursos. En consecuencia, no reconocen su situación y la violencia de género se perpetúa en el tiempo.

El informe Un Empleo Contra la Violencia, elaborado por la Fundación Adecco, ha profundizado en los motivos que frenan a una mujer víctima a denunciar, obteniéndose los siguientes resultados: 7 de cada 10 destaca el desempleo o la situación de precariedad como razones de peso.

En este contexto, es vital acercar el empleo a las mujeres víctimas de la violencia de género, atendiendo a los siguientes argumentos:

- El empleo proporciona autonomía e independencia económica, ayudándoles a romper el vínculo con su pareja.
- El empleo incrementa su confianza en sí mismas, al sentirse parte productiva de la sociedad, mejorando su autoestima y fortaleza para poner fin a la situación.

- El empleo amplía su círculo social, permitiéndoles conocer nuevas personas, así como fortalecer su red de apoyos.
- El empleo posibilita desconectar del ámbito familiar y descubrir nuevas motivaciones.
- El empleo se convierte en el mejor mecanismo preventivo para evitar que la situación de violencia se vuelva a producir en el futuro.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Personas con discapacidad
- Hombres y mujeres de +45 años parados de larga duración
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género
- Otros grupos en riesgo de exclusión

Datos de contacto:

Autor

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>