

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

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. El 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

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 comprometidas.

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).

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.

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. Además, 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.

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 hay que 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".

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).

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.

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".

"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 resuene 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.

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.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco

914115868

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

Categorías: [Sociedad Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>