

**IV INFORME #EMPLEOPARATODAS:  
MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

**En un contexto en el que el 28,6% de la población en España y el 15% en Madrid está en riesgo de pobreza**

## **1,4 millones de mujeres en riesgo de exclusión y en edad laboral esperan mejorar su vida a través del empleo**

- El perfil de la mujer en riesgo de pobreza se corresponde con el de una mujer entre 16 y 29 años, con responsabilidades familiares no compartidas, en situación de desempleo de larga duración y sin estudios.
- Un 62% de las mujeres en Madrid en situación de vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mayores de 45 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género) se encuentra en paro. Un 50% de ellas lleva en esta situación desde hace más de un año.
- Un 85% de las mujeres en riesgo de exclusión tiene dificultades económicas para llegar a fin de mes.
- El 51% de las mujeres encuestadas para este estudio en Madrid tiene la esperanza de encontrar un empleo en el corto o medio plazo.
- El sector servicios es el que más emplea a mujeres en situación crítica.
- La Fundación Adecco lanza la campaña “*No le pongas género, ponle talento*”. Esta campaña invita a reflexionar sobre las barreras que dificultan la entrada en el mercado laboral de las mujeres en riesgo de exclusión. Empresas como Adecco, Allianz, Altran, CEVA Logistic, Crisa, Enagás, Ericsson, Galp, Generali, Globalvía, Gas Natural Fenosa, Grupo Exeltia, Ifema, Lindorff, LVMH, Mary Kay, Newell Brands, Orange, Patentes Talgo, Quest Global Engineering España, Red Eléctrica de España, Sage, Seguros Santa Lucía, Schindler, Thyssen, Universidad Europea, UPS, Xerox en Madrid se han sumado a esta campaña.
- La campaña puede visualizarse a partir de mañana, 7 de marzo, en la web: [www.empleoparatodas.es](http://www.empleoparatodas.es)

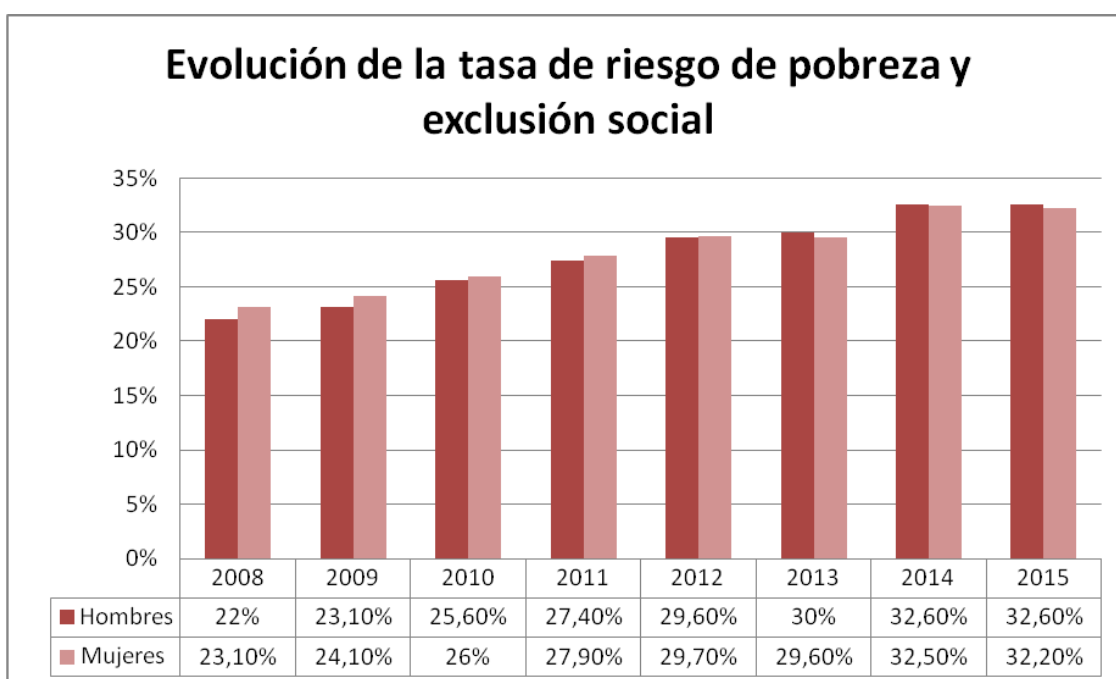
**Madrid, 6 de marzo de 2017.-** El próximo 8 de marzo se celebra el **Día Internacional de la Mujer**, una fecha muy señalada en el calendario que nos invita a reflexionar sobre la situación laboral de las mujeres en riesgo de exclusión. En España, aún son muchas las mujeres que tienen que hacer frente a un doble estigma social por ser mujer y contar con otros factores de riesgo y discriminación que les dificultan acceder a un empleo. Según el índice AROPE, que analiza al grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social, **el perfil de la mujer en situación de pobreza se corresponde con el de una mujer entre 16 y 29 años que tiene responsabilidades familiares no compartidas, que está en situación de desempleo de larga duración y no tiene estudios.**

Por cuarto año consecutivo, la Fundación Adecco lanza el informe **#EmpleoParaTodas: mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral**, cuyas conclusiones se basan en las respuestas de **700 mujeres, 100 de ellas en Madrid**, en situación de vulnerabilidad social que buscan, a través del empleo, estabilidad económica, independencia y autonomía e incluso en

muchas ocasiones una salida a situaciones de violencia de género. Este informe analiza la doble discriminación laboral que sufren **mujeres con discapacidad, mujeres mayores de 45 años, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género.**

El **62% de las mujeres consultadas en Madrid para la elaboración de este informe se encuentran en paro (frente al 15,2% de las mujeres en paro en general en la comunidad), un 50% de ellas es desempleada de larga duración, un factor determinante que conduce a muchas de ellas a una situación de vulnerabilidad.** Según **Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco:** *“la exclusión social es una situación realmente dura para cualquier persona, sin embargo, estar expuesto a esta situación por ser mujer es especialmente incomprensible y doloroso. Si añadimos factores como la responsabilidad familiar no compartida, la violencia de género o la discapacidad, la situación de vulnerabilidad se vuelve extrema”.*

En España, más de 3 de cada 10 personas en edad laboral (32,5%) está en riesgo de exclusión según la Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión (EAPN). Una situación a la que se enfrentan **1.395.462 mujeres que esperan mejorar su vida a través del empleo.** El empleo no es solo fuente de ingresos económicos, también es fuente de salud a todos los niveles: física, emocional y también mejora las habilidades y relaciones sociales de una persona. En este sentido, **9 de cada 10 mujeres en Madrid y en riesgo de exclusión con empleo asegura que éste ha mejorado su vida.** Un dato que refleja lo importante que es el trabajo en la vida de cualquier persona y la necesidad de promover medidas que favorezcan la entrada en el mercado laboral de aquellas mujeres que lo tienen más difícil. Desde 2008, la tasa de pobreza y exclusión en mujeres en edad laboral se ha incrementado de manera progresiva hasta situarse en el 32,2% actual, 9 puntos porcentuales más que en 2008. Si bien, en los inicios de la crisis económica la tasa de exclusión y pobreza en las mujeres se situaba 2,3 puntos por encima de la de los hombres, en la actualidad, el riesgo de exclusión entre hombres y mujeres es muy similar situándose respectivamente en un 32,9% y 32,2%.



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Datos nacionales.**

**Para Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:** *“el desempleo de larga duración provoca que muchas personas no valoren sus competencias y habilidades profesionales, dando lugar a una situación de autoestigma y detrimento de sus relaciones sociales. Día a día trabajamos con mujeres en riesgo de exclusión que se encuentran en una situación muy difícil de abatimiento y que, gracias al trabajo de empoderamiento que hacemos con ellas y al empleo, consiguen salir adelante”.*

**El 85% de las mujeres encuestadas en Madrid aseguran tener dificultades para llegar a fin de mes** y tan solo el 21% considera contar con una situación de estabilidad laboral o económica.

A la hora de buscar empleo, las mujeres en riesgo de exclusión emplean distintas herramientas como por ejemplo: **portales de búsqueda de empleo y redes sociales** (94%), **servicios públicos de empleo** (83%), **bolsas de empleo** (75%), **red de contactos** (57%), **ETT's** (60%), **agencias de colocación** (57%) y **programas de orientación laboral** (43%). También optan por la **autocandidatura** (34%) y la **prensa especializada** (13%). Por sectores de actividad, las mujeres en riesgo de exclusión tienen más oportunidades laborales en el sector **servicios (88%)** seguido de **la industria (9%)** y **la hostelería (3%)**.

En un contexto de reactivación económica como el actual, **un 51% de las mujeres encuestadas es optimista y tiene la esperanza de encontrar un empleo en el corto o medio plazo.**

## Mujeres con discapacidad

**Un 25% tiene un empleo estable frente al 73,5% de las mujeres a nivel general en Madrid**

Las mujeres con discapacidad, como otras mujeres en riesgo de exclusión, tienen que hacer frente a múltiples barreras para acceder al mercado laboral. El **88% de las mujeres con discapacidad encuestadas en Madrid afirman sentir doble discriminación por ser mujer y tener discapacidad** a la hora de buscar un trabajo o en el propio ámbito laboral. Muchas de ellas aseguran que *“la discapacidad genera inseguridad a los empresarios, de ahí que prefieran a una persona sin discapacidad. El desconocimiento en torno a la discapacidad aún causa miedo en las compañías y nos hace más vulnerables”.*

**Según Francisco Mesonero:** *“Las mujeres con discapacidad tienen que hacer frente a estereotipos muy asentados en nuestra sociedad como la idea generalizada de que su rendimiento será menor o que faltarán a su puesto de trabajo de manera frecuente. En este sentido en la Fundación Adecco estamos trabajando en las empresas para eliminar prejuicios, reducir el desconocimiento sobre la discapacidad, en ocasiones la indiferencia e incluso la discriminación”.*

La mayor parte de las mujeres con discapacidad asegura que esta doble discriminación se produce en el propio acceso al puesto de trabajo (un 72% asegura que se les descarta en un proceso de selección por tener discapacidad), seguido de la política retributiva en la que destacan salarios bajos (61%), la relación con los compañeros (44%), la promoción laboral (42%) y la conciliación (33%)

El **nivel de formación** de las mujeres con discapacidad es otra barrera a la que tienen que hacer frente muchas mujeres en esta situación que, aún teniendo estudios cualificados, no encuentran trabajo o se ven avocadas a puestos de trabajo de nivel inferior a sus competencias profesionales. Si bien es cierto que muchas personas con discapacidad, desde edades muy

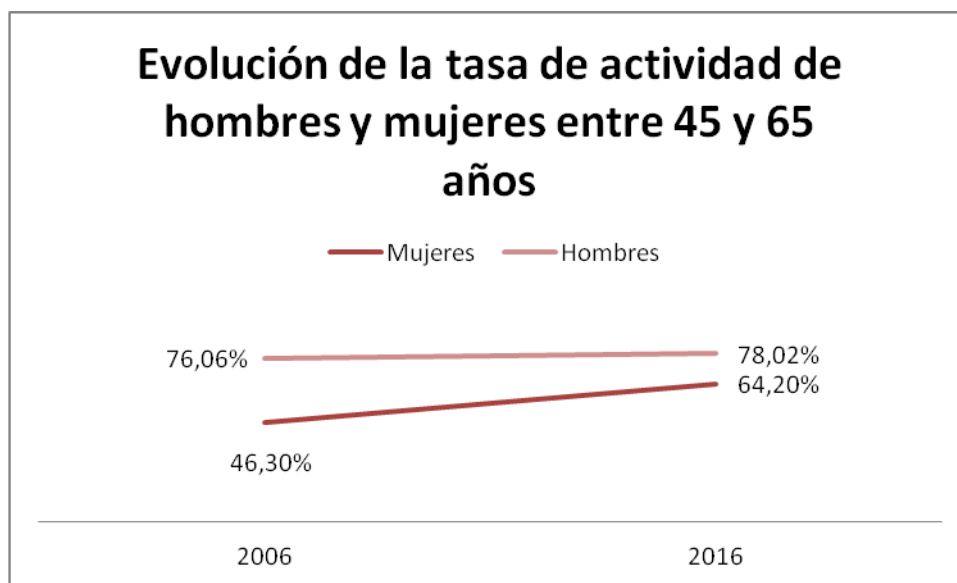
tempranas, son conducidas por su entorno familiar y el sistema educativo al empleo protegido, cada vez son más las personas con discapacidad que deciden acceder a formaciones de FP o a carreras universitarias. Un **29% de las mujeres con discapacidad que han participado en este estudio en Madrid afirman haber estudiado un grado de FP**, otro **18% asegura tener estudios secundarios**, un **42% estudios universitarios** y un **11% estudios elementales**. A pesar de estos datos, **tan solo un 25% de las mujeres con discapacidad en Madrid tiene un empleo estable frente al 73,5% de las mujeres a nivel general**.

## Mujeres mayores de 45 años

7 de cada 10 mujeres senior está desempleada en Madrid

En los últimos años, la oleada de mujeres mayores de 45 años que se han incorporado al mercado laboral las ha convertido en grandes **protagonistas a la hora de analizar la situación laboral de las mujeres en nuestro país**. La **necesidad de apoyar la economía familiar** resentida durante los años centrales de la crisis económica, el **aumento de las rupturas matrimoniales** y el **cambio de los valores culturales** son factores que han propiciado que muchas mujeres mayores de 45 años decidan buscar un puesto de trabajo.

Si nos fijamos en **la tasa de actividad de las mujeres mayores de 45 años vemos como se ha ido incrementando hasta 18 puntos porcentuales desde el año 2006**. En el caso de los hombres ha aumentado apenas 2 puntos porcentuales como podemos ver en la siguiente gráfica:



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Datos nacionales.

Desde 2007, más de 1.500.000 mujeres *senior* (219.800 en la región) se han incorporado al mercado laboral y no siempre lo tienen fácil para encontrar un empleo, **un 71% de las mujeres mayores de 45 en Madrid asegura estar desempleada**. **Un 88% de ellas opina que la edad es un factor de discriminación a la hora de buscar trabajo**. Ante estas cifras, ¿cuáles son los factores que hacen que estas mujeres tengan más difícil encontrar un puesto de trabajo?

- **Edad:** según las propias encuestadas, la edad pesa mucho en un proceso de selección: *“a partir de los 45 se da por amortizada la vida laboral de una mujer de 45 años”* o *“las empresas ven más la edad que la experiencia que podamos aportar a un puesto de trabajo”* son algunas de las impresiones de las mujeres preguntadas para

este estudio. A la hora de contratar a una mujer senior, los reclutadores se lo piensan ya que creen que será menos flexible a la hora de hacer horas extra, estará menos preparada que una mujer joven para afrontar las nuevas necesidades del mercado laboral, estará menos familiarizada con las nuevas tecnologías, exigirá un sueldo más elevado y le costará más adaptarse al puesto de trabajo. Todo ellos son prejuicios y estereotipos que suponen una gran desventaja para estas mujeres.

- **Conciliación:** a todo lo anterior hay que sumar los prejuicios que trae consigo que una mujer tenga responsabilidades familiares, especialmente cuando no están compartidas. La conciliación de la vida personal y profesional es otro de los obstáculos para estas mujeres.
- **Estrategia de búsqueda de empleo:** una incorrecta estrategia en la búsqueda de empleo y/o el desconocimiento del mercado laboral y las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo puede dificultar el acceso a un puesto de trabajo.

Para salir de esta situación de desempleo, **muchas mujeres optan por formarse**, ya sea para actualizar sus conocimientos, adquirir nuevas competencias o complementar su formación anterior. **Un 90% de las encuestadas valora esta opción frente a un 10% que no la contempla.** Un 52% de las mujeres mayores de 45 años, en riesgo de exclusión y con empleo también optaron por la formación como solución para salir del paro. Las **nuevas tecnologías, administración y finanzas, idiomas, hostelería, sanidad y dependencia** fueron las principales áreas en las que se formaron las mujeres senior y en riesgo de exclusión en Madrid.

### **Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas**

**Un 44% de estas mujeres también son mayores de 45 años**

**Los hogares monomarentales en España continúan incrementándose**, un 8,1% en 2015 según los últimos datos del INE. En el contexto de recuperación económica en el que nos encontramos, **las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas encuentran más difícil acceder al mercado laboral.** Una situación crítica, especialmente si tenemos en cuenta que **en Madrid, un 89% de ellas ha asegurado en este estudio que tienen dificultades económicas.**

En la actualidad, **un 72% de las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas se encuentra desempleadas, frente al 15,2% de las mujeres en general en edad laboral en la comunidad.** Los **prejuicios empresariales** relacionados con la conciliación, son una vez más, la causa principal para que estas mujeres no encuentren un puesto de trabajo. *“En general, no se valora que las mujeres con responsabilidades familiares somos doblemente responsables de nuestro trabajo y de nuestra familia. Esta responsabilidad hace que disminuya nuestro absentismo y se incremente nuestro compromiso”*, afirma una de las mujeres encuestadas.



Fuente: Fundación Adecco y Encuesta de Población Activa (EPA). Datos Madrid.

En algunos casos, **a las responsabilidades familiares se suman otros aspectos que contribuyen a sufrir discriminación laboral** como por ejemplo, la edad, tal y como hemos podido ver también en el apartado anterior. **Un 44% de las mujeres con responsabilidades familiares que han respondido a esta encuesta son mayores de 45 años**, con las dificultades añadidas que esto implica para encontrar un empleo.

Mejorar la situación laboral de estas mujeres pasa irremediamente **por favorecer medidas de conciliación y de apoyo a la familia** que les faciliten compatibilizar su empleo con el cuidado de su familia, y es que tal y como hemos visto anteriormente, el coste que supone el cuidado de los niños no es posible asumirlo con los bajos salarios que perciben. Algunas medidas que en este sentido pueden implantar las empresas para ayudar a estas mujeres son: **horarios flexibles, jornadas intensivas, posibilidad de abandonar el puesto de trabajo ante una emergencia familiar, el trabajo por turnos o la posibilidad de trabajar desde casa.**

#### Mujeres víctimas de violencia de género

**Un 74% de las mujeres víctimas de violencia de género cree que un empleo le hubiera ayudado a salir de esta situación**

**El empleo es una de las medidas más importantes para poner freno a la violencia de género.** El tener acceso a un puesto de trabajo no solo **proporciona más independencia y autonomía** a las mujeres que se encuentran en esta situación, también les dota de mayor **seguridad y autoestima.** Aspectos necesarios para poner fin a una situación de violencia.

**El 55% de las mujeres víctimas de violencia de género a nivel nacional preguntadas para este estudio asegura que en el momento de sufrir la violencia no tenía trabajo**, un 74% asegura que de haberlo tenido, la situación hubiera sido diferente ya que, se hubiera encontrado con fuerzas para denunciar esta situación. A falta de los datos del último trimestre de 2016, **durante el año pasado se produjeron un total de 99.329 denuncias por violencia de género**, un 4,7% más respecto al mismo periodo el año anterior. El número de denuncias es un indicador de la situación laboral de las mujeres víctimas, podemos decir que un mayor número de denuncias puede reflejar una mejora en la situación laboral de estas mujeres, lo que

les anima a denunciar su situación. Un descenso en el número de denuncias puede reflejar una menor incidencia de la violencia sobre la mujer pero también, un empeoramiento de su situación laboral que les lleva a no tomar la decisión de denunciar.



**Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Datos nacionales.**

*“Las mujeres víctimas de violencia de género tienen que hacer frente a múltiples barreras en su acceso a un puesto de trabajo. Por un lado su baja autoestima que les lleva a afrontar con desesperanza la búsqueda de trabajo; la falta de flexibilidad en los horarios laborales y las responsabilidades familiares, muchas de ellas tienen hijos, son factores que tampoco ayudan. A todo esto hay que sumar prejuicios empresariales que lleva a algunos reclutadores a pensar que se pueden ver perjudicados debido a la posible proximidad del maltratador. Todo esto nos hace seguir trabajando para concienciar a la sociedad en su conjunto de lo importante que es el empleo para estas mujeres e implantar las medidas necesarias que les ayuden a trabajar y salir de la situación personal tan difícil que viven”, asegura Mesonero.*

### ¿Si estamos en el siglo XXI, por qué tenemos prejuicios del siglo XVII?

Bajo la reflexión anacrónica **“En no siendo el siglo XVII, ¿por qué vuesa merced se comporta así?”**, la Fundación Adecco, junto a 64 empresas ha puesto en marcha la **campaña “No le pongas género, ponle talento”** con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Esta campaña, compuesta por una pieza de vídeo, nos muestra a una mujer en riesgo de exclusión social en una entrevista de trabajo. Esta mujer contesta extrañada a una pregunta discriminatoria e ilegal que su entrevistador acaba de realizarle sobre sus responsabilidades familiares y cómo éstas afectarán a su desempeño laboral. Inmediatamente se nos muestra al entrevistador, una persona que, no solo por su indumentaria, también por la pregunta realizada presenta una imagen anacrónica que nos traslada al siglo XVII.

El objetivo de esta campaña es **poner de manifiesto el anacronismo que existe en nuestra sociedad** cuando relacionamos la innovación y el progreso con la tecnología y la ciencia y no

con el avance del modelo social. **La incorporación de la mujer al mercado laboral es una realidad innegable** pero, aún muchas mujeres continúan enfrentándose a situaciones discriminatorias que dificultan que podamos hablar de igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Esta situación es aún más compleja cuando hablamos de mujeres en riesgo de exclusión a las que el empleo, no solo les ayudaría a mejorar su situación económica, sino también su situación social y personal.

Se trata de **un mensaje que invita a la reflexión** y que muestra una situación que no sólo se produce en el contexto de una entrevista de trabajo, también en otras circunstancias laborales y empresariales relacionadas con el trabajo en equipo, la relación con los compañeros de trabajo, el liderazgo y la gestión de personas.

Un total de **64 empresas se han querido sumar a la campaña “No le pongas género, ponle talento” apoyando su difusión a través de campañas de comunicación interna dirigidas a sus empleados así como a través de sus perfiles corporativos de redes sociales. De esta manera** contribuyen a la misión social de la Fundación Adecco: apoyar el #EmpleoParaTodas, un proyecto mediante el cual en 2016 conseguimos generar **3.362 empleos para mujeres en riesgo de exclusión.**

Estas son las empresas comprometidas con “No le pongas género, ponle talento” en el Día Internacional de la Mujer:

ACR Grupo, Adecco, Air Nostrum, Allianz, Altran, Amcom, AMMA, AXA, BBG, Becton Dickinson, Caja Rural del Sur, CEVA Logistic, CNTA, Confectionary Holding, Crisa, Dana, Echemar, ElringKlinger, Emuasa, Enagás, Ericsson, Euskaltel, Fresón de Palos, Galp, Generali, Globalvía, Gas Natural Fenosa, Grupo Exeltia, Grupo Ribera Salud, Haya Real Estate, Ifema, IMEX, JJPSA, Labaqua, Lindorff, LVMH, Lyreco, Mary Kay, Microdeco, Musgrave, Newell Brands, Orange, OTP, Patentes Talgo, Precocinados Angel Bosch, Previsora Bilbaina, Quest Global Engineering España, Redyser, Red Eléctrica de España, RNB, Sage, Saint Gobain, Seguros Santa Lucía, Schindler, Sealed Air, Sogeti, Stada, Thyssen, Universidad Europea, UPS, Veiasa, Verallia, Vicomtech, Xerox.

#### **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*

*Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:*





---

**Más información:**

*Comunicación Fundación Adecco*

*Mercedes Corrales*

[mercedes.corrales@adecco.com](mailto:mercedes.corrales@adecco.com)

*Telf. 91 700 49 20*

