

La COVID-19 arrastra al paro de larga duración a casi 100.000 mujeres, según Fundación Adecco

El 8º Informe #EmpleoParaTodas: mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral presenta una serie de recomendaciones dirigidas a empresas, Administración Pública y desempleadas para combatir el paro de larga duración

El próximo 8 de marzo se celebra el día Internacional de la Mujer, un contexto en el que la Fundación Adecco y, por octavo año consecutivo, presenta su informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, con la colaboración de 5 entidades comprometidas: Allianz Seguros, Aqualia, Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Thyssenkrupp y Unicaja. Puede descargarse, en su versión completa, en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/informe-empleoparatodas-la-mujer-riesgo-exclusion-mundo-laboral>

En un escenario de máxima incertidumbre, marcado por la crisis de la COVID-19, este año el informe ha puesto el foco en el desempleo femenino de larga duración como uno de los grandes disparadores de riesgo de exclusión en España, que afecta especialmente a las mujeres mayores de 55 años y a otras con barreras añadidas como la discapacidad, las responsabilidades familiares no compartidas o la violencia de género.

La cronificación del desempleo ya roza a casi un millón de mujeres

La crisis de la COVID-19 ha afectado de lleno a sectores esenciales para la economía española. Este hecho, unido a una digitalización súbita, que ha evidenciado la ausencia de competencias tecnológicas de los demandantes de empleo, ha disparado el desempleo en 527.900 personas: hoy se contabilizan 3.719.800 desempleados en España, frente a los 3.191.900 del año anterior, según los últimos datos de la EPA (IV Trimestre 2020).

Como viene siendo habitual, el desempleo afecta de forma más intensa a las mujeres: un total de 1.991.400 están buscando trabajo, con una tasa de paro del 18,3%, mientras que la masculina desciende al 14,1%.

El desempleo de larga duración, es decir, aquel que acumula más de 12 meses en búsqueda activa de trabajo, afecta hoy a 1.521.000 personas en España de las cuales, un 57% es mujer. En total, la cronificación del desempleo ya roza a casi un millón de mujeres (863.200), un 12% más que el año anterior, cuando se contabilizaban 770.400 desempleadas por más de un año. En otras palabras, la crisis de la COVID-19 ha arrastrado al desempleo de larga duración a 92.800 mujeres.

En el caso de los hombres, han sido 41.100 los que se han visto arrastrados al paro de larga duración (menos de la mitad de las 92.800 mujeres) y el crecimiento interanual de los desempleados por más de un año ha sido del 6,7%, frente al 12% femenino. En términos absolutos, del total de 1.991.400

desempleadas en España, un 43,3% (863.200 mujeres) lleva más de un año continuado en desempleo, porcentaje superior al masculino, del 38%.

Si el desempleo es uno de los principales desencadenantes de exclusión social, las posibilidades de verse abocado a la misma se disparan cuando el paro se cronifica. En efecto, el paro de larga duración va de la mano de otras circunstancias como el agotamiento de las prestaciones por desempleo, la ausencia de ingresos económicos, la desprotección social, la merma de la autoestima o el aislamiento, que hoy se intensifica con la COVID-19.

A la luz de las cifras expuestas, queda patente que el paro de larga duración tiene mayoritariamente rostro femenino (las mujeres representan el 57% de los parados de larga duración en España y un 43% lleva más de un año en paro, frente al 38% de los hombres). Una situación que afecta en mayor medida a las mujeres que cuentan con alguna variable antecedente de dificultad como una edad superior a los 55 años, certificado de discapacidad, responsabilidades familiares no compartidas o condición de víctima de la violencia de género.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “urge el impulso de políticas activas de empleo que conecten a las mujeres más expuestas a la cronificación del desempleo con los nichos de empleo emergentes, reforzando sus habilidades y competencias y posibilitando una transición equilibrada a la digitalización, ante una actividad empresarial que se traslada a gran velocidad al mundo online”.

La mujer sénior, más expuesta al paro estructural, pero gran valedora de la recuperación

Si se segmenta por grupos de edad a las desempleadas, las cotas más altas de desempleo de larga duración se encuentran entre las mayores de 55 años, de las que un 64% acumula más de 12 meses buscando trabajo, porcentaje que supera en 21 puntos porcentuales a la media femenina, del 43%. Además, resulta ilustrativo el dato de que las mayores de 55 años representan el 13,9% del total de paradas, pero el 20,3% del total de las desempleadas de larga duración.

De hecho, excluyendo a las mujeres menores de 25 años que buscan su primer empleo, a más edad, mayor es el desempleo de larga duración. Hay que tener en cuenta que muchas mujeres sénior afrontan la búsqueda de empleo tras largos periodos de inactividad, con desconocimiento sobre el mercado laboral y competencias que necesitan actualizarse. Además, en el tejido empresarial siguen existiendo grandes reticencias a la hora de incorporar a profesionales sénior, debido a prejuicios relacionados con su productividad y rendimiento. En este sentido, un 40% de los profesionales de Recursos Humanos admitía descartar automáticamente los currículos de los candidatos mayores de 55 años, según el último informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco.

Según Mesonero: “las mujeres sénior tienen, junto a las más jóvenes, una gran exposición al paro de larga duración y, por tanto, a la exclusión social. Los prejuicios y estereotipos sociales relacionados con su obsolescencia profesional unidos a la digitalización del mercado laboral, tienden a apartarlas de los procesos de selección, presuponiendo que sus competencias están desfasadas. Sin embargo, nuestro día a día nos demuestra que la mujer sénior atesora valores como el compromiso, la lealtad, la madurez o la experiencia que, bien orientados, se convierten en grandes adalides de la recuperación en tiempos de crisis, permitiendo conectar a las séniores con sectores que hoy demandan

profesionales como el sociosanitario o el alimentario. Además, supone un completo contrasentido renunciar a su talento, en un contexto de acelerado envejecimiento”.

En este sentido, cabe señalar que, las séniores son las que han tenido un mayor protagonismo entre las nuevas contrataciones. Así, frente a la destrucción de 283.800 empleos femeninos durante el último año, las mayores de 55 años son las únicas que, en términos netos, han conseguido trabajo, registrándose 95.400 ocupadas más que hace un año.

“Las mujeres sénior están dando la cara ante la crisis y ocupando posiciones clave en el mercado laboral de la nueva normalidad. Este episodio debe constituir un punto de inflexión para impulsar una visión renovada de las mujeres mayores de 55 años en el mundo del empleo, desterrando definitivamente la discriminación por edad para poner el foco en sus valores, actitudes y aptitudes, que tanto están contribuyendo en esta coyuntura”- sentencia Mesonero.

La mujer con discapacidad: la cronificación de su desempleo perpetúa su vulnerabilidad
Las mujeres con discapacidad son la ficha más débil en el tablero del empleo y parten de una situación de vulnerabilidad mucho mayor, que dificulta su proceso de inclusión en tiempos de crisis.

No hay datos más elocuentes para ilustrarlo que los referentes al empleo, para dar cuenta de esta mayor exposición a la exclusión social. Así, las mujeres con discapacidad representan más de la mitad de los parados (53%) pero, al mismo tiempo, suscriben menos de la mitad de los contratos de trabajo firmados por personas con discapacidad (38%)

El desempleo de larga duración también se ceba en mayor medida con la mujer con discapacidad: un 56,6% de las desempleadas acumula más de un año en paro, porcentaje superior al masculino, del 50,5%.

Según Mesonero: “los largos periodos de desempleo se convierten en un gran lastre para las mujeres con discapacidad, ya que no solo refuerzan las reticencias por parte de los empleadores, sino que conducen a una espiral de desmotivación y desánimo que dificulta su búsqueda de trabajo. Ahora más que nunca, es necesario acompañar a las mujeres con discapacidad para poner en valor sus habilidades blandas, hoy en alza- esfuerzo, capacidad de sacrificio o compromiso-y minimizar las dificultades que encuentran, en forma de prejuicios y estereotipos. Si no actuamos con diligencia, su riesgo de pobreza y/o exclusión podría convertirse en definitivo”- concluye.

Las familias monoparentales: cuando el empleo es lo más urgente
Si las personas al frente de una familia monoparental ya encontraban importantes obstáculos para acceder al mercado laboral y compatibilizar su vida personal y profesional antes de la pandemia, hoy estas dificultades se ven seriamente agravadas. Por un lado, las redes de apoyo de familia y amigos se han visto drásticamente reducidas, complicando aún más el reto de la conciliación e impidiendo que los hogares monoparentales puedan desenvolverse en igualdad de condiciones. Por otro lado, una parte importante de los sectores de actividad se han visto castigados por la crisis económica, incrementándose las cifras de desempleo y la incertidumbre laboral.

Según el noveno informe Monoparentalidad y empleo, de la Fundación Adecco, lanzado en octubre de 2020, la mayoría de las mujeres que lideran familias monoparentales (80%) ha visto empeorar su situación laboral y económica con la pandemia. En concreto, un 25% estaba trabajando en la economía sumergida y perdió su trabajo sin derecho a prestación; el 14% se vio afectada por un ERTE; el 10% tuvo que reducirse la jornada, agotar vacaciones o pedirse excedencia forzosa, con la consiguiente disminución de ingresos; un 2% era autónoma y/o se vio obligada a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo, ante la imposibilidad de compatibilizar con el cuidado de sus hijos, y un 29% estaba en búsqueda activa de empleo y vio cómo se paralizaban los procesos de selección en los que estaba participando. Por último, un 20% destacaba que no le ha afectado esta crisis, ya sea porque ha conservado su puesto de trabajo presencial o telemáticamente.

Atendiendo a la cifra de desempleo de larga duración, según la citada encuesta, un 58% de las desempleadas al frente de una familia monoparental lleva más de un año en paro, una circunstancia que deja a estos hogares en una situación crítica. “El desempleo de larga duración en el caso de una familia monoparental no solo sitúa en riesgo de exclusión al progenitor, sino también a sus hijos, abriendo una brecha educativa y social que atrapa a las nuevas generaciones. Las políticas activas de empleo y el impulso definitivo a la flexibilidad y conciliación -consolidación de medidas como la racionalización de entradas y salidas, recuperación de horas en sectores como la hostelería o la opción del teletrabajo el mayor tiempo posible- son la única llave para que las familias monoparentales no se queden atrás y puedan superar esta crisis”- reclama Mesonero.

La mujer víctima violencia género: invisibilidad en el mercado laboral de la pandemia

Según el 8º informe Un empleo contra la violencia, de la Fundación Adecco, lanzado el pasado mes de noviembre, el paro de larga duración alcanza a casi la mitad de las desempleadas que acreditan violencia de género (47%). Una circunstancia que refuerza su invisibilidad y perpetúa la situación de violencia de género en el tiempo, en la medida en que el desempleo se convierte en un freno para pedir ayuda para la mayoría de las mujeres víctimas. De hecho, un 95% de las encuestadas en el citado informe ve en el empleo un aliado para superar la situación que atraviesa, al constituir una fuente de ingresos, de autoestima o de estabilidad emocional, además de reforzar su red de contactos.

Sin embargo, la mayoría de las desempleadas víctimas de la violencia de género no confía en encontrar trabajo en el mercado laboral de la COVID-19. En concreto, un 85% cree que tardará más de un año en encontrar una ocupación estable; un 54% prevé que la encontrará dentro de 1-2 años; un 25% cree que tardará más de 2 años y un 6% llega a pensar que no la encontrará nunca.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “las mujeres víctimas acostumbran a presentar una situación de baja autoestima, que hoy se ve agravada con la crisis económica, ante la falta de expectativas profesionales: de ahí su escasa confianza en el mercado laboral. Hoy es más urgente que nunca acompañarlas en el proceso de búsqueda de empleo para que recuperen la seguridad en sí mismas, se doten de competencias estratégicas y puedan salir adelante cuanto antes”.

Salir del paro de larga duración: recomendaciones

La Fundación Adecco y las empresas colaboradoras de este informe plantean algunas líneas de actuación para empresas y Administraciones Públicas dirigidas a promover el acceso al mercado

laboral de las desempleadas de larga duración (ver en este link: <https://fundacionadecco.org/informe-empleoparatodas-la-mujer-riesgo-exclusion-mundo-laboral>).

Además, resulta imprescindible el compromiso individual que las propias desempleadas deben asumir para salir del paro de larga duración. Las principales recomendaciones se concretan en las siguientes:

- Formación: certificados de profesionalidad. Las desempleadas de larga duración deben acreditar que el tiempo en desempleo no ha sido perdido, sino que ha generado cambios positivos en su persona, sirviéndoles para incrementar su formación en áreas que hoy están en auge: tecnología, redes sociales, idiomas, comunicación, etc. En este sentido, es importante apostar por el reciclaje profesional a través de la formación, siendo los certificados de profesionalidad una vía idónea: son titulaciones emitidas por el SEPE o la Comunidad Autónoma correspondientes, con validez en todo el territorio nacional y que acreditan a un trabajador para una cualificación profesional u oficio.

- Conocimiento del mercado laboral. Estar al tanto de los sectores que están demandando más trabajadores puede ser de gran ayuda para encontrar una oportunidad profesional en el menor tiempo posible. Algunas áreas con alta demanda en estos momentos son la logística (requiere perfiles como preparadores de pedido, repartidores, transportistas...), el sector sociosanitario (se ha disparado la demanda de gerocultores) o el área de servicios, en posiciones como teleoperador u operario de limpieza.

- Digitalización de la búsqueda de empleo. Internet se ha convertido en la ventana al mundo laboral. Por ello es fundamental dotarse de competencias tecnológicas y estar presente en los canales digitales a través de la creación de perfiles profesionales en redes como LinkedIn, la utilización de portales de empleo, la creación de una marca personal en buscadores o la capacitación para realizar video-entrevistas, entre otros.

- Currículum funcional. Cuando se acumulan periodos muy extensos de inactividad o desempleo, en lugar de ordenar las experiencias profesionales por fecha, poniendo al descubierto que el último trabajo fue hace mucho tiempo, se recomienda agrupar los empleos por sectores, haciendo hincapié en la formación académica y motivaciones personales. Ejemplo:

EXPERENCIA LABORAL

SECTOR 1. Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.

SECTOR 2. Puesto ocupado. Nombre de la empresa. Tareas o logros realizados.

Flexibilidad. El mercado laboral cambia a gran velocidad y por ello es importante ser flexible. Las desempleadas deben ser conscientes de que, quizás, se vean abocadas a trabajar en puestos que no se adaptan completamente a su perfil profesional. Asimismo, es importante estar abiertos a opciones como la movilidad geográfica, al empleo por cuenta propia y otras fórmulas que, quizás, no estaban en el planteamiento inicial.

Actitud y habilidades blandas en la búsqueda de empleo. Aunque cierto que las empresas suelen

decantarse en primer lugar por los profesionales con experiencias laborales más recientes, no es menos verdad que las habilidades blandas cotizan al alza. Es por ello que la actitud positiva en la búsqueda de empleo permite aflorar valores que hoy son estratégicos para conectar con el mercado laboral: interés, creatividad, esfuerzo, dedicación, orientación a resultados...

Voluntariado. La ausencia de experiencias laborales recientes puede compensarse con el voluntariado, una práctica en auge, muy valorada por los seleccionadores. Si bien es cierto que en la era COVID-19 el contacto presencial se ha restringido al máximo, existen opciones de voluntariado telemático u online mediante el que las desempleadas pueden entrenar habilidades como la comunicación, la empatía o la asertividad, a la vez que cooperan con la comunidad en la que habitan y mejoran su perfil profesional.

Datos de contacto:

Autor

914115868

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

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>