

# ORIENTACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA MAYORES DE 45 AÑOS



✓ POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

# MÓDULO 2: Mercado de trabajo, ¿qué pasa con las personas mayores de 45 años?

**EDAD Y MERCADO LABORAL.**

**PERFILES SENIOR.**

**REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS.**



# EDAD Y MERCADO LABORAL

Como orientadores/ as es fundamental **conocer las tendencias del mercado laboral** tanto para poder **planificar programas y acciones de mejora de la empleabilidad** ajustadas a las necesidades de la población diana, como para **asesorar a las personas con las que trabajamos en cuanto a objetivos profesionales, diversificación y/o reorientación profesional, etc.**

Es muy probable que personas que se hayan quedado sin empleo **no conozcan las características del mercado actual, qué perfiles se están demandando, qué competencias, las previsiones que existen entorno al empleo, etc.** Por lo que debemos facilitar esa información (o recursos de acceso a la misma).

Para poder realizar una **atención y orientación de calidad**, necesitamos **estar al día en lo relativo al mercado laboral, tanto a nivel estatal como local** (estadísticas, informes, estudios, prospección del tejido empresarial del territorio y de las características del mismo, etc). Y **tener en cuenta el impacto y la intersección de otras variables relativas a la persona** (sexo, edad, tiempo en desempleo, responsabilidades familiares, etc) para establecer **medidas dirigidas a paliar las dificultades/desigualdades/discriminaciones**. Esta necesidad de actualización es, si cabe, más importante cuando atravesamos una situación de crisis y de cambios como la actual, derivada de la **Covid-19**.

# EDAD Y MERCADO LABORAL

## INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS , OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (SEPE), datos de 2020



### Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años | Servicio Público de Empleo Estatal

El Servicio Público de Empleo Estatal aborda la situación del mercado de trabajo, tanto desde



Los datos de paro registrado a finales de diciembre de 2020 muestran que el **48,78 % de las personas en paro en nuestro país son mayores de 45 años** (1.896.465 parados/as, lo que supone un incremento interanual del 5,89 %, en valores porcentuales.

Mención especial merece el dato de **paro de larga duración**, es decir, los/as parados/as que llevan demandando empleo más de 365 días. Si el dato general del conjunto del país arroja un porcentaje del 45,09 % de paro de larga duración, entre los mayores de 45 años ese porcentaje se eleva al **59,58 %**.

En la contratación destaca la **alta temporalidad** (representando el **90,23 %** de la contratación total del colectivo en el 2020) y una **rotación de 2,43 contratos por persona durante la anualidad**.

# EDAD Y MERCADO LABORAL

## EL IMPACTO DEL COVID-19 EN LA CONTRATACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS, RANDSTAD (datos de 2021)



Durante los **tres primeros meses del año**, se firmaron **1,1 millones de contratos a mayores de 45**, cerca de **83.100 firmas menos** que el trimestre anterior.

- El **desplome de la contratación en este segmento de edad el que menos ha caído** (tres puntos menos).
- La **contratación de mujeres mayores de 45 se ha reducido un 11,2%**, mientras que **la de sus compañeros varones solo lo hizo en un 3,6%**.
- Más de la mitad de los contratos firmados durante los últimos tres meses fue en el **sector servicios (52,2% de los contratos a mayores de 45 años)**.
- **Baleares (3,1%) y Murcia (2,8%)** fueron las **únicas en ver crecer los contratos**, mientras que **Galicia (-23,2%) y la C. Valenciana (-19,6%)** registraron las **mayores caídas**.

En cuanto a tipología de contrato, **Randstad detecta un notable aumento del 27,6% de la contratación indefinida**.

nota de prensa 

**Estudio Randstad – Contratación de mayores de 45 años**

La contratación de mayores de 45 años cayó un 7% durante el primer trimestre

- Durante los tres primeros meses del año, se firmaron 1,1 millones de contratos a mayores de 45, cerca de 83.100 firmas menos que el trimestre anterior
- El desplome de la contratación en este segmento de edad el que menos ha caído, tres puntos menos pronunciado que el conjunto de los profesionales
- La contratación de mujeres mayores de 45 se ha reducido un 11,2%, mientras que la de sus compañeros varones solo lo hizo en un 3,6%
- Más de la mitad de los contratos firmados durante los últimos tres meses fue en el sector servicios
- Baleares (3,1%) y Murcia (2,8%) fueron las únicas en ver crecer los contratos, mientras que Galicia (-23,2%) y la C. Valenciana (-19,6%) registraron las mayores caídas

**Madrid, 22 de abril de 2021.** Randstad, la empresa de recursos humanos número 1 en España y en el mundo, ha estudiado cuál es la situación actual de la contratación en los mayores de 45 años, un segmento que supone el 46,8% de la población activa de nuestro país. Para ello, ha estudiado datos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del primer trimestre de 2021, comparándolo con los años anteriores.

Randstad revela que la contratación de los mayores de 45 años se ha reducido un 6,9% durante el último trimestre, siendo el segmento de edad con la caída menos pronunciada, cerca de tres puntos porcentuales menos que el conjunto de los trabajadores, que sufre un descenso del 10%. El desplome de contratación de menores de 25 ha sido del 17,3%, mientras que el de profesionales entre 25 y 45 fue del 9,3%.

De los 1.122.255 contratos a mayores de 45 años, lo que significa que se han dejado de firmar cerca de 83.100 contratos con respecto al último trimestre del pasado año.

Page 1 / 6

Contratos > 45	4Q 2020		1Q 2021		Variación
	Volumen	Peso	Volumen	Peso	
Indefinidos	110.402	9,2%	140.842	12,5%	27,6%
Temporales	1.094.931	10,8%	981.413	87,5%	-10,4%
<b>Total</b>	<b>1.205.333</b>	<b>10,0%</b>	<b>1.122.255</b>	<b>87,5%</b>	<b>-6,9%</b>

© Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al Cuarto Trimestre de 2020.



# EDAD Y MERCADO LABORAL

INFORME TU EDAD ES UN TESORO , FUNDACIÓN ADECCO (junio 2021)



13ª edición

## Tu edad es un tesoro

Mayores de 45 años en el mundo laboral



Las personas mayores de 45 años ya suponen el **47,3% de la población activa y el 37,6% de las personas en situación de desempleo**, cifras que se han incrementado en 12,2 y 11,2 puntos porcentuales en los últimos 10 años, respectivamente.

Los y las mayores de 45 años han sido el **segundo grupo más afectado por el paro**, solo superado por los/as menores de 30 años. Pese a ello, han sido el **único grupo de edad para el que se ha generado empleo durante el último año**.

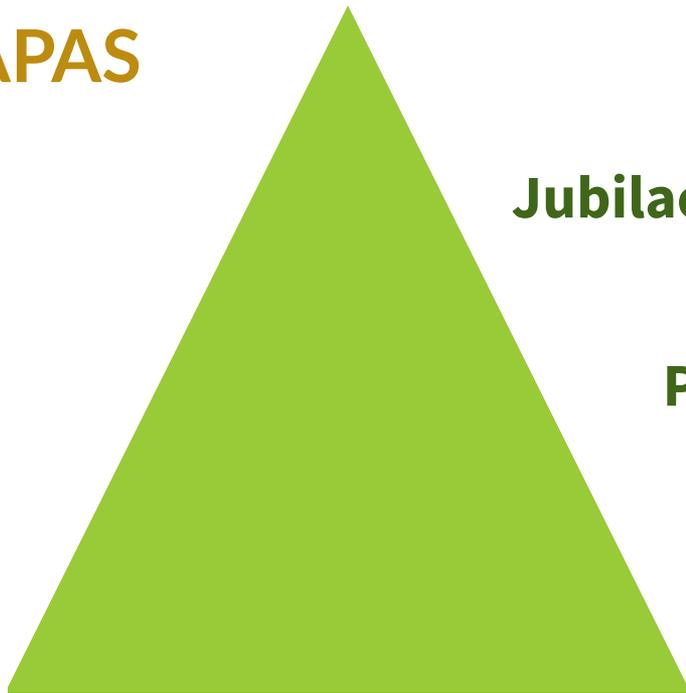
El **desempleo de larga duración afecta especialmente** a este grupo de población: a mayor edad, mayor desempleo de larga duración. El 85,7% de los y las mayores de 45 cree que la edad es un factor discriminatorio en las entrevistas de trabajo

**MUJERES: A LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD SE LE AÑADEN EL RESTO DE DISCRIMINACIONES, SIENDO EL GÉNERO LA BASE DE TODAS ELLAS.**



# EDAD Y MERCADO LABORAL

**3 ETAPAS**



**Jubilación**

**Periodo laboral**

**Periodo formativo**

# EDAD Y MERCADO LABORAL

Cada vez **se alarga más el período formativo y se retrasa la incorporación al mercado laboral**, lo que implica que se tendrá que trabajar más tiempo para llegar al número de años cotizados necesario para obtener una pensión digna.

Si aumenta la esperanza de vida, viviremos más años, nos jubilaremos más tarde, lo que significa que **una persona de entre 40-50 años está en la mitad de su carrera profesional, pese a ser expulsada muchas veces del mercado laboral**.

Hoy en día, lamentablemente tenemos que **añadir el desempleo como otra etapa a lo largo de nuestra vida**. Pero hay que tener en cuenta en qué momento se produce ese desempleo, especialmente cuando se añaden otros factores como el desempleo de larga duración, la falta de ingresos (o el no tener acceso a prestaciones), las responsabilidades familiares, etc.

# EDAD Y MERCADO LABORAL

Según datos del INE, **la edad media de las/os españoles/as se sitúa en los 43,8 años** (Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2021, datos provisionales).

La **población mayor de 45 años supone el 47,3% de la población activa en España.**

**Pasamos de ser perfil junior a perfil senior en un breve período de tiempo.** Ya que la denominada etapa junior se desarrolla aproximadamente entre los 18 a los 30 años.

**¿Cómo es posible entonces que estemos frente a un mercado laboral que discrimina por edad, tanto en los tramos bajos como altos?**

# EDAD Y MERCADO LABORAL

El Informe de Infoempleo Adecco sobre Oferta y Demanda de empleo en España 2016 muestra en qué medida **la edad es un factor relevante a la hora de acceder a un puesto de trabajo en España.**

Entre esos datos destacamos que **sólo un 2,3% de las ofertas del mercado se dirigen a las personas mayores de 45 años.**

El informe también refleja que **el 26% de las ofertas publicadas hacen referencia a la edad como un requisito de acceso al puesto de trabajo.** La edad media requerida es de 33 años.6 de cada 10 ofertas de empleo que hacen referencia a la edad se dirigen a personas entre 26 y 35 años.

# EDAD Y MERCADO LABORAL

Las personas **mayores de 45 años vuelven a ser perjudicadas en la distribución de la oferta de empleo por edades**. En el último año, las vacantes para las que se han solicitado candidatos/as que estén dentro de sus últimos veinte años de vida laboral ha seguido cayendo, quedándose en tan solo el 2,25%, casi la mitad de lo conseguido en el anterior ejercicio (4,04%).

Si realizamos una radiografía general de los/as parados/as mayores de 45 años, nos encontramos con el perfil de una **mujer** (52,3%) de **48 años, con responsabilidades familiares** (personas dependientes a su cargo) (82%), **estudios técnicos** (32%) y que se encuentra en paro porque **perdió su empleo anterior** (EREs, despidos, reestructuraciones de plantilla, etc).

Desde la fecha de publicación de este estudio, no ha habido grandes cambios, como hemos visto.

# EDAD Y MERCADO LABORAL

Estamos por tanto ante un **colectivo de personas que precisan de una intervención personalizada y específica** que considere su situación de alta vulnerabilidad social y laboral, así como otros factores que afectan a su empleabilidad, **prestando especial atención a las brechas de género, que suponen desigualdades y discriminaciones inconcebibles en el siglo XXI.**

No sólo porque los datos confirman un **mayor índice de mujeres desempleadas**, sino porque además **el contexto de crisis ha hecho que muchas mujeres mayores de 45 años se hayan tenido que incorporar por primera vez (o después de mucho tiempo)** al mercado de trabajo cuando antes se ocupaban de tareas de cuidado por economías domésticas resentidas por el paro. Además, y atendiendo al alto índice de temporalidad femenina y a la brecha salarial, **los subsidios y ayudas que reciben son menores que las de los varones.**

# PERFILES SENIOR

¿Mira estas imágenes, consideras que son perfil sénior?



# PERFILES SENIOR

¿Y éstas?



# PERFILES SENIOR

A partir de los **40/45 años** ya se habla de **perfil senior**, con lo que ello implica. En el caso de las **mujeres** la franja de edad de los 30 a los 40 años muchas veces coincide con la **etapa de la maternidad** (bajas, reducciones de jornada, excedencias, dedicación exclusiva al cuidado de hijos e hijas...), lo que hace pasar de la etapa junior a la senior directamente.

Esta **clasificación anglosajona cada vez es más habitual en las ofertas de trabajo**: puede hacer referencia a la edad, la experiencia, el nivel de destreza... Superados los dos años en una actividad determinada, el nivel de experiencia puede dividirse en dos: semisenior, (aquellas personas que acumulan entre 2 y 6 años de experiencia) y senior (a partir de los 6 años de experiencia). ¿Pero qué ocurre con las personas en esa franja de edad que no cuentan con esa experiencia?

# PERFILES SENIOR

En el **marco jurídico europeo** se hace referencia explícita a la **edad como factor de discriminación** en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de diciembre 2000: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenezca a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad y orientación sexual”*.

En el año 2000, el Consejo de Unión Europea aprobó **dos directivas o leyes comunitarias en la lucha contra la discriminación:**

- La Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- La Directiva Comunitaria 2000/78/CE, de 17 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: *“Tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”*.

Estas directivas son de aplicación tanto en el sector público como en el privado, y se refieren especialmente a las **condiciones de acceso al empleo, a la formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo y la participación sindical.**

# PERFILES SENIOR

Estas dos directivas comunitarias sobre igualdad de trato y lucha contra la discriminación, fueron **incorporadas al sistema legal español mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE. N°313 de 31 de diciembre 2003)**, una norma de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para 2004.

Capítulo III del Título II “**Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato**”. Los conceptos de igualdad de trato y discriminación se encuentran definidos en el Art. 28 en su Punto 1 de la Ley:

- *Principio de igualdad de trato: es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.*

Además de la transposición de la normativa europea, a nivel nacional, se recoge el derecho a la igualdad de trato en el **artículo 14 de la Constitución Española** que, en su Capítulo Segundo sobre Derechos y Libertades reconoce que: “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

# PERFILES SENIOR

El artículo 4.c) del **Estatuto de los Trabajadores** aborda la no discriminación en las relaciones laborales, haciendo mención expresa a la prohibición de toda discriminación por diferentes motivos, entre ellos, esta vez sí, la edad. “1. *Los trabajadores tienen como derechos básicos (...) c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*”.

## Sin embargo....

- La **entrada generalizada en el mercado laboral se produce alrededor de los 25 años** (la tasa de actividad alcanza en la cohorte de 25 a 29 años, el 84,5% frente al 55% de la cohorte anterior), **y a los 55 años hay una marcada salida del espacio laboral, que se acentúa en los 60 años**. La tasa de actividad del grupo 60-64 años, es del 44,9%, por lo tanto buena parte de los mayores de 60 años ya no participan del mercado laboral.
- Hay una **incidencia muy por encima de la media del paro de larga duración** (más de dos años), en los sectores de más de 45 y que supone porcentajes dramáticos a partir de los 50 años.

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**El 64% de las personas entrevistadas de entre 40 y 64 años opina que las probabilidades de encontrar trabajo son pocas o ninguna** (esta cifra es del 42% entre los menores de 40 años).

**El 62% de los/as desempleados/as mayores de 55 años es parado de larga duración y el 75% cree que ya no volverá al mercado (8 de cada 10 mujeres desempleadas mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca).**

**El porcentaje de personas desempleadas que lleva más de un año sin trabajar es del 62% en el caso de los mayores de 55 años** y desciende al 41,5% entre la media de la población general.

**Un 40% de los/as profesionales de Recursos Humanos admite que una edad superior a los 55 años le genera dudas a la hora de incorporar al trabajador/a en determinados puestos.**

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

El **44%** de las personas encuestadas por el CIS piensa que el “**ser mayor**” puede perjudicar que una persona sea seleccionada para un empleo. Las **mujeres** señalan la **edad, el aspecto físico y el género** como los tres grandes factores de discriminación en el ámbito laboral, que en los tres casos, se perciben muy presentes. En cambio, los **varones** aun reconociendo su existencia, las consideran menos frecuentes que las mujeres. **Únicamente coinciden en la valoración de la incidencia de la edad como factor de discriminación.**

En los primeros años en el mercado laboral, la vivencia de discriminación es muy similar entre varones y mujeres, reflejo de las dificultades comunes que tienen en la entrada al mercado laboral. **A partir de los 30 años, las experiencias se alejan y siguen tendencias muy diferentes, el porcentaje de mujeres que declaran haberse sentido discriminadas en el trabajo aumenta, mientras que en el caso de los varones disminuye de forma muy marcada.**

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

La **edad** aparece con claridad como el factor discriminante que más afecta en el ámbito laboral: el 23% de quienes trabajan o han trabajado se ha sentido discriminado en alguna ocasión por razón de la edad, y un 8,4% declara haberlo sido en los últimos 12 meses.

En el caso de la discriminación por edad, llama la atención que **la vivencia personal sea mayor que la que se ha observado hacia otras personas en el entorno laboral**. A diferencia de lo que ocurre con otros factores potenciales de discriminación (género, etnia, aspecto físico, nacionalidad...), la edad es un factor de discriminación que en un momento u otro de nuestra vida laboral nos puede afectar a cualquiera, ya que todos/as somos en algún momento jóvenes o maduros/as. Por lo que todas las personas somos potencialmente discriminables por edad.

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**En el caso de las mujeres, edad y género tienen la misma presencia o incidencia como causa de la discriminación de la que son víctimas en la esfera laboral.** El 25% de las mujeres se ha sentido discriminada en alguna ocasión por razón de género, el mismo porcentaje que declara haberlo sido por edad.

**Son dos factores de discriminación totalmente interrelacionados, y que en los grupos se condensa y asocia con la “edad fértil” de las mujeres.** Si nos detenemos en las características básicas del 22,4% de las personas trabajadoras que se han sentido discriminadas en alguna ocasión en el trabajo por cuestión de edad, se ve con mayor claridad que existe una “sobrerrepresentación” de mujeres y de las franjas de edad más adultas, que se acentúa cuando nos fijamos en los últimos 12 meses.

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

***Las paradas mayores de 45 años presentan un nivel formativo muy parecido al de los hombres. Pero hay diferencias: las que llevan dos o más años desempleadas, superan a los hombres y cuando encuentran trabajo, un tercio lo hace a tiempo parcial.***

**¿Qué repercusiones tienen estos datos?  
¿Y para los hombres y las mujeres?**

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**En 2007, sólo el 26% de las mujeres era desempleada de larga duración, actualmente la cifra se duplica**, según el informe Adecco Empleo para Todas. El 68,3% mujeres mayores de 55 años lleva más de un año en situación de desempleo.

La globalización y la digitalización del mercado exigen a los/as demandantes de empleo nuevas y más transversales habilidades, quedando sus conocimientos, en muchos casos, desfasados con respecto a las nuevas exigencias de las empresas. **¿Qué pasa con las mujeres que se reincorporan al mercado laboral, tras años de "inactividad" laboral?**

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**De la inactividad al desempleo:** Con la crisis, muchas mujeres, inactivas hasta la fecha iniciaron una búsqueda de empleo para apoyar una economía doméstica resentida.

**Prejuicios culturales que conducen directamente a la discriminación laboral.**

**Desactualización competencias.** En muchos de los casos, la mujer que se incorpora al empleo es por largos períodos de inactividad o tras muchos años en la misma empresa.

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**Mayores tasas de desempleo en mayores de 45 años**, especialmente de desempleo de larga duración.

**Presencia de variables que interseccionan:** sexo, tiempo en desempleo, responsabilidades familiares, etc.

**Casuísticas específicas como:**

- **Trabajadoras/es estables en una misma empresa durante mucho tiempo y que han perdido su empleo, necesitando bien reorientación/diversificación profesional, bien actualización**, por tener (en ocasiones) una formación que actualmente es considerada "desfasada" por las empresas.
- **Trabajadoras/es que se reincorporan al mercado laboral tras un periodo de "inactividad" laboral o se incorporan por primera vez** (fundamentalmente mujeres que han estado dedicadas a los cuidados).
- **Trabajadoras/es en situación de desempleo de larga duración.**

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS.

Se enfrentan a un **mercado muy competitivo** y, actualmente, en un momento de crisis.

Se enfrentan a **edadismo, discriminaciones y estereotipos que dificultan entrada, permanencia o promoción en el mercado laboral** como: "tienen resistencia al cambio", "mayores dificultades de adaptación", "menor resistencia física", "menor capacidad para el trabajo", "actitudes más desmotivadas", "mayor absentismo laboral", "desconocimiento digital", "estancamiento", "van a pedir mayor salario o mejores condiciones", que hay que trabajar y deconstruir con las empresas.

**Crecen exponencialmente los tiempos de búsqueda de empleo**, alejando este segmento del mercado de trabajo.

**Su situación laboral impacta a través de los núcleos familiares a un mayor número de personas**, que dependen de ella en los hogares.

# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

La mayoría de este segmento **ha perdido la esperanza de encontrar un empleo.**

En ocasiones, sobre todo en casos de reincorporación al mercado laboral o de tener que iniciar la búsqueda de empleo después de años trabajando en la misma empresa: **desconocimiento de recursos de empleo, objetivos profesionales poco definidos, desactualización.**

**A veces: brechas digitales, especialmente en cuanto al conocimiento y uso de herramientas digitales.**

## **Impacto psicosocial y barreras internas:**

- Ansiedad, estrés, sentimientos de culpa y de fracaso
- Enfado ante la exclusión del mercado laboral
- Desmotivación, pocas expectativas de encontrar empleo
- Pérdida de autoestima
- Creencias limitantes y negativas
- Desesperanza
- Miedo a no encontrar trabajo y a las consecuencias



# REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN MAYORES DE 45 AÑOS

**NECESITAMOS TENER EN CUENTA TODOS ESTOS FACTORES A LA HORA DE PLANIFICAR E IMPLEMENTAR LA INTERVENCIÓN, TANTO CON LAS PERSONAS USUARIAS COMO CON LAS EMPRESAS Y OTROS AGENTES CLAVE.**

**ATENCIÓN INTEGRAL, FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN.**

**VISIBILIZAR Y APROVECHAR EL TALENTO, TRANSFORMAR LA EDAD EN UNA FORTALEZA.**