



FUNDACIÓN ADECCO

12^a edición

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión

Informe apoyado por:



Índice

Carta de Francisco Mesonero	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
La mujer migrante en el mercado laboral	7
Un talento en expansión	9
Como sería el mercado sin mujeres migrantes	11
El empleo sumergido, un refugio precario	12
El reto de combatir la discriminación laboral	14
Claves para impulsar la diversidad en las empresas	16
Conclusiones	17

La desigualdad de la mujer en el mercado laboral

Tasa de actividad

53%

Las mujeres participan menos en el empleo en España. El 53,3% de las que están en edad laboral tiene trabajo o lo busca. La cifra se eleva hasta el 64% en el caso de los hombres. (INE)

Tasa de paro

12%

La tasa de desempleo de la mujer alcanza el 12%, descendiendo hasta el 9,5% en el caso de los hombres (INE)

Jornadas parciales

74%

El 74% de las personas trabajadoras con jornada parcial en España son mujeres (INE)

Inactividad por cuidados

605K

605.600 mujeres en edad laboral no trabajan ni buscan trabajo por cuidar de familiares dependientes. La cifra entre los hombres es 10 veces menor, (60.500) (INE)

Riesgo de exclusión

27%

El 27,2% de las mujeres en España está en riesgo de exclusión, frente al 24,8% de los hombres (AROPE)

Brecha salarial

18%

Del 18,3%: las mujeres ganan en promedio 5.212 euros menos que los hombres (INE)

Carta de Francisco Mesonero

En 2025, nuestro informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral cumple 12 ediciones. Por primera vez, hemos querido poner el foco en un segmento de la población que tiene un protagonismo creciente en el mercado laboral y que, a menudo, afronta un elevado riesgo de exclusión social: la mujer migrante.

En efecto, en un contexto global marcado por la movilidad y la transformación acelerada del mercado laboral, la fuerza laboral migrante desempeña un papel cada vez más relevante en la economía española. Su contribución es esencial para la sostenibilidad empresarial y para afrontar desafíos estructurales como el envejecimiento de la población o la escasez de talento en diversos sectores.

Sin embargo, su acceso al empleo continúa condicionado por múltiples barreras, que van desde la discriminación y los estereotipos hasta una mayor exposición a la economía sumergida, factores que dificultan su plena participación en igualdad de condiciones.

Por todo ello, en esta decimosegunda edición de nuestro informe, y de la mano de xx empresas comprometidas, hemos querido analizar la realidad laboral de las mujeres migrantes en España, subrayando los obstáculos que afrontan y las oportunidades que su inclusión representa para la sociedad en su conjunto.

El tejido empresarial desempeña un papel clave en este sentido. En el marco de sus estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), las empresas pueden impulsar una gestión eficaz de la diversidad cultural, garantizando entornos laborales libres de discriminación y propiciando el desarrollo profesional de las mujeres migrantes en todos los sectores de actividad. Solo a través de políticas y prácticas que garanticen la equidad en el acceso y el desarrollo profesional, podremos avanzar hacia un modelo económico y social más sostenible, justo y competitivo.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Objetivos

El 12º informe #EmpleoParaTodas: La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral, persigue los siguientes objetivos:

- **Visibilizar las dificultades específicas que afrontan las mujeres migrantes**, que incluyen discriminación y una mayor exposición a la economía sumergida, con el consiguiente impacto en su desarrollo profesional y bienestar personal.

- **Romper estereotipos y prejuicios** que limitan las oportunidades laborales de las mujeres migrantes, demostrando su talento, capacidades y aportaciones en sectores estratégicos de la economía.

- **Subrayar el papel esencial de la mujer migrante** para la sostenibilidad del mercado laboral, en respuesta a desafíos como el envejecimiento poblacional o la escasez de talento en determinadas áreas profesionales.

- **Detectar las barreras que las mujeres migrantes** encuentran en su acceso al empleo, en aras de sensibilizar e identificar obstáculos culturales, administrativos y/o socioeconómicos.

- **Promover la presencia de la fuerza laboral femenina migrante** en el debate social, mediático y político, impulsando su reconocimiento a la contribución de la economía y la necesidad de garantizar su plena inclusión en el mercado laboral.

Metodología y fuentes

Desde el año 2009, la Fundación Adecco realiza informes y estudios sobre las personas a las que ayuda a encontrar empleo. Tras más de una década realizando estos análisis, en 2022 se constituyó el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo, el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco, cuya finalidad es proporcionar información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral.

El presente informe se ha elaborado en el marco de este Observatorio, compuesto por un equipo multidisciplinar especializado en la interpretación de datos sobre el mercado laboral y las personas en riesgo de exclusión social. Para su ejecución, se ha realizado una encuesta a **150 mujeres migrantes** que buscan empleo en España (distribuida a través de una plataforma online), facilitando asimismo la respuesta en las principales delegaciones de la Fundación Adecco. También se ha recurrido a otras fuentes de conocimiento:

- Encuesta de Población Activa (EPA). (Instituto Nacional de Estadística)
- Encuesta continua de Población (Instituto Nacional de Estadística)
- Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el mercado laboral español (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)
- Encuesta a 150 mujeres migrantes en búsqueda activa de empleo
- Entrevista a personas expertas de la Fundación Adecco en empleo de personas en riesgo de exclusión y en el desarrollo de estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el marco empresarial

La mujer migrante en el mercado laboral

En este informe analizamos con datos el protagonismo creciente de las mujeres extranjeras en el mercado laboral. Su contribución resulta esencial en sectores clave, contribuyendo al desarrollo productivo del país.

En los últimos años, el mercado laboral español ha experimentado cambios significativos, marcados por la transformación digital, el envejecimiento de la población o la movilidad internacional. En este contexto, la mujer migrante ha adquirido un protagonismo creciente, desempeñando un papel esencial en sectores clave y contribuyendo al desarrollo productivo y social del país. Sin embargo, su acceso al empleo sigue estando condicionado por múltiples barreras que dificultan su inclusión plena en el mercado laboral.

En las sucesivas páginas pondremos cifras a esta realidad, visibilizando el peso creciente de la mujer migrante en la economía española, así como las múltiples dificultades que encuentran para aportar su talento con garantías. Discriminación laboral, falta de reconocimiento de sus cualificaciones o mayor exposición a la economía sumergida son solo algunas de ellas.

A través de este diagnóstico, se busca estimular un modelo de empleo más inclusivo, en el que la diversidad cultural sea gestionada de manera efectiva y donde las mujeres migrantes puedan desarrollar su potencial en condiciones de igualdad.

“La doble condición de mujer y migrante sitúa en una posición de desventaja estructural ante obstáculos como la discriminación por origen, la dificultad para homologar sus títulos, la falta de redes de contacto o la sobreexposición a la economía sumergida. Todo ello supone un gran lastre, teniendo en cuenta que, en los próximos años, se prevé la llegada

de millones de mujeres migrantes que desempeñarán un papel crucial, por su potencial para llenar el vacío de una población activa nativa decreciente. Garantizar su acceso a empleos formales y con derechos no solo es una cuestión de justicia social, sino una necesidad ineludible para sostener el tejido productivo y asegurar la cohesión social” - asegura **Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.**



FUNDACIÓN ADECCO



LA LUZ DEL EMPLEO

Día Internacional de la Mujer

diamujer.org



Un talento en expansión

En España, se contabilizan 2,5 millones de mujeres migrantes en edad laboral, con un peso muy significativo en sectores como el cuidado, la hostelería o los servicios.

En un contexto de envejecimiento poblacional y decrecimiento de la población activa autóctona, la fuerza laboral migrante se ha convertido en un factor estratégico para sostener el crecimiento económico y garantizar la competitividad del país. Hoy, se contabilizan 6,5 millones de personas extranjeras en España, de las cuales, aproximadamente 5 millones tienen edad laboral. Dentro de este grupo, las mujeres migrantes tienen un peso muy significativo, desempeñando un papel clave en áreas fundamentales como los cuidados, la hostelería, el comercio o los servicios esenciales. Su contribución no solo compensa los desafíos del invierno demográfico, sino que también impulsa la diversidad en el mercado laboral, configurando un nuevo escenario de retos y oportunidades para la inclusión y el desarrollo económico.

Así, las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral migrante en España (se contabilizan 2,5 millones de personas del sexo femenino en edad de trabajar o potencialmente activas).

En 2008 se inició un proceso de feminización de la población residente nacida en el extranjero, coincidiendo con el inicio de la crisis económica, cuando el trabajo doméstico sirvió de “sector refugio” para muchas mujeres en los años de la Gran Recesión (2008-2014), en contraste con el desplome del empleo en la construcción, intensamente masculinizado. Esta feminización se redujo con la Covid-19, que afectó notablemente al empleo doméstico, y hoy ambos sexos están representados equitativamente.

Mujeres con empleo

Población extranjera residente en España potencialmente activa (en edad de trabajar)	Cifra total	%
Mujeres ocupadas españolas	2.521.989	50%
Mujeres ocupadas extranjeras	2.542.211	50%
Total	5.064.200	100%

Mujeres residentes potencialmente activas

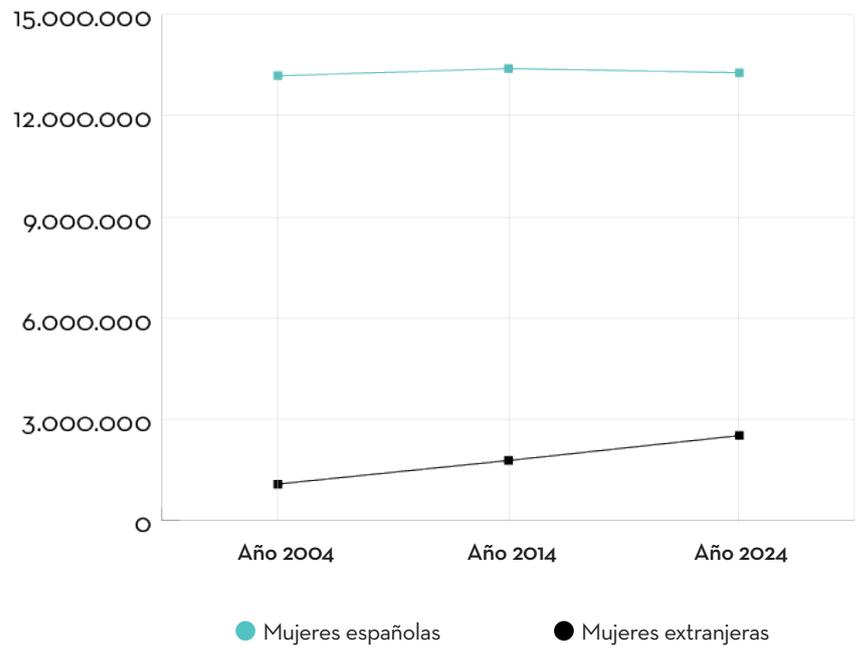
Periodo	Españolas	Extranjeras	Total	%
Año 2004	13.190.207	1.085.564	14.275.771	7,6%
Año 2014	13.405.144	1.783.594	15.188.738	11,7%
Año 2024	13.283.569	2.521.989	15.805.558	16%

Las 2,5 millones de mujeres migrantes potencialmente activas, suponen hoy el 16% del total de la población femenina en edad de trabajar en España. El porcentaje era del 11,7% hace una década y del 7,6% en 2004. Este aumento significativo responde a una doble dinámica: por un lado, la llegada a nuestro país de mujeres migrantes en busca de oportunidades laborales y, por otro, la disminución de la población femenina española en edad laboral, debido al envejecimiento demográfico y a la baja natalidad.

El número de mujeres migrantes en edad de trabajar ha crecido un 41% en la última década, mientras las españolas han caído un 1%

Como se observa, la población femenina en edad laboral, nacida en España, ha disminuido en 121.575 personas en el último decenio, mientras que la de origen extranjero ha aumentado en 738.395. En otras palabras, el número de mujeres migrantes en edad de trabajar ha crecido un 41% en la última década, mientras que las españolas han caído un 1%. Si hacemos esta misma operación con respecto a hace 2 décadas, las mujeres extranjeras se han incrementado en un 132,3% y las españolas apenas han crecido en un 0,7%.

Evolución de mujeres potencialmente activas



Cómo sería el mercado sin mujeres migrantes

En un escenario hipotético, hemos planteado que las profesionales extranjeras se retiraran del mercado laboral: su ausencia generaría un impacto que la economía española no podría sostener.

Para comprender la importante contribución de la mujer migrante en el mercado laboral, hemos planteado un escenario hipotético, en el que las profesionales foráneas se retiraran súbitamente del empleo. La conclusión es clara: su ausencia generaría un impacto insostenible en la economía.

En efecto, si las mujeres extranjeras abandonaran hoy el mercado laboral, el número total de ocupadas en la economía española se reduciría en 1,4 millones y caería hasta las 7,8 millones de mujeres con empleo (últimos datos disponibles: Ocupados por sexo y nacionalidad 2023). Incluso, si todas las desempleadas de nacionalidad española de este periodo (1.147.275, de un total de 1.529.700 mujeres desempleadas en 2023, basándonos en las estimaciones del Ministerio de Inclusión, en la que 1 de cada 4 desempleados es de nacionalidad extranjera,) ocuparan esas vacantes (1.420.300), quedarían sin cubrir 273.025 puestos de trabajo, actualmente desempeñados por mujeres extranjeras.

Por otra parte, es reseñable que las mujeres extranjeras ya representan el 21,5% del total de desempleadas en España (365.900 de un total de 1.698.400). Dicho de otro modo, las profesionales extranjeras ya son más de una quinta parte de la fuerza laboral femenina disponible en España.

El protagonismo de las mujeres extranjeras en el mercado laboral no es una cuestión coyuntural, sino una tendencia que se agudizará, al calor de la realidad

demográfica. Según las proyecciones demográficas del INE, en los próximos 15 años España podría ganar más de 5 millones de habitantes, superando los 53,7 millones en 2039, principalmente debido a la inmigración. Así, y realizando una extrapolación con los datos actuales, llegarían a nuestro país 2,5 millones de mujeres, de las cuales el 78% (1,9 millones) serían potencialmente activas.

Si las mujeres extranjeras abandonaran hoy el mercado laboral, el número de ocupadas se reduciría en 1,4 millones

“El mercado laboral presente y futuro no puede entenderse sin la contribución de las mujeres migrantes. En un contexto de invierno demográfico, con una población cada vez más envejecida y una reducción de la fuerza laboral nativa, su presencia

responde a una necesidad estructural y es clave para garantizar el crecimiento económico. Apostar por su inclusión significa garantizar un mercado laboral más dinámico, innovador y resiliente”, expresa Begoña Bravo.

“Es una creencia muy extendida el hecho de que la población migrante nos está quitando el trabajo. Sin embargo, si hoy mismo todos los ocupados con empleo cedieran su puesto a personas españolas en desempleo, seguiría habiendo vacantes sin cubrir. La realidad es que necesitamos a la población migrante para garantizar la sostenibilidad de nuestro Estado del Bienestar y para impulsar el crecimiento económico. Además, los profesionales extranjeros suelen desempeñar funciones en sectores y posiciones que muchas veces cuentan con dificultades de cobertura, contribuyendo así a la dinamización del mercado laboral. Más que una amenaza, su presencia es una oportunidad para fortalecer nuestra economía y responder a los retos demográficos y laborales que enfrentamos como sociedad.”- añade Bravo.

Mujeres con empleo

Mujeres con empleo

Mujeres ocupadas españolas	7.855.660
Mujeres ocupadas extranjeras	1.420.300
Total mujeres ocupadas	9.275.900

El empleo sumergido, un refugio precario

A pesar de su creciente contribución al mercado laboral, las mujeres migrantes siguen afrontando múltiples barreras, encontrando dificultades para acceder y consolidarse en el empleo formal.

El acceso al empleo formal sigue siendo un desafío para muchas mujeres migrantes en España. A pesar de su creciente contribución al mercado laboral, las barreras que afrontan siguen siendo múltiples y persistentes.

La mayor precariedad y la desprotección a las que se ven expuestas no solo comprometen su bienestar y el de sus familias, sino que también perpetúan un círculo de exclusión social y vulnerabilidad. De este modo, la falta de acceso a contratos formales, seguridad social y condiciones laborales dignas las deja en una situación de indefensión, aumentando sus posibilidades de integración plena en la sociedad.

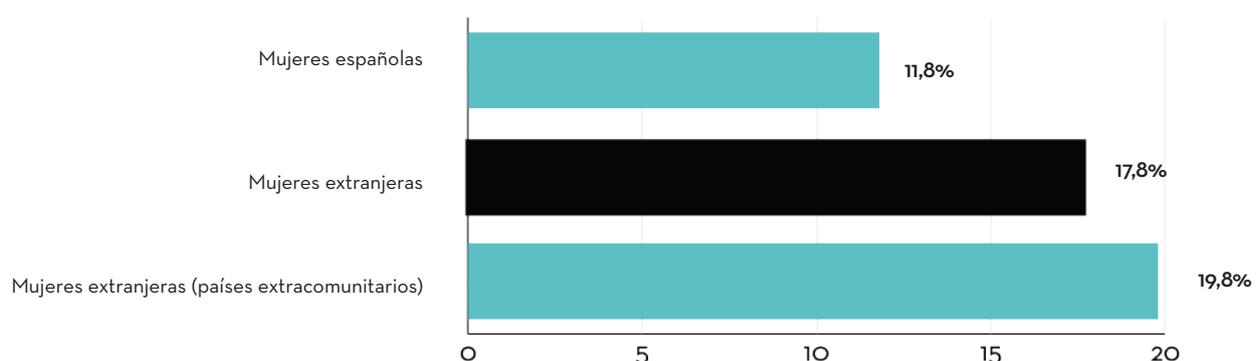
En efecto, y a pesar del protagonismo creciente de la mujer migrante en el mercado laboral, las barreras para acceder y consolidarse en el mismo siguen siendo muy significativas. Un indicador que lo refleja es su **tasa de paro, del 17,8%, bastante superior a la de las mujeres españolas (11,8%) y aún mayor en el caso de aquellas que provienen de países extracomunitarios (19,8%)**. Más allá de la esperable diferencia numérica, es fundamental analizar las causas subyacentes que perpetúan esta brecha, así como las dificultades estructurales que reflejan.

En este sentido y, según se desprende de la encuesta realizada por el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la

Fundación Adecco, **la exposición de las mujeres migrantes al empleo sumergido y a la precariedad es muy elevada. Así, cerca de 9 de cada 10 mujeres extranjeras en España, y en situación de desempleo (86%), considera aceptar empleos en la economía irregular o sumergida, sin estar dada de alta en la Seguridad Social y en condiciones de absoluta desprotección.**

“Para muchas de ellas, la urgencia económica es un factor determinante. No pueden permitirse esperar meses para regularizar su situación, por lo que se ven empujadas a aceptar trabajos en la economía irregular, sin acceso a derechos básicos. Esta vulnerabilidad agrava su

Tasa de paro mujeres, por nacionalidad



riesgo de exclusión social y sus posibilidades de sufrir situaciones de acoso laboral, dejándolas en una posición de gran indefensión, con miedo a denunciar por temor a perder su empleo o a sufrir represalias”, comenta Begoña Bravo.

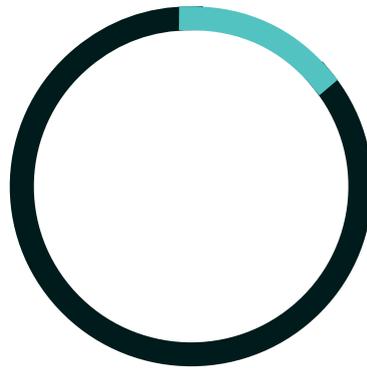
La tasa de paro es superior en las mujeres extranjeras. Y aún mayor en el caso de quienes provienen de países extracomunitarios

Por su parte, **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**, añade que: “No podemos permitir que las mujeres migrantes sigan atrapadas en empleos sin derechos y sin acceso a protección social. Integrarlas en el empleo formal no es solo una cuestión de justicia social, sino una necesidad económica para fortalecer el tejido productivo, incrementar los ingresos públicos y construir una sociedad más equitativa. Las agencias de colocación desempeñan un papel fundamental en este sentido. Son el puente entre estas profesionales y las empresas, mejorando su empleabilidad y con capacidad para facilitar su acceso a empleos dignos”.

La urgencia económica de las mujeres migrantes y su exposición al empleo irregular se reflejan en un indicador clave: sus **dificultades para llegar a fin de mes**. Así, no sorprende que el **96% de las mujeres migrantes en desempleo encuentre algún grado de dificultad para hacerlo**. Además, **7 de cada 10 se considera en situación de riesgo de exclusión social**.

¿Considerarías trabajar en la economía irregular, sin contribuir a la Seguridad Social?

Mujeres migrantes en paro



● 86% Sí
● 14% No

El reto de combatir la discriminación laboral

La mayoría de las mujeres migrantes (75%) siente rechazo o grandes barreras para acceder al empleo, y ocho de cada diez creen que esto tiene que ver con prejuicios relacionados con su origen.

El acceso al empleo para las mujeres migrantes en España no solo está condicionado por factores económicos o administrativos, sino también por barreras sociales y culturales profundamente arraigadas. A pesar de su creciente presencia en el mercado laboral y de su contribución en sectores esenciales, muchas de ellas continúan afrontando prejuicios y obstáculos que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional: oportunidades de desarrollo profesional: desconfianza en sus capacidades, falta de reconocimiento de sus títulos y experiencia o discriminación, que sigue siendo un factor determinante que dificulta su inclusión laboral.

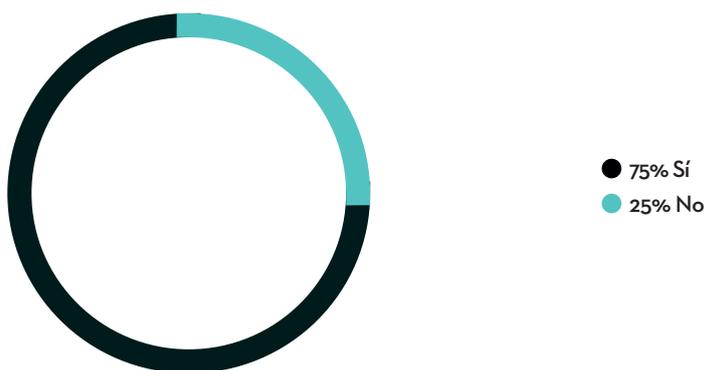
En este contexto, es imprescindible analizar las causas y manifestaciones de estas barreras, así como su impacto en la vida de las mujeres migrantes. No se trata solo de una cuestión laboral, sino de garantizar condiciones de igualdad y equidad que les permitan participar activamente en la sociedad.

El 12º informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión ha querido conocer el grado de discriminación laboral que experimentan las mujeres migrantes que buscan trabajo, y los resultados son contundentes: **el 75% siente rechazo o grandes barreras para acceder al empleo.**

Es destacable que el **82% de las mujeres encuestadas cree que esta discriminación tiene que ver con prejuicios de los empleadores relacionados con su origen** (desconfianza en sus competencias, menor compromiso o fiabilidad, etc).

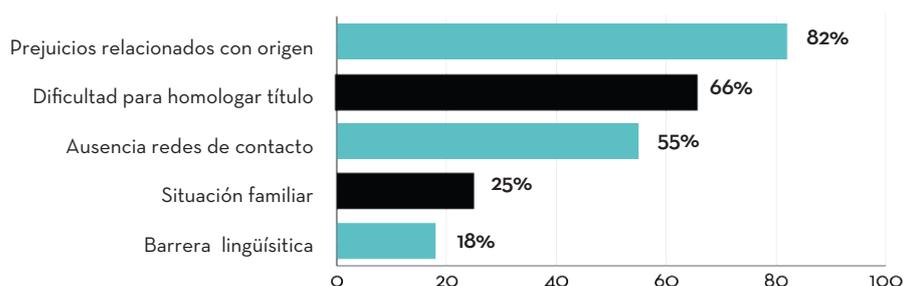
Discriminación laboral mujeres migrantes

En porcentaje.



Causas discriminación laboral según mujeres migrantes

En porcentaje.



Además, un 66% señala como obstáculos clave la falta de reconocimiento de sus títulos y experiencia, encontrando grandes dificultades para su homologación.

Por otra parte, un 55% se considera en inferioridad de condiciones para competir en el mercado laboral español, debido a la ausencia de redes de contacto profesional. Por último, un 25% atribuye esta discriminación a su situación familiar, encontrando dificultades para compatibilizar su vida personal y profesional, mientras que un 18% señala barreras lingüísticas que limitan sus oportunidades laborales.

“Aunque muchas mujeres migrantes cuentan con formación y experiencia en su país de origen, sus títulos y trayectorias profesionales suelen ser infravalorados o, directamente, no reconocidos. Esto las encasilla en roles específicos, como trabajos de cuidados o limpieza, limitando su acceso a otros sectores y dificultando su movilidad profesional. Además, existe un choque cultural que, en ocasiones, pone en duda el compromiso, profesionalidad o adaptabilidad de las mujeres migrantes a la cultura española”, explica Bravo.

Así, y aunque las migraciones han formado parte históricamente del patrimonio cultural de nuestro país, en los últimos años este fenómeno ha generado un debate cada vez más polarizado. Por un lado, se defiende su impacto positivo, destacando la diversidad cultural, la incorporación de nuevas costumbres, idiomas y tradiciones. Por otro, existe la preocupación de que su llegada pueda afectar la identidad nacional y reducir las oportunidades laborales para la población local.

En este sentido, en España persisten actitudes discriminatorias hacia las

personas migrantes, alimentadas por prejuicios o discursos que asocian la migración con problemas sociales como conflictividad, delincuencia, colapso de sistemas públicos o competencia en el mercado laboral. En nuestro país, los delitos de odio relacionados con el racismo y la xenofobia han aumentado en los últimos años, siendo la principal causa de denuncia. **Todo ello conlleva una deshumanización que afecta de forma más intensa a las mujeres, que sufren una doble discriminación por ser migrantes y por ser mujeres.**

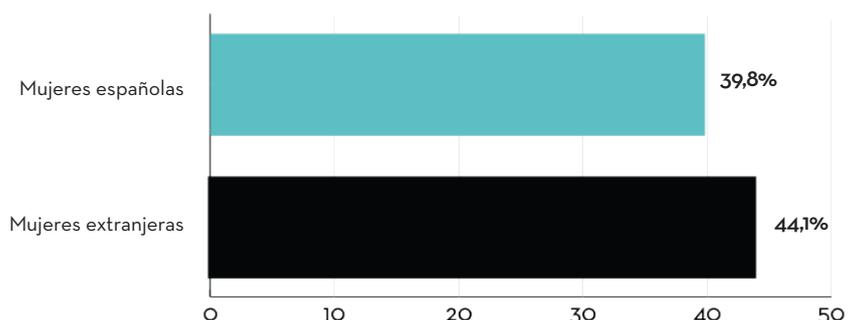
Con todo ello, las profesionales extranjeras experimentan un mayor riesgo de sufrir acoso laboral. Según una investigación realizada por la Asociación Por Ti Mujer, **el 53% de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados refiere haber sido víctima de acoso o de violencia sexual en el trabajo, y el 91% de ellas no lo ha denunciado. Los datos del documento reflejan que las mujeres nacidas en el extranjero afrontan una mayor incidencia de acoso (44,1%) en comparación con las españolas (39,8%). Además, las consecuencias físicas**

y psicológicas tienden a ser más pronunciadas en las mujeres migrantes. No obstante, a pesar de esta mayor exposición al acoso, la tasa de denuncias es ligeramente superior entre las mujeres españolas (11,1% frente al 10,9% de las extranjeras).

Según Francisco Mesonero: “Erradicar la discriminación hacia las mujeres extranjeras es una cuestión ineludible desde un punto de vista moral y de justicia social. Además, para mantener el ritmo de crecimiento económico, nuestro país necesita a la fuerza laboral migrante. Gestionar la diversidad y las diferencias culturales constituye, por tanto, un gran reto y una oportunidad, ya que la población extranjera ayudará a mitigar los efectos de una población envejecida, además de contribuir, como consumidores, a la expansión de la economía. Sin embargo, la economía irregular puede amenazar dicha contribución, por lo que será fundamental implementar mecanismos para garantizar la protección de estos profesionales, que deben tener asegurados sus derechos laborales, así como acceso a unas condiciones de trabajo seguras”.

Incidencia de acoso laboral en el sector cuidados

En porcentaje.



Claves para impulsar la diversidad en las empresas

La fuerza laboral migrante se proyecta como esencial para contribuir a la sostenibilidad del Estado de Bienestar y a la competitividad del mercado laboral. Por ello, la gestión de la diversidad cultural es una necesidad imperante.

En un contexto de polarización sin precedentes, las migraciones se han convertido en un tema crucial, que genera debates sobre las políticas de control de fronteras, la integración de las personas migrantes y el impacto de la inmigración en la sociedad española. Todo ello refleja la necesidad de encontrar un equilibrio entre la gestión de las llegadas, la protección de los derechos de las personas migrantes y la cohesión social. Se trata de un reto que seguirá siendo muy relevante en los próximos años, dado el contexto global de movilidad y los desafíos demográficos y económicos que afronta nuestro país.

Por un lado, la llegada de migrantes de diversas partes del mundo ha enriquecido la composición étnica de España y de Europa. Esta diversidad ha introducido nuevas costumbres, idiomas y tradiciones, creando una sociedad multicultural. Sin embargo, **también ha planteado desafíos en términos de integración y cohesión social**. Así, en España persisten actitudes discriminatorias hacia las personas migrantes, alimentadas por prejuicios o discursos que asocian migración con problemas sociales, conflictividad, delincuencia, colapso de sistemas públicos o competencia en el mercado laboral. En este sentido, gran parte de las personas migrantes afrontan barreras para acceder al empleo debido a estos prejuicios y a otras dificultades como la falta de homologación de sus títulos o las barreras lingüísticas.

Sea como fuere, es importante tener claro que la solución en el corto y medio plazo para el envejecimiento en Europa es aprovechar el talento procedente de

países extranjeros. En otras palabras, **la fuerza laboral migrante se proyecta como esencial para contribuir a la sostenibilidad del Estado del Bienestar y la competitividad del mercado laboral**.

La llegada de migrantes enriquece la composición étnica de España, pero también plantea desafíos de integración y cohesión social

Por todo ello, la gestión de la diversidad cultural se convierte en una necesidad imperante para las empresas en aras de fomentar la innovación, mejorar la competitividad, fortalecer la cohesión interna y responder eficazmente a los retos de un mercado globalizado y cada vez más diverso.

En el marco de la gestión de esta diversidad cultural y, entre otras acciones, pueden promover las siguientes:

- Formación en sesgos inconscientes. Capacitar a toda la plantilla, especialmente a los equipos de selección, para identificar y mitigar los sesgos inconscientes que pueden dificultar el acceso al empleo de personas migrantes, y que afecta especialmente a las mujeres. De este modo, se promueven procesos de contratación más justos y basados en competencias reales, evitando prejuicios sobre la nacionalidad, acento o forma de expresión.

• Redes de apoyo y programas de mentoring. Facilitar la inclusión de profesionales extranjeros/as pasa por establecer redes de apoyo internas y programas de mentoring en los que las personas del equipo con más experiencia, puedan guiarlos en su adaptación al entorno social y profesional de la empresa.

• Acciones de comunicación y sensibilización interna. Promover campañas de comunicación que visibilicen la contribución de la diversidad cultural en la empresa, compartiendo historias de éxito y generando espacios de diálogo para fomentar la convivencia y el respeto mutuo.

• Espacios de cocreación e intercambio de conocimientos. Fomentar dinámicas de trabajo colaborativo en las que las personas migrantes puedan aportar su visión y experiencias de sus países de origen, buscando soluciones innovadoras. Por ejemplo, a través de sesiones de brainstorming, grupos de innovación multicultural o programas de intercambio de buenas prácticas internacionales. Así, la empresa puede aprovechar el valor añadido de las perspectivas de otros países, impulsando la creatividad y la resolución de problemas desde enfoques globales.

• Medición y seguimiento de la inclusión. Establecer indicadores y herramientas para evaluar el impacto de las políticas de diversidad cultural, midiendo el grado de inclusión, la percepción de los profesionales migrantes y la evolución de la multiculturalidad en la empresa.

Conclusiones

- El mercado laboral español ha experimentado cambios significativos, marcados por la transformación digital, el envejecimiento de la población o la movilidad internacional. En este contexto, la mujer migrante ha adquirido un protagonismo creciente, desempeñando un papel esencial en sectores clave y contribuyendo al desarrollo productivo y social del país. Sin embargo, su acceso al empleo sigue estando condicionado por múltiples barreras que limitan su igualdad de oportunidades y dificultan su inclusión plena en el mercado laboral.
- Hoy, se contabilizan 6,5 millones de personas extranjeras en España, de las cuales, aproximadamente 5 millones tienen edad laboral. Dentro de este grupo, las mujeres migrantes tienen un peso muy significativo, representando el 50% de la fuerza laboral migrante en España (se contabilizan 2,5 millones de personas del sexo femenino en edad de trabajar o potencialmente activas).
- Las 2,5 millones de mujeres migrantes potencialmente activas, suponen hoy el 16% del total de la población femenina en edad de trabajar en España. El porcentaje era del 11,7% hace una década y del 7,6% en 2004. Este aumento significativo responde a una doble dinámica: por un lado, la llegada a nuestro país de mujeres migrantes en busca de oportunidades laborales y, por otro, la disminución de la población femenina española en edad laboral, debido al envejecimiento demográfico.
- La población femenina potencialmente activa, y nacida en España, ha disminuido en 121.575 personas en el último decenio, mientras que la de origen extranjero ha aumentado en 738.395. En otras palabras, el número de mujeres migrantes en edad de trabajar ha crecido un 41%, mientras que las españolas han caído un 1%. Si hacemos esta misma operación con respecto a hace 2 décadas, las mujeres extranjeras se han incrementado en un 132% y las españolas apenas han crecido en un 0,7%.
- Si las mujeres extranjeras abandonaran hoy el mercado laboral, el número total de ocupadas en la economía española se reduciría en 1,4 millones y caería hasta las 7,8 millones de mujeres con empleo. Incluso, si todas las desempleadas de nacionalidad española ocuparan esas vacantes, quedarían sin cubrir 273.025 puestos de trabajo, actualmente desempeñados por mujeres extranjeras.
- Según las proyecciones demográficas del INE, en los próximos 15 años España podría ganar más de 5 millones de habitantes, superando los 53,7 millones en 2039, principalmente debido a los procesos migratorios. Así, y realizando una extrapolación con los datos actuales, llegarían a nuestro país 2,5 millones de mujeres, de las cuales el 78% (1,9 millones) serían potencialmente activas.
- A pesar del protagonismo creciente de la mujer migrante en el mercado laboral, las barreras para acceder y consolidarse en el mismo siguen siendo muy significativas. Un indicador que lo refleja es su tasa de paro, del 17,8%, bastante superior a la de las mujeres españolas (11,8%) y aún mayor en el caso de aquellas que provienen de países extracomunitarios (19,8%).

Conclusiones

- Cerca de 9 de cada 10 mujeres extranjeras en España, y en situación de desempleo (86%), considera aceptar empleos en la economía irregular o sumergida, sin estar dada de alta en la Seguridad Social y en condiciones de absoluta desprotección. Para muchas mujeres migrantes, la urgencia económica es un factor determinante. No pueden permitirse esperar meses para regularizar su situación, viéndose empujadas a aceptar trabajos en la economía irregular, sin acceso a derechos básicos. Esta vulnerabilidad agrava su riesgo de exclusión social y sus posibilidades de sufrir situaciones de acoso laboral, dejándolas en una posición de gran indefensión, con miedo a denunciar por temor a perder su empleo o a sufrir represalias.
- El 75% de las mujeres migrantes en desempleo encuentra barreras de acceso al mercado laboral. El 82% de ellas considera que estas dificultades tienen que ver con prejuicios relacionados con su origen (desconfianza en sus competencias, menor compromiso o fiabilidad, etc). Además, un 66% señala como obstáculos clave la falta de reconocimiento de sus títulos y experiencia, encontrando grandes dificultades para su homologación.
- La gestión de la diversidad cultural se posiciona como necesidad imperante para las empresas, en un contexto en el que la fuerza laboral migrante tiene un protagonismo creciente. La formación en sesgos inconscientes o la promoción de espacios de cocreación e intercambio de conocimientos se posicionan como ejes clave para combatir la discriminación o promover la innovación en la resolución de problemas, a través del talento y conocimiento que aporta la multiculturalidad.



FUNDACIÓN ADECCO

#EmpleoParaTodas

La mujer en riesgo de exclusión

Sobre el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión. El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades. Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.

Informe apoyado por:

