

Evaluación del programa "Mujer Talento Visible 50+"

Informe de resultados



EQUIPO DE PROYECTO

Laura Oncina Rosendo- Coordinación del proyecto

Ángela Pérez García- Técnica del proyecto

RÉGIMEN DE DERECHOS



Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, 2020.

El programa ha sido financiado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en el marco de la Subvención concedida para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, 2019.

AGRADECIMIENTOS

Queremos trasladar nuestro agradecimiento a la Agencia para el Empleo de Madrid, así como a las personas participantes del programa “Mujer Talento Visible 50 +”, que han formado parte de manera activa en el proyecto y han hecho posible su desarrollo.

Índice

Desigualdades de género en el ámbito laboral	2
Necesidad de políticas de empleo con perspectiva de género	12
Programa de empleo: Mujer Talento Visible 50 +	14
Descripción del programa	14
Metodología.....	14
Resultados de la encuesta realizada a las mujeres participantes	15
A. Características de la muestra	15
B. Indicadores de inserción laboral	17
C. Evaluación del taller de empleo por parte de las participantes.	19
C.1. Valoración del contenido	20
Aspectos mejor valorados	21
Aspectos con más diferencias entre ediciones	22
Otros aspectos	25
C.2. Valoración general	26
Cuestiones a destacar positivamente.....	27
Áreas de mejora	27
Percepción de apoyo para la B.A.E. y satisfacción general con el taller de empleo.....	28
Principales conclusiones y sugerencias	30

Introducción

En el presente informe detallamos los resultados de la **evaluación llevada a cabo sobre el programa de empleo: “Mujer Talento Visible 50+”**, realizado por la **Agencia para la Empleo de Madrid**, en **tres diferentes ediciones**. Para poder desarrollar la evaluación, se han planteado los siguientes **objetivos**:



1. Detallar y analizar las **desigualdades de género** existentes en el **mercado laboral**.
2. Conocer las **motivaciones, contenidos y acciones** del programa de empleo “Mujer Talento Visible 50+”.
3. Detectar si se ha tenido en cuenta la **perspectiva de género** en el diseño y desarrollo del programa.
4. Averiguar la **valoración de las mujeres participantes** con respecto a los contenidos impartidos y su nivel de satisfacción con el programa.

En lo que respecta al contenido del informe, en primera instancia, mostraremos un **análisis descriptivo de la realidad actual del mercado laboral desde una perspectiva de género**. Este primer acercamiento permitirá detectar cuales son las problemáticas que generan las brechas, y poder así realizar una intervención desde las **políticas y programas públicos de empleo**. En segundo término, expondremos los datos de la evaluación del programa, utilizando como principal técnica de investigación, una **encuesta dirigida a las beneficiarias**. De esta manera, reflejaremos tanto los aspectos más positivos de los talleres, como las áreas de mejora y algunas sugerencias para próximas ediciones u otros programas de empleabilidad.

Desigualdades de género en el ámbito laboral

- Mayores tasas de desempleo e inactividad

Las primeras **brechas de género** con las que nos encontramos son las tasas de actividad y ocupación, inferiores en el caso de las mujeres. Así como una tasa de desempleo superior, que, para el tercer trimestre de 2020, supone una diferencia de **4 puntos porcentuales con respecto a los hombres**.

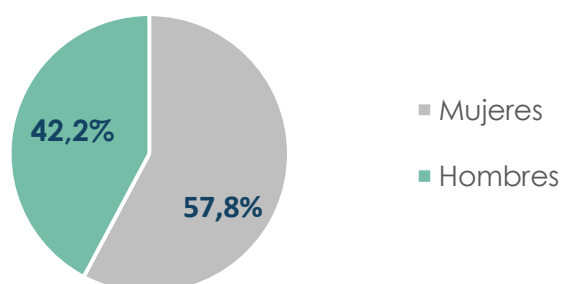
Tasa de actividad (ocupación y desempleo) por sexo (%)

	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de actividad	52,5%	63,4%	57,8%
Tasa de ocupación	42,9%	54,3%	48,4%
Tasa de desempleo	18,4%	14,4%	16,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

En cuanto a la población inactiva, vemos que se compone por un mayor número de mujeres que de hombres. (**Casi 6 de cada 10 personas inactivas son mujeres**).

Porcentaje de inactividad por sexo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

Asimismo, si desagregamos los datos por clase principal de inactividad, vemos que, **para los hombres, la proporción más elevada se corresponde con estar jubilado (57,1%)**. Sin embargo, **para las mujeres, el porcentaje que adquiere mayor representación son las labores del hogar (35,2%)**.

Motivos de la inactividad por sexo (%)

	Mujeres	Hombres	Total
Estudiante	14,8%	19,2%	16,6%
Jubilado/a	25,6%	57,1%	38,9%
Labores del hogar	35,2%	7,3%	23,4%
Incapacitado permanente	6,7%	8,9%	7,6%
Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación	15,3%	2,6%	9,9%
Otra	2,3%	5,1%	3,5%

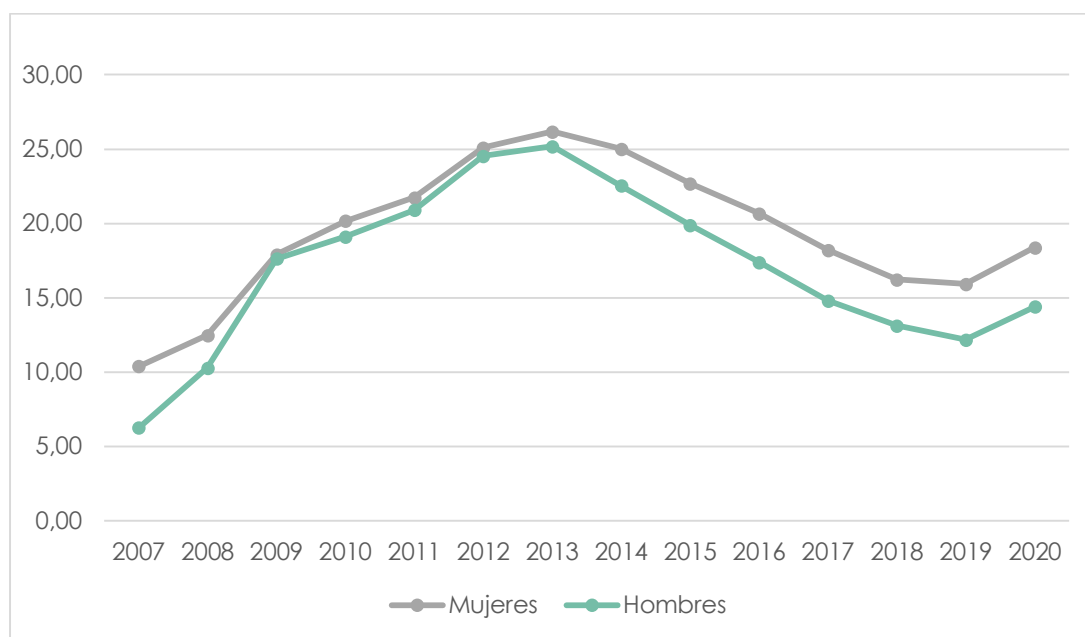
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIT 2020.

Veamos ahora, de forma más pormenorizada, la evolución del desempleo por sexo, además de otras variables que pueden afectar a una peor situación de las mujeres en el mercado laboral.

En primer lugar, la **evolución de las tasas de desempleo**, refleja una brecha de género en 2007, de 4,14 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, situando a estas últimas en un 10,39%. A partir de la crisis económica de 2008, podemos ver como en ambos casos las tasas aumentan, disminuyendo la brecha, debido al elevado desempleo registrado entre los hombres. En cualquier caso, la tasa de las mujeres se mantiene siempre por encima de la de los hombres, llegando a su punto más alto en 2013, con un 26,18%.

A partir de ese momento, observamos una disminución del desempleo, aunque la brecha de género vuelve a acrecentarse paulatinamente. En **2020**, debido a crisis sanitaria por COVID 19, **aumentan de nuevo las tasas con un 14,39% para los hombres y un 18,39% para las mujeres.**

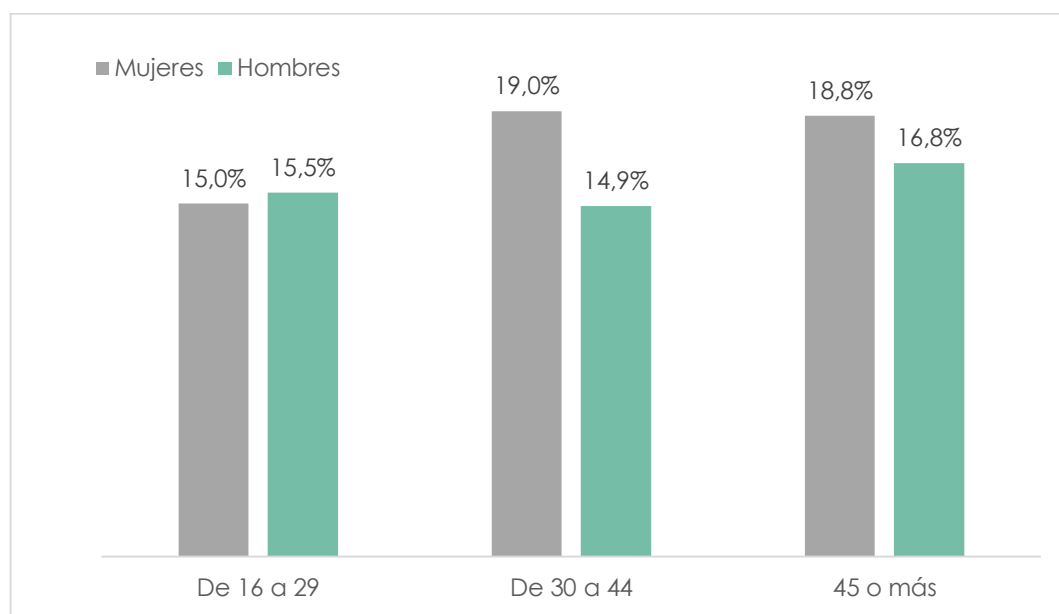
Evolución de la tasa de desempleo por sexo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2007-2020.

Es interesante, desagregar los datos entre hombres y mujeres, también por edad, para ver cuáles son las franjas donde se reflejan mayores brechas de género. En el gráfico mostrado a continuación, podemos observar que la diferencia entre porcentajes se acentúa a partir de los 30 años. **En el rango de edad de 30 a 44 años, es donde podemos constatar la mayor diferencia, con una brecha de 4,1 puntos porcentuales.**

Personas desempleadas por sexo y edad (%)



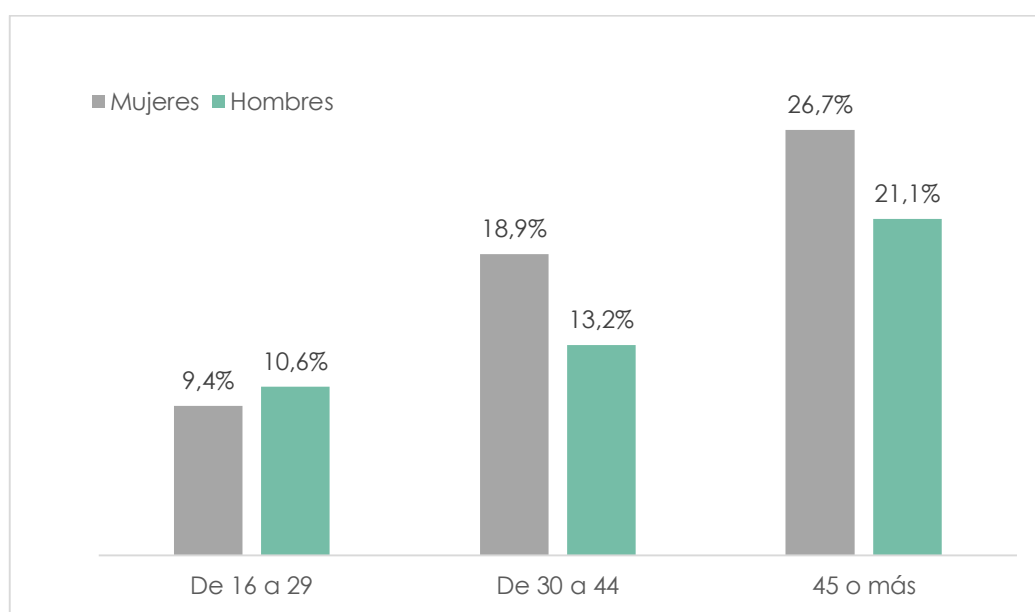
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

Por su parte, **el sexo y la edad son variables que tienen influencia en la duración del desempleo**. Un largo tiempo en dicha situación, no solamente tiene repercusiones en el aspecto económico por haberse acabado en muchos casos prestaciones y subsidios, sino que también, tiene efectos en una mayor desmotivación para la búsqueda, unida a una desconexión del mercado de trabajo y menores probabilidades de inserción laboral.

En concreto, de las personas que permanecen en situación de desempleo de larga duración (más de 1 año), vemos que el 55,1% son mujeres. Si desagregamos los datos teniendo en cuenta la edad, los resultados reflejan diferencias sustanciales.

En primer lugar, vemos que, entre las personas de 16 a 30 años, la proporción de hombres desempleados de larga duración es levemente superior a la de las mujeres (10,6% frente a 9,4%). Sin embargo, de nuevo, entre los 30 y los 44 años, las mujeres concentran un mayor porcentaje, con una diferencia de 5,7 puntos. Por último, entre aquellos/as que tienen más de 44 años, el número de personas aumenta notablemente. Además, **vemos que el perfil que aglutina mayor desempleo son las mujeres de 45 o más años (26,7%)**.

Personas desempleadas de larga duración por sexo y edad (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

Una vez mostrados los principales datos de actividad e inactividad por sexo, podemos ver a continuación, algunas de sus **causas**, así como otras especificidades del mercado laboral que también reflejan desigualdades entre hombres y mujeres.

- División sexual del trabajo

Para comenzar, haremos alusión a la tradicional división sexual del trabajo, la cual explica en gran medida la incorporación desigualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo.

A partir del periodo de la industrialización, comienza a producirse una separación entre el **trabajo productivo**, propio del ámbito público y asignado tradicionalmente a los hombres; y el **trabajo reproductivo** que abarca todas aquellas tareas realizadas en el ámbito doméstico, atribuido a las mujeres.

De manera que, son construidas distintas concepciones del trabajo designadas de forma diferencial en función del sexo, no solamente con respecto a las tareas a realizar y a los ámbitos de desempeño, sino que también son valoradas socialmente de forma desigual. En este sentido, el **trabajo reproductivo, suele tratarse de una actividad realizada de manera**

no remunerada y sin una determinación horaria que pueda pautar el fin de la jornada, como suele ser el caso de los trabajos productivos. (IMIO, 2016).

- **Dificultades para la conciliación y falta de corresponsabilidad**

Sin embargo, esta división del trabajo se ha ido desdibujando debido a la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral. Ahora bien, en términos generales, el trabajo tradicionalmente asignado a las mujeres, **no ha sido asumido de manera equitativa por los hombres**, dando lugar en muchos casos a una **sobre carga de trabajo para ellas**.

Esta falta de corresponsabilidad en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados, puede ser corroborada a partir de los datos extraídos de la última Encuesta de Condiciones de Trabajo (2015). En la siguiente tabla, mostramos una **comparativa entre hombres y mujeres, de las horas a la semana dedicadas al trabajo**.

Los datos reflejan que efectivamente los hombres emplean mayor tiempo en el mercado laboral y las mujeres al trabajo no remunerado. Además, vemos que estas actividades no son repartidas de manera igualitaria. Mientras que los hombres realizan 5,8 horas más de trabajo productivo que las mujeres, estas dedican 12,5 horas más que los hombres a labores no remuneradas. Esto supone, que **las mujeres trabajen en total 6,7 horas más a la semana que los hombres**, tiempo por otro parte, no dedicado al ámbito personal.

Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por sexo

	Mujeres	Hombres
Empleo principal	33,9	39,7
Trabajo no remunerado	26,5	14
Total	60,4	53,7

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Trabajo (INE). 2015.

- Segregación ocupacional en el mercado laboral

Por otro lado, es importante dar cuenta de que la socialización diferencial entre hombres y mujeres, y por ende, **la división del trabajo, reflejan todavía un mercado laboral segmentando**; tanto con respecto al ámbito sectorial, como a los niveles de responsabilidad.

En primer lugar, la **segregación horizontal**, muestra un escenario en el que podemos encontrar **sectores y profesiones con una mayor proporción de mujeres con tareas que se corresponden con los roles de género tradicionales**. Además de ser en numerosas ocasiones empleos menos valorados y peor remunerados.

En la tabla que presentamos seguidamente, señalamos las siete ramas de actividad que denotan mayores diferencias en la proporción de hombres y mujeres. Así por ejemplo, vemos que **en la construcción, un 91,5% son hombres, mientras que en las profesiones llevadas a cabo en hogares, un 87,1% son mujeres**.

Personas ocupadas por rama de actividad y sexo (%)

	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	20,5%	79,5%
Industrias extractivas	19,5%	80,5%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	17,5%	82,5%
Construcción	8,5%	91,5%
Transporte y almacenamiento	20,0%	80,0%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	76,5%	23,5%

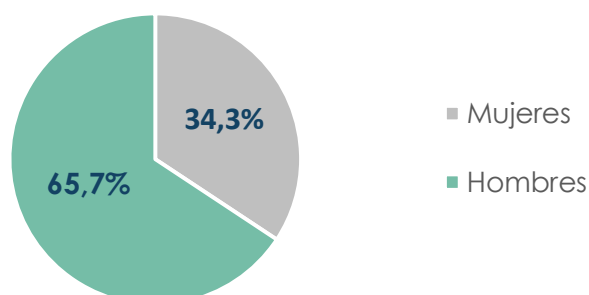
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	87,1%	12,9%
--	--------------	--------------

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

En segundo lugar, la **segregación vertical** se refiere a las mayores proporciones de **hombres, que sustentan los puestos de responsabilidad en las organizaciones**. El techo de cristal o el suelo pegajoso son algunos conceptos que se suelen utilizar para explicar las dificultades que las mujeres pueden tener para acceder a determinados puestos. Este aspecto se percibe de manera transversal en la gran mayoría de sectores o áreas profesionales, incluso hasta en aquellos donde como comentábamos anteriormente están más feminizados.

En el siguiente gráfico, observamos cómo los hombres de forma mayoritaria, sustentan puestos de dirección y gerencia. En concreto, son un 65,7% de hombres frente a un 34,3% de mujeres.

Dirección y gerencia en las empresas

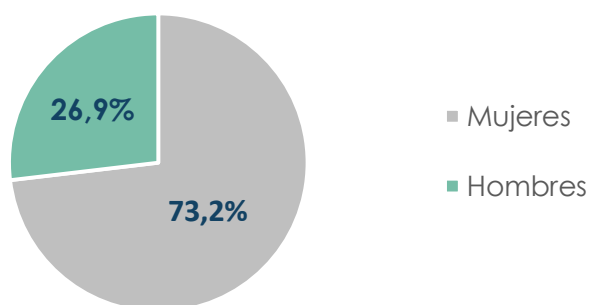


Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

- Mayor contratación a tiempo parcial

A pesar de que como comentábamos, las mujeres se han ido incorporando paulatinamente al mercado de trabajo, vemos que no se ha conseguido en términos generales una inclusión equitativa. Y otra prueba de ello, es que **un alto porcentaje de las personas que trabajan en el mercado a tiempo parcial son mujeres**. En concreto, estas concentran un 73,2% del total.

Personas ocupadas a tiempo parcial por sexo (%)



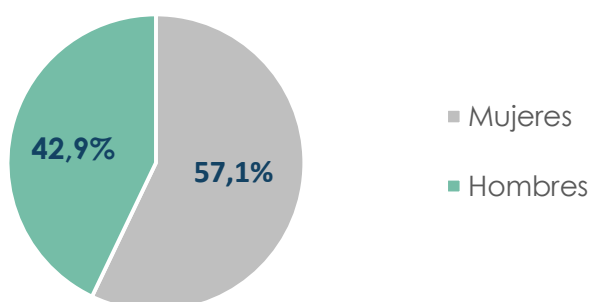
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

En lo que respecta a los motivos de tener una jornada parcial en el caso de las mujeres, destacan especialmente no haber podido encontrar trabajo de jornada completa y dedicarse al **cuidado de personas dependientes**. En cuanto a las personas que consideran este último factor como causa de su jornada parcial, **hasta un 93,95% son mujeres**.

- Mayor subempleo

También encontramos un mayor porcentaje de mujeres que forman parte del denominado subempleo. El subempleo por insuficiencia de horas hace referencia a aquellas actividades, donde los/as trabajadores/as desean emplearse un mayor número de horas, tienen disposición para hacerlo; y además tienen un trabajo que les supone un tiempo inferior a las horas habituales de una jornada completa. Tal y como podemos ver en el gráfico, **las mujeres representan un 57,1% del subempleo por insuficiencia horaria**.

Subempleo por insuficiencia de horas y sexo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIIT 2020.

- Brecha salarial de género

Una de las principales consecuencias de las peores condiciones laborales de las mujeres, es la brecha salarial que se produce de media con respecto a los hombres. En concreto, teniendo en cuenta los últimos datos disponibles, vemos que **las mujeres ganan un 21,4% menos que los hombres**.

Aunque en algunas ocasiones se produce una **discriminación directa**, es decir, que los hombres y las mujeres no tienen el mismo salario en las mismas circunstancias de empleo, la mayoría de las veces la **discriminación es de tipo indirecta**. Con este término nos referimos a los estereotipos de género existentes que influyen en la selección y promoción profesional o a las condiciones diferenciales que explicábamos con anterioridad, tales como la segregación ocupacional (horizontal y vertical), mayor contratación a tiempo parcial por parte de las mujeres o un mayor porcentaje de subempleo.

Salario medio anual por trabajador/a

	Mujeres	Hombres
Salario	21.011,89	26.738,19

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE). 2018.

- Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral

En última instancia, resulta importante señalar que la violencia de género, como expresión de las desigualdades de poder, es transversal a cualquier esfera de la vida cotidiana. Resulta por ello imprescindible que las empresas tomen medidas efectivas a este respecto, haciendo frente la problemática en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en el artículo 7, dos de las discriminaciones por razón de sexo que tienen lugar en estos espacios:

Acoso sexual: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Acoso por razón de sexo: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

En lo cuanto a las estimaciones de casos sobre esta cuestión, no hemos encontrado información oficial reciente de España. Sí hemos podido consultar datos sobre acoso sexual a partir de una encuesta realizada en 2014, por parte de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). Los resultados de dicha fuente reflejan que **entre un 45% y un 55% de las mujeres a partir de los 15 años, ha sufrido acoso sexual en la UE-28. De estas, un 32% indica como autor a un compañero del entorno laboral.**

Necesidad de políticas de empleo con perspectiva de género

Teniendo en cuenta las persistentes desigualdades que afectan de manera particular a las mujeres, se pone de manifiesto la **necesidad de formular políticas públicas orientadas a poner fin a tales desigualdades**. Es decir, se evidencia la necesidad de que los gobiernos, nacionales y locales, asuman la tarea de promover políticas de igualdad y procesos de desarrollo que también incorporaren a las mujeres.

Las políticas públicas son mecanismos a través de los cuales se institucionalizan diversos procesos sociales, políticos o económicos. Para ello, se actúa a través de los organismos de planificación, las instituciones de gobierno y los organismos rectores de la política económica, fiscal y de crédito, articulando acciones que respondan al modelo de desarrollo vigente en cada país, región o territorio.

A través de las políticas públicas, los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir las desigualdades sociales y para mejorar las condiciones

de vida de la población. **Dichas políticas incorporan la perspectiva de género cuando hacen un esfuerzo intencionado de poner en evidencia y corregir la desigualdad en el acceso a oportunidades, bienes y recursos que tienen las mujeres (VOLIO: 2005).**

Esto implica que se tengan en cuenta tanto los condicionantes estructurales que socavan la desigualdad, como las necesidades diferenciales que provienen de ellos. En otras palabras, es esencial que las políticas públicas, en este caso sobre empleo, tengan en consideración las desigualdades de género laborales expuestas con anterioridad:

- **Mayores tasas de desempleo e inactividad de las mujeres**
- **División sexual del trabajo**
- **Dificultades para la conciliación y falta de corresponsabilidad**
- **Segregación ocupacional en el mercado laboral**
- **Mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres**
- **Mayor subempleo de las mujeres**
- **Brecha salarial de género**
- **Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral**

Pero, además, es importante que el enfoque de género, sea incorporado de manera transversal a través de lo que se ha venido a denominar como **mainstreaming de género**. Dicho término hace referencia a que la variable “género” debe ser tomada en cuenta en todas las fases y distintos niveles de las políticas y programas. Asimismo, resulta imprescindible que se incluyan a todos los/as agentes implicados, que puedan tener repercusiones en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Programa de empleo: Mujer Talento Visible 50 +

Descripción del programa

Después de mostrar la necesidad de políticas y programas de empleo con perspectiva de género, nos centraremos en la **evaluación de uno de los programas llevados a cabo por la entidad colaboradora del proyecto: La Agencia para el Empleo de Madrid, con el programa “Mujer Talento Visible 50+”**.

El principal **objetivo** del programa es **fomentar la inserción laboral y posterior mantenimiento del puesto de trabajo, de mujeres mayores de 50 años**, inscritas en las oficinas de empleo del municipio de Madrid.

Dicho programa ha tenido un total de **tres ediciones** llevadas a cabo en 2019 con las siguientes fechas de realización:

- 1ª Edición: 18 marzo a 12 abril.
- 2ª Edición: 23 abril a 30 mayo.
- 3ª Edición: 7 de octubre a 29 de octubre.

La diferente duración de las ediciones se debe fundamentalmente a una nueva detección de las necesidades, que derivó en un cambio de los contenidos del taller.

En cuanto al **número de beneficiarias** del proyecto suman un **total de 60**, siendo 20 las participantes de cada una de las ediciones.

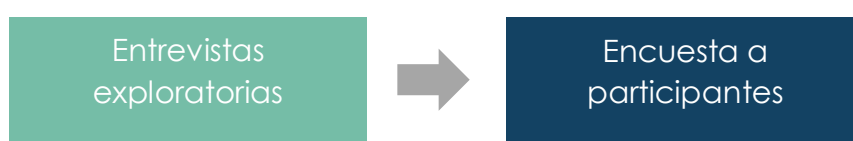
Seguidamente, presentamos la metodología que ha sido utilizada para realizar la evaluación del programa.

Metodología

En primer lugar, se llevaron a cabo una serie de **entrevistas exploratorias** con técnicos/as y responsables de “Mujer Talento Visible 50+”. **Los principales propósitos han sido conocer más de cerca el diseño del programa, los**

objetivos y los contenidos más específicos que se efectuaron en los talleres, para conocer cuál era la lógica de intervención que subyace en el diseño del programa.

En segundo lugar, a partir de la información recogida en las entrevistas, hemos podido realizar una encuesta dirigida a las participantes. Para ello, hemos confeccionado un **cuestionario** con un total de 21 preguntas, tanto de respuesta cerrada como abierta. **De esta manera, hemos averiguado la percepción y el nivel de satisfacción de las beneficiarias con el programa, así como su tasa de inserción laboral.**



Resultados de la encuesta realizada a las mujeres participantes

Tal y como comentábamos, las entrevistas exploratorias se realizaron con el objetivo de servir como material para la construcción de un cuestionario de evaluación acorde a los contenidos y el desarrollo de los talleres. A continuación, presentamos los resultados finales obtenidos de la encuesta:

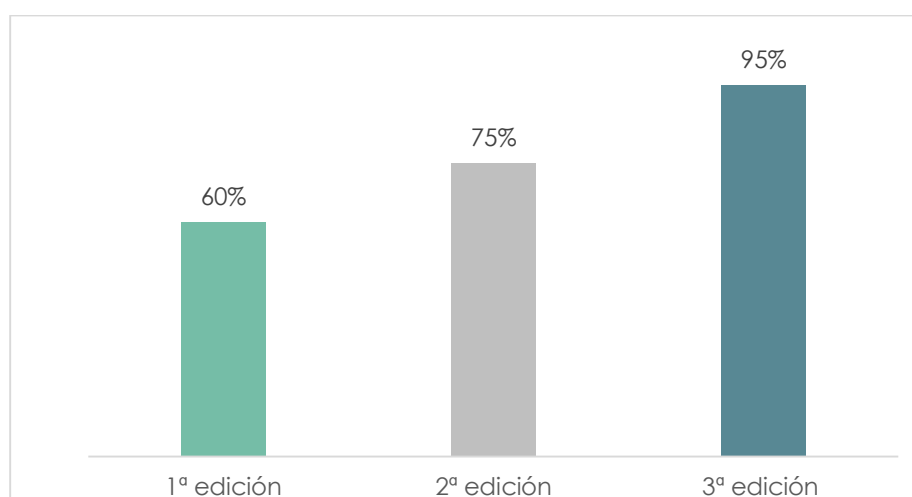
A. Características de la muestra

En lo que respecta a las características de la muestra que ha formado parte de la evaluación, hemos desagregado los datos de las beneficiarias en función de la tasa de respuesta por la edición de participación, la edad y el nivel de estudios.

- Tamaño de la muestra

En primer lugar, la **tasa de respuesta** de la encuesta indica que han participado en la **evaluación, un 80% de las beneficiarias del programa**. Si, además, distribuimos este dato en función de las ediciones, vemos que la **primera presenta un menor porcentaje de respuesta (60%), frente a la tercera que obtiene hasta un 95%.**

Tasa de respuesta por edición



- Edad de las encuestadas

En cuanto a la **edad media** de las participantes, observamos que se sitúa en **56 años**. Es importante señalar en este caso, que las personas de mayor edad, todavía en situación de actividad laboral, presentan en términos generales, más dificultades para la inserción en el mercado de trabajo. Y es por

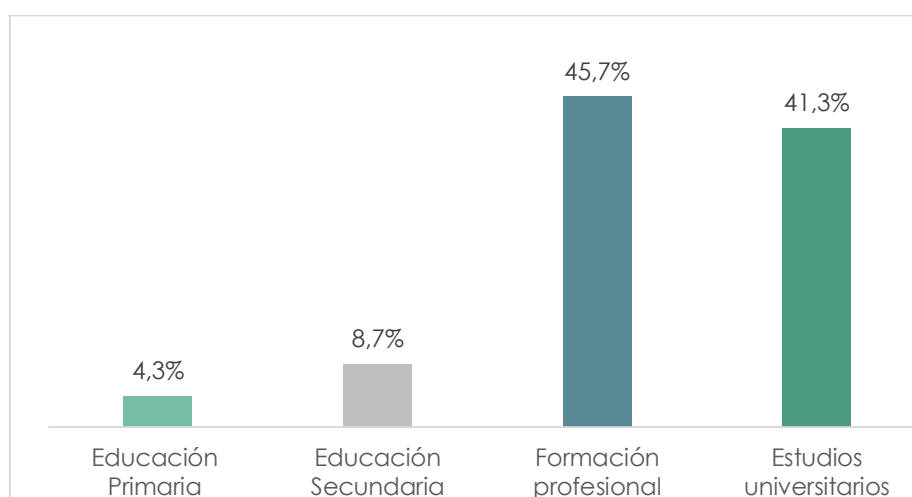
ello, que resulta fundamental que se lleven a cabo programas como “Mujer Talento Visible 50+”, con el propósito de mitigar las barreras a las que se enfrentan.



- Nivel de estudios de las encuestadas

Otra de los factores que tiene una repercusión directa en la inserción laboral, es el nivel de estudios. Aunque un alto nivel formativo no es un factor que garantice una elevada empleabilidad, sí es una característica a tener en cuenta. Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, **la mayor parte de las participantes del programa tienen estudios de nivel medio o alto**, ya sea formación profesional o estudios universitarios. Dichas categorías aglutinan un 87% con respecto al total.

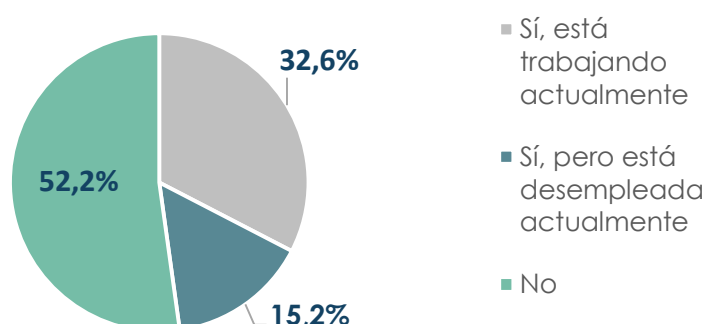
Nivel de estudios



B. Indicadores de inserción laboral

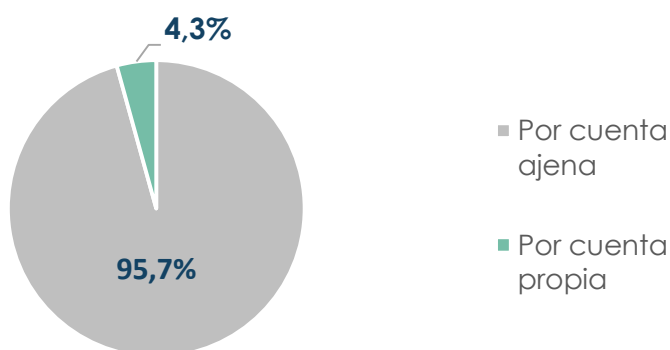
Uno de los principales indicadores que permite medir la efectividad de los programas de empleabilidad es la tasa de inserción laboral. A continuación, mostraremos los resultados recabados de la encuesta, que reflejan el nivel de inclusión laboral, así como algunas de las características de los empleos obtenidos. El siguiente gráfico refleja que el programa ha tenido una **tasa de inserción bastante favorable, en concreto de un 47,8%**. De este porcentaje, un 32,6% continúa realizando un trabajo de tipo productivo, mientras que un 15,2%, a pesar de haber trabajado con posterioridad a la realización del taller, se encuentra en la actualidad en desempleo. Además, este **porcentaje supera tasa de ocupación nacional** para las mujeres de 50 o más años, que se encuentra en el 27,9% (INE, IIIT 2020).

Tasa de inserción laboral



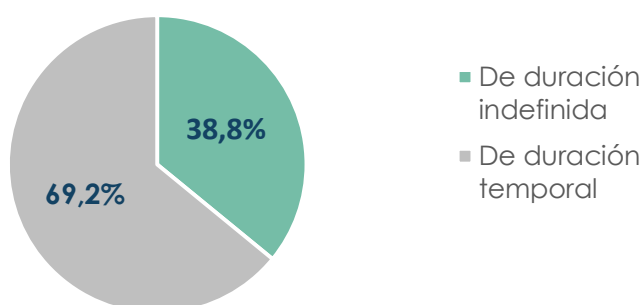
Por otro lado, a las mujeres que trabajan en la actualidad en el mercado laboral, les preguntamos acerca de las especificidades con las que cuenta su empleo. En este sentido, vemos que **casi la totalidad (95,7%) tiene un trabajo por cuenta ajena.**

Trabajadoras por cuenta ajena o propia



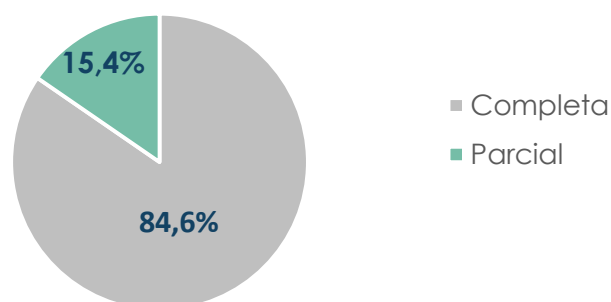
En cuanto al tipo de contrato, **la mayoría de las participantes que se han insertado tiene un empleo de duración temporal (7 de cada 10).** Suele ser frecuente que, las personas que se reinseran en el mercado laboral después de haber estado un periodo de tiempo en desempleo, lo hagan primero a partir de un contrato temporal.

Asalariadas por tipo de contrato



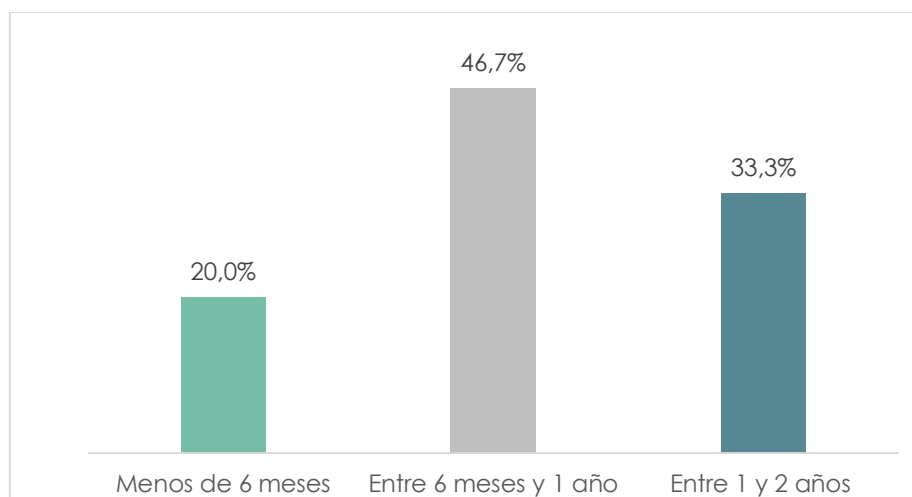
Sobre el tipo de jornada de trabajo, **la mayoría de las participantes que se insertaron lo han hecho en un trabajo a jornada completa (84,6%),** frente a un 15,4% que tienen jornada parcial.

Asalariadas por tipo de jornada



Por último, mostramos un gráfico que hace referencia al tiempo transcurrido en el que han permanecido empleadas, una vez finalizado el taller. **La mayoría de las participantes, lleva trabajando entre seis meses y un año (46,7%).** Debido a que los talleres se llevaron a cabo durante el 2019, todas ellas llevan menos de dos años trabajando, después de haberse incorporado al mercado laboral. Este hecho puede reflejar uno de los motivos por el cual, la mayor proporción de empleos de las participantes son de duración temporal.

Tiempo transcurrido en el mercado laboral después del taller de empleo



C. Evaluación del taller de empleo por parte de las participantes.

En este apartado, detallaremos la valoración que tienen las participantes del taller de empleo: “Mujer Talento Visible 50+”. Veremos primeramente cuáles

han sido sus niveles de satisfacción con los contenidos del programa; y posteriormente una valoración más general, incluyendo las características más positivas del taller, así como las áreas de mejora.

C.1. Valoración del contenido

El contenido del taller de empleo pretende hacer un recorrido por todas aquellas cuestiones que son necesarias para realizar una búsqueda de empleo eficiente. Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a los/as organizadores/as del programa, hemos considerado oportuno **medir los siguientes aprendizajes impartidos en los talleres:**

- Autoconocimiento.
- Motivación.
- Imagen personal.
- Conocimientos sobre cómo es el mercado laboral actual, sectores y profesiones emergentes.
- Planificación del proceso de búsqueda de empleo.
- Competencias digitales para la búsqueda de empleo.
- Pautas sobre cómo hacer el currículum y darlo a conocer.
- Habilidades para enfrentar una entrevista de trabajo.

Mostraremos ahora, la **percepción que tienen las participantes sobre las nuevas competencias y habilidades adquiridas**. Para ello, hemos utilizado una escala del 0 al 5, donde 0, significa que el aspecto por el que se les pregunta no ha cambiado nada y 5, que ha cambiado mucho.

Cabe señalar, en primer lugar, con respecto a los resultados que, a pesar de que encontramos algunas diferencias entre los factores que se valoran, **todos ellos reflejan una estimación bastante favorable**. Se supera en la totalidad de los casos una media 4 y el valor que más se repite entre las respuestas es el 5.

Los datos más detallados, los exponemos en tres partes diferenciadas en función del grado de satisfacción:

Aspectos mejor valorados

La encuesta pone de manifiesto que los aspectos considerados más positivos por las participantes, entran en consonancia con los objetivos propuestos por la organización del programa.

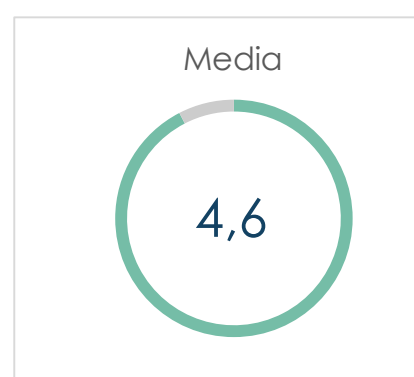
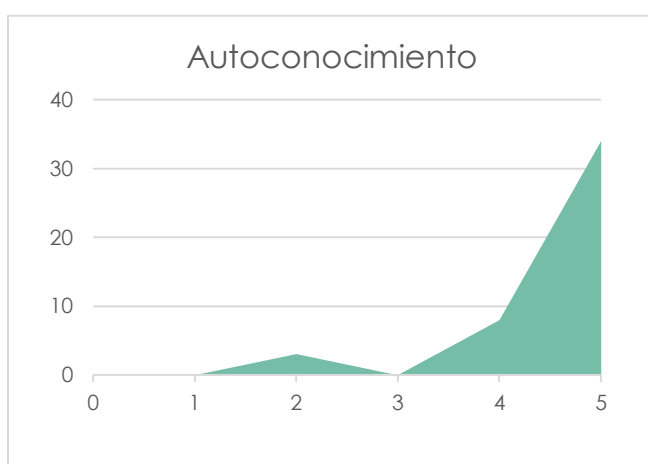
En palabras de uno de los responsables: *"queríamos que fuera una acción formativa totalmente o un 90% motivacional, es decir de subir la autoestima de la gente, poner en valor sus capacidades y sus potenciales"*. En relación a ello, vemos que las **medias con mayor puntuación** (4,6 y 4,7) se corresponden con la autopercepción de mejora por parte de las mujeres con respecto al **autoconocimiento**, la **motivación** y la **imagen personal**.

En los siguientes gráficos, podemos observar tanto la distribución de las respuestas como las medias de los contenidos mejor valorados:

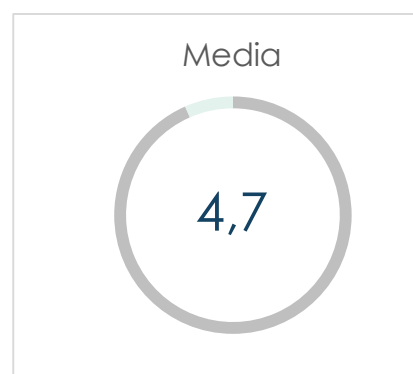
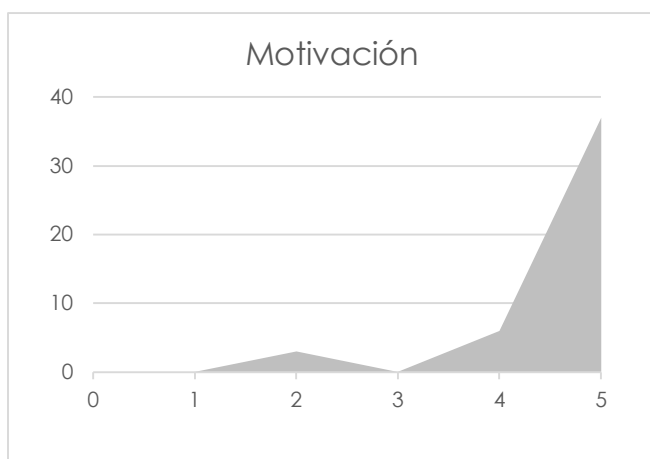
¿En qué medida ha cambiado...?

0= nada ha cambiado
5= ha cambiado mucho

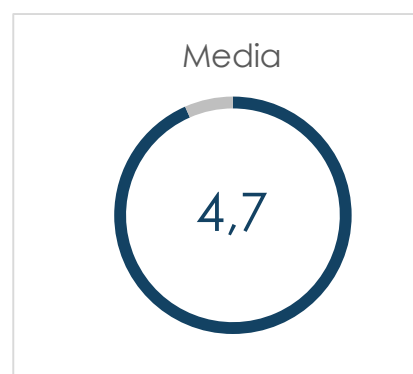
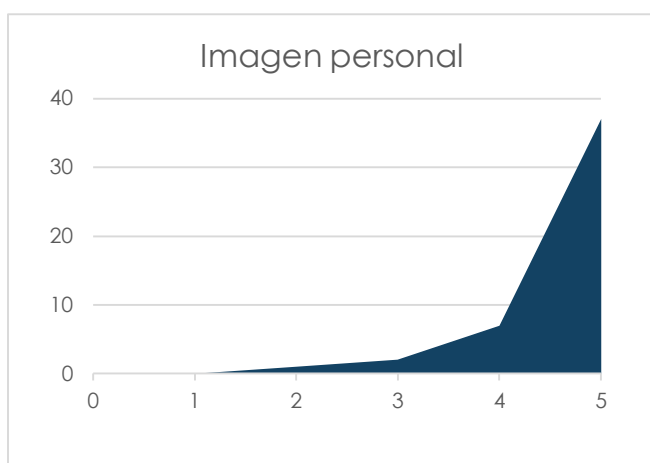
- **Ser más consciente de los aspectos positivos y áreas de mejora como profesional**



- Valorarse más como profesional



- Mejorar la percepción de la imagen personal



Aspectos con más diferencias entre ediciones

Por otro lado, a pesar de que cómo comentábamos, todos los contenidos son considerados positivamente, varios lo son algo menos. Dichos aspectos son los que presentan, además, una **diferencia de medias significativa entre las ediciones del programa**.

Podemos ver que **la primera de las ediciones es valorada en menor medida, en comparación con la segunda y la tercera**. Esto puede deberse, según nos comentaban desde la organización del programa, a un cambio en los contenidos del taller. La primera de las ediciones constaba de un curso de varios meses y con un protagonismo importante en el desarrollo de competencias

digitales. Tras la edición, se detectó la necesidad de centrar más los contenidos en cuestiones más específicas para la búsqueda de empleo.

Es por ello que, aspectos como la **planificación para la B.A.E.** o las **habilidades para enfrentar una entrevista de trabajo**, son cuestiones en las que las mujeres consideran haber mejorado más notablemente en las dos últimas ediciones.

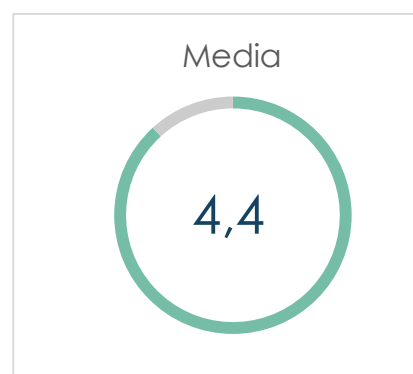
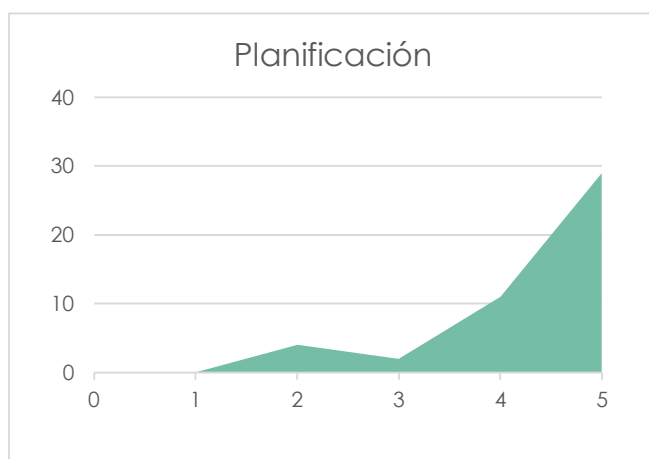
En cuanto al aprendizaje en **competencias digitales**, vemos también, una menor valoración de media en la primera edición. Uno de los principales motivos que pueden explicarlo, es que algunas de las participantes ya tenían adquiridos previamente al taller, conocimientos en habilidades digitales que fueron impartidos. De manera que, no se considera haber tenido tanto aprendizaje como en la segunda y tercera edición, donde las competencias digitales estaban más centradas en el proceso de búsqueda de empleo.

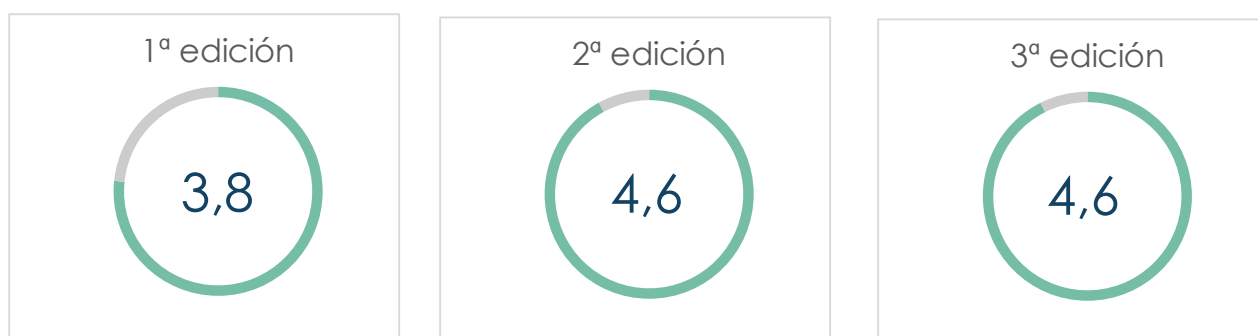
Aun así, la **media general para los tres aspectos que presentan más diferencias entre los talleres, continúa siendo elevada**. En concreto, para todos ellos la media es de 4,4 puntos, en una escala del 0 al 5. Seguidamente, exponemos más pormenorizadamente los datos, teniendo en cuenta la distribución de las respuestas, la media general y la media de cada una de las ediciones.

¿En qué medida ha cambiado...?

0= nada ha cambiado
5= ha cambiado mucho

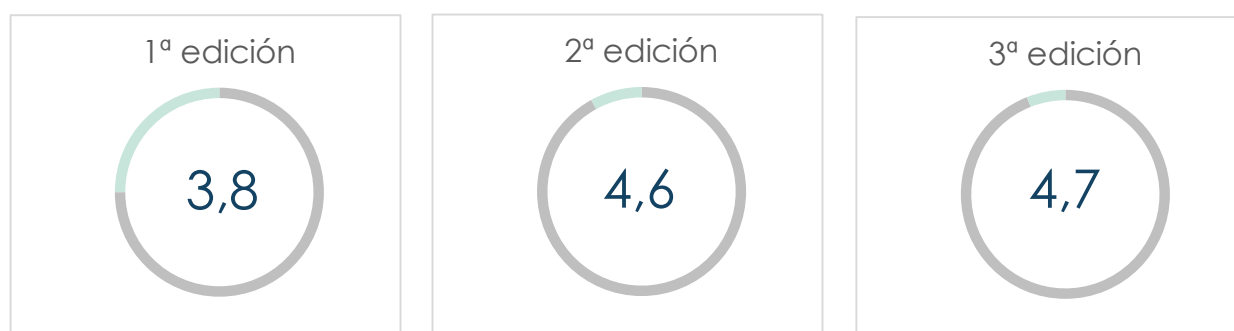
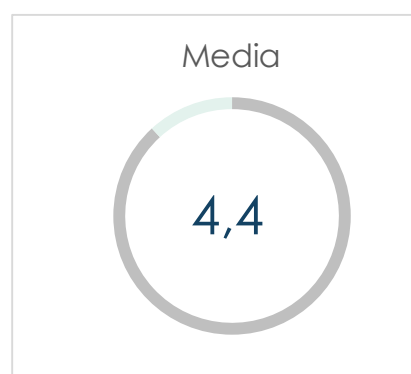
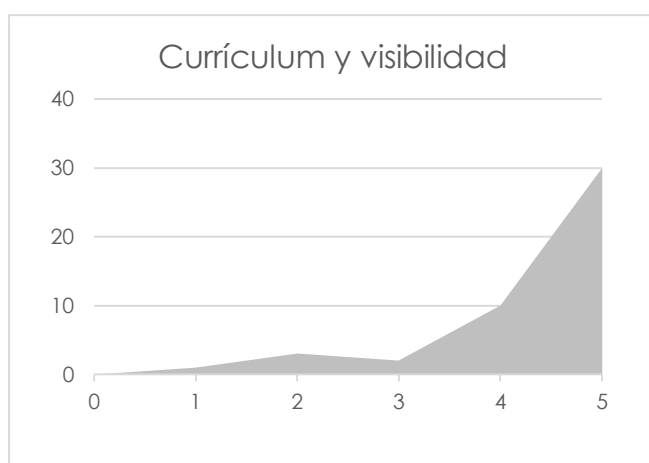
- La planificación del proceso de búsqueda de empleo





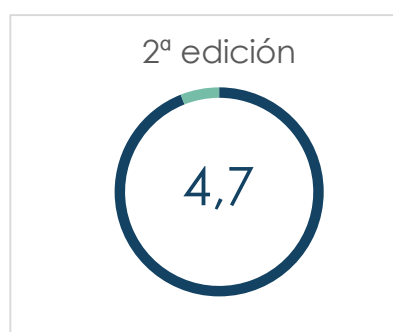
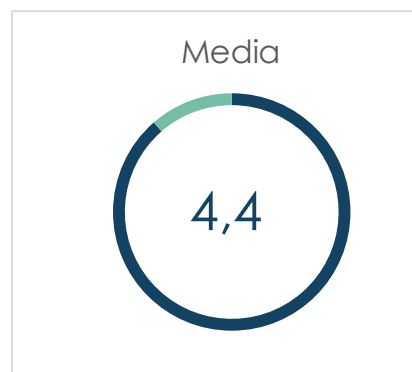
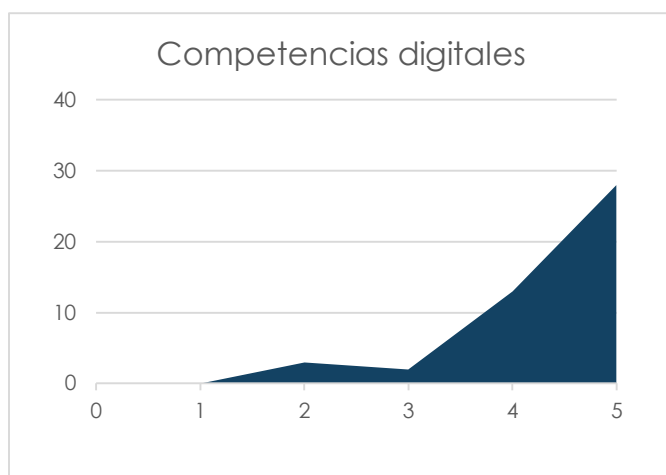
Comparación de medias estadísticamente significativa: $*f= 3,487$; $p=0,039$.

- **Saber cómo hacer el currículum y darlo a conocer**



Comparación de medias estadísticamente significativa: $*f= 4,077$; $p=0,024$.

- Las competencias digitales para la búsqueda de empleo.



Comparación de medias estadísticamente significativa: * $f=4,795$; $p=0,013$.

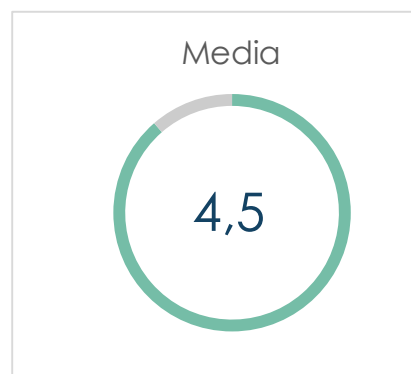
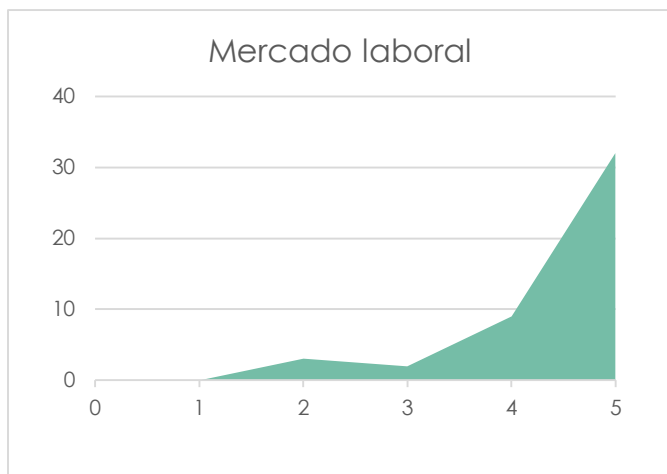
Otros aspectos

En lo que respecta al resto de contenidos evaluados: **conocimientos sobre el mercado laboral y habilidades para enfrentar una entrevista de trabajo**, se obtiene también una valoración muy positiva, con **medias de 4,5 puntos**. A continuación, podemos ver los resultados detallados de las variables:

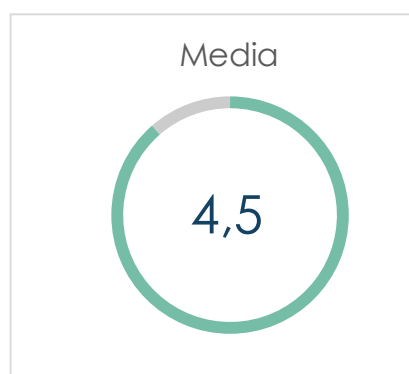
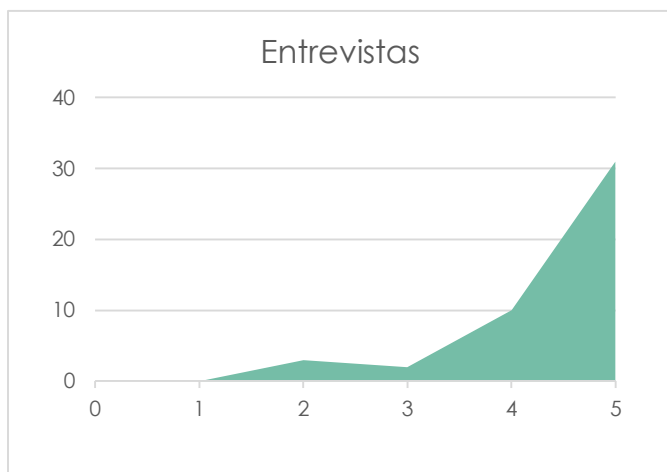
¿En qué medida han cambiado...?

0= nada ha cambiado
5= ha cambiado mucho

- Los conocimientos sobre cómo es el mercado laboral actual, sectores y profesiones emergentes.



- Las habilidades para enfrentar una entrevista de trabajo.



C.2. Valoración general

Ya hemos visto que la valoración del contenido por parte de las participantes es muy positiva. Queremos a continuación, reflejar los comentarios más destacados de las beneficiarias acerca de **lo más valorado del taller en general**, así como de aquellos otros **aspectos que creen que podrían ser mejorados**.

Cuestiones a destacar positivamente

En lo referente a las cuestiones positivas del programa, en todas las ediciones lo más destacado es el **trabajo con los técnicos y técnicas**, por un lado, y la **relación con las compañeras** por otro.

En primer lugar, valoran de forma muy positiva el trabajo con los/as coaches, a la hora de motivarlas y transmitirles optimismo. Las participantes señalan la repercusión del papel de los técnicos y técnicas en su **empoderamiento, autoestima, puesta en valor y, en definitiva, su confianza a la hora de buscar empleo**.

En segundo lugar, destacan la relación con las compañeras como uno de los aspectos más valorados, y en el que todas coinciden. El haber compartido el taller con un grupo de su misma edad, les ha dado la oportunidad de **compartir su experiencia en un entorno en el que se han sentido comprendidas**, pero también les ha dado pie a poder abrirse más a las compañeras. Esta idea de trabajo y compañerismo se repite en todas las entrevistas, independientemente de la edición.

En último lugar, se ponen de relevancia aspectos como los contenidos concretos de las sesiones, la adaptación del currículum a un mercado laboral actual que desconocen o la importancia de la diversidad de contenidos para su incorporación a un nuevo empleo.

Áreas de mejora

Por otro lado, hemos consultado a las participantes cuáles son los aspectos que mejorarían del programa. En este sentido, encontramos más **variedad de respuesta entre ediciones**.

En la **primera edición**, han hecho referencia a la **necesidad de contenidos más orientados a la búsqueda de empleo**, refiriéndose con esto a un conocimiento más profundo de qué buscan en concreto las empresas y cómo es el mercado laboral por sectores. A su vez, y también relacionado con los contenidos, algunas de las participantes, han echado en falta una ampliación de los talleres sobre herramientas digitales e informática aplicada al ámbito laboral.

En la **segunda edición**, se ha señalado la necesidad de más contenidos digitales y un seguimiento de su búsqueda de empleo posterior como aspectos a destacar, pero ha sido la propuesta de la **ampliación en horas del taller** lo que más ha destacado. Señalan en este sentido, que habrían querido que el **programa fuese más extenso en el tiempo para así profundizar en los contenidos del mismo**.

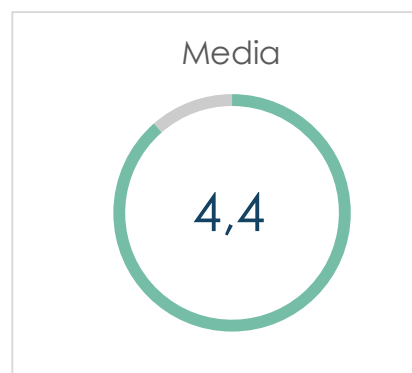
En la **tercera edición**, destaca como aspecto a mejorar la propuesta de un seguimiento posterior de las participantes. Es por ello que, **proponen la existencia de una bolsa de prácticas en empresas** no tanto orientado a la consecución de un empleo, si no a la posibilidad de poder demostrar su capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo concreto, basado en su amplia experiencia laboral y la capacidad de adaptación a diversos escenarios.

Percepción de apoyo para la B.A.E. y satisfacción general con el taller de empleo

Por último, hicimos a las participantes algunas preguntas más globales, tales como en qué medida consideraban que el taller les había ayudado en su proceso de búsqueda de empleo, o su nivel de satisfacción con el programa. Los resultados resumen una valoración bastante favorable, reflejando que, a pesar de la existencia de cuestiones a mejorar, **se perciben los talleres como aprendizajes útiles para el empoderamiento de las mujeres y la mejora de su empleabilidad**. Prueba de ello, son las valoraciones finales de las encuestadas:

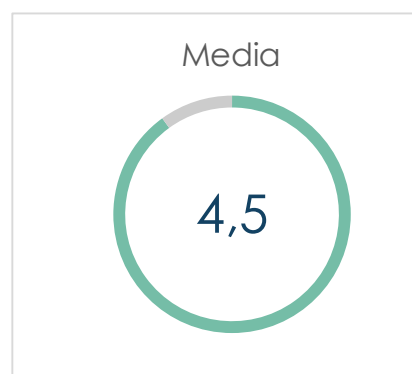
¿En qué medida se considera que el taller ha ayudado en el proceso de búsqueda de empleo?

0= no ha ayudado
5= ha ayudado mucho



¿Cuál es el grado de satisfacción general con el programa de empleo "Mujer Talento Visible 50+"?

0= nada satisfactorio
5= muy satisfactorio



Principales conclusiones y sugerencias

1. Las participantes valoran muy positivamente los aprendizajes que han tenido en los talleres, sobre todo aquellos relacionados con el **autoconocimiento, la motivación o la valía profesional**. A este respecto, se puede concluir una estimación favorable en tanto que, dichas cuestiones resultan congruentes con los **objetivos de intervención propuestos por la organización del programa**.
2. Dichos objetivos, además, son pertinentes debido a la realidad que pueden presentar las beneficiarias. Tal y como hemos podido ver en la parte descriptiva del informe, las **mujeres de mayor edad aglutinan tasas más elevadas de desempleo de larga duración**, así como menores probabilidades de inserción laboral. Esto supone que la percepción de conseguir empleo se vea afectada, teniendo **consecuencias negativas en la motivación** para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente.
3. En cualquier caso, a pesar de las necesidades que puedan ser compartidas, resulta fundamental que, la orientación laboral siempre sea tomada en cuenta desde las particularidades de cada persona. En este sentido, otro aspecto positivo es que **a parte del coaching grupal, se llevó a cabo un coaching individual**, permitiendo así que los talleres se adaptasen a las circunstancias vitales y profesionales de manera específica.
4. Por su parte, el coaching grupal, fomentó que, aparte de aprender los contenidos impartidos, las participantes **entablaran vínculos con el resto de compañeras**. Dicho aspecto es esencial, teniendo en cuenta que, en numerosas ocasiones, las situaciones de desempleo generan

sentimientos de soledad y necesidades de apoyo, especialmente procedentes de grupos de iguales.

5. A pesar de que las relaciones establecidas con las compañeras o el trato recibido por parte de los/as coaches, son cuestiones valoradas muy favorablemente en todos los talleres, sí hemos podido encontrar algunas diferencias entre las ediciones. **En la primera de las ediciones, más centrada en las competencias digitales, se echó en falta por parte de algunas participantes, contenidos más específicos sobre búsqueda de empleo.** Esto se ve reflejado en una menor puntuación de la edición, en cuanto a aspectos como la planificación en el proceso de búsqueda, o saber cómo hacer un currículum de manera efectiva y darlo a conocer.
6. Sin embargo, sobre esta última cuestión, es importante señalar, que **desde la organización del programa se detectaron las necesidades demandadas, llevando a cabo un cambio en el diseño de las dos siguientes ediciones.** Esto denota un adecuado seguimiento de los contenidos, permitiendo un programa flexible que ha ido adaptándose a las realidades de las personas desempleadas.
7. Asimismo, la tasa de inserción laboral indica que aproximadamente la mitad de las mujeres participantes han conseguido un empleo con posterioridad al programa. En la actualidad, algunas de ellas han dejado de trabajar en el mercado laboral, por lo que el número de empleadas se reduce a un 32,6% del total. No obstante, este porcentaje supera la tasa de ocupación nacional para las mujeres de 50 o más años, que es de un 27,9%. A pesar de que resulte difícil saber con exactitud en qué medida los talleres han servido como catalizador de las inserciones, **las beneficiarias consideran en una proporción muy elevada que el taller les ha ayudado mucho en su mejora de la empleabilidad,** con una media de 4,4 puntos, en una escala del 0 al 5.
8. Por otro lado, teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes en el entorno laboral, resulta conveniente que además de las

pautas específicas sobre búsqueda de empleo, se trate en la propia intervención cuestiones relativas a las problemáticas detectadas, tales como las **dificultades de conciliación y falta de corresponsabilidad, o las barreras a las que en ocasiones se tienen que enfrentar las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad.**

9. Por último, es importante que, no solamente las políticas de empleo vayan dirigidas a las personas desempleadas, sino que las acciones abarque a todos/as los/as agentes implicados. En este sentido, se deben llevar a cabo **políticas y programas de empleo con perspectiva de género que trabajen también con el sector empresarial**, con el propósito de combatir las desigualdades de género que perduran a día de hoy.