Santa María la Real fundación | empleo e inclusión social

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL
(POISES)
(CCI 2014ES05SFOP012)

ENTRENA EMPLEO

INFORME ENTRENA EMPLEO 2022

Informe ejecutivo - Proyecto Entrena Empleo

ENTRENA EMPLEO

Entrena Empleo es un proyecto de la Fundación Santa María la Real que pretende mejorar el acceso al mercado laboral de las mujeres que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, y que se han dedicado al trabajo de cuidados no remunerados.

Presentamos en este documento el informe ejecutivo con los principales resultados de la investigación social aplicada desarrollada dentro del proyecto, con la finalidad de crear nuevas herramientas y líneas de actuación para la mejora de la empleabilidad de las mujeres en esta situación.

Entrena Empleo está financiado por el Fondo Social Europeo, dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, en su Eje Prioritario 6, como proyecto de innovación social.

A su vez, está cofinanciado por la Junta de Extremadura a través del Servicio Extremeño Público de Empleo; El Cabildo de Tenerife a través de la Fundación Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial (FIFEDE); la Junta de Comunidades Castilla La Mancha a través de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; la Junta de Galicia a través de la Consejería de Empleo e Igualdad; la Diputación Foral de Bizkaia a través de la Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad; y el Ayuntamiento de Fuenlabrada a través del Centro de Iniciativas para la Formación y el Empleo de Fuenlabrada (CIFE).

Contenido

INVESTIGACIÓN ENTRENA EMPLEO 04

- Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar 06
- Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio? 13
- Búsqueda de empleo y programas para la inserción laboral 22
- Habilidades útiles para la empleabilidad 26
- La necesidad de empresas comprometidas 29

PROYECTOS PILOTO ENTRENA EMPLEO 31

- Diseño y prototipado 32
- Evaluación y testeo 33

VALORACIÓN GENERAL DE ENTRENA EMPLEO 40

RECOMENDACIONES IDENTIFICADAS PARA ABORDAR LA INTERVENCIÓN 41

RETOS FUTUROS Y PRÓXIMOS PASOS 44

INVESTIGACIÓN ENTRENA EMPLEO

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir con perspectiva de género, la situación del trabajo productivo y reproductivo en los territorios de actuación

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Detallar y analizar las dificultades percibidas por los/as distintos/as agentes implicados/as en relación a la inserción laboral del perfil objeto de estudio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Detectar las necesidades latentes en materia de corresponsabilidad que puedan favorecer la empleabilidad de las mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Sistematizar las competencias que se desarrollan a partir del trabajo de cuidados no remunerados

A partir de los resultados obtenidos, se han generado metodologías de intervención innovadoras que puedan aplicarse en programas de empleo corresponsables con las necesidades de atención a personas dependientes.

Se han llevado a cabo 12 programas piloto en los que se han implementado las herramientas construidas, observando su funcionamiento desde la praxis.

Los pilotos han sido evaluados para poder extraer los principales aprendizajes y las buenas prácticas a implementar en la intervención.

INVESTIGACIÓN ENTRENA EMPLEO

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Para abordar los objetivos de investigación propuestos, hemos diseñado una metodología mixta, que combina tanto técnicas cuantitativas como cualitativas.

FUENTES SECUNDARIAS

1

Revisión estadística y bibliografía actualizada sobre la problemática

ENCUESTA 2.115 RESPUESTAS

2

Muestreo estratificado con afijación proporcional, nivel de confianza del 95% y un error de ±2,5%

ENTREVISTAS

3

39 entrevistas semiestructuradas a 4 tipos de informantes

GRUPOS DE DISCUSIÓN

4

5 grupos de discusión

El trabajo de campo tuvo lugar entre junio y septiembre de 2021. La encuesta se ha dirigido a mujeres desempleadas de larga duración que se han dedicado al trabajo de cuidados, ya sea de familiares ascendentes o descendientes.

Los territorios objeto de estudio: Extremadura, Galicia, Castilla La Mancha, Vizcaya, Tenerife y Fuenlabrada (Madrid).

Para la administración de la encuesta, se empleó un cuestionario auto-cumplimentado en formato virtual y compuesto por 40 preguntas de respuesta cerrada y abierta.

Se realizaron entrevistas a mujeres desempleadas de larga duración, entidades que han llevado a cabo programas de empleo para intervenir sobre la problemática, agentes de los servicios públicos de empleo y empresas.

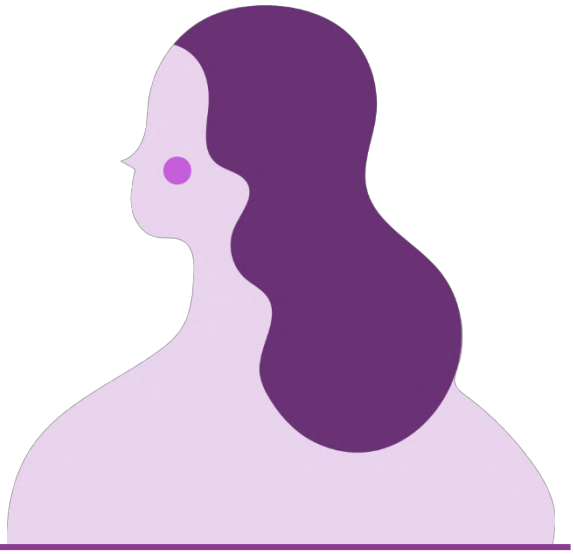
También se llevaron a cabo 5 grupos de discusión con madres, profesionales de residencia, representantes de asociaciones de cuidados y entidades del tercer sector.

Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

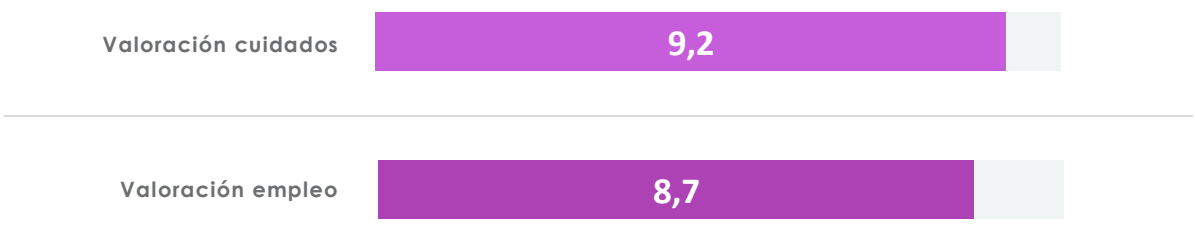
Los cuidados en el centro

Debido a las repercusiones de la división sexual del trabajo, muchas mujeres se alejan del mercado laboral, aunque continúan haciendo los trabajos más invisibles: los trabajos reproductivos y de cuidados.

Mostraremos, desde la óptica de mujeres desempleadas de larga duración, la importancia que ellas atribuyen a cada una de las dos esferas del trabajo: productivo y reproductivo. Veremos cómo la centralidad que tienen los cuidados en sus vidas, les lleva en muchos casos a distanciarse del empleo, encontrando posteriormente dificultades para volver a insertarse.



A pesar de que tanto el trabajo productivo como el reproductivo tengan una elevada centralidad, vemos que los cuidados adquieren una mayor importancia.



Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

A partir de las entrevistas realizadas, podemos recabar testimonios que reflejan cómo continúan perpetuándose los roles de género.

Estos papeles y espacios de trabajo no solo son diferentes para hombres y mujeres, si no que implican una desigualdad estructural por la infravaloración de los trabajos reproductivos.

En este sentido, siguen naturalizándose situaciones en las que las mujeres se quedan desempleadas para poder encargarse de los cuidados, mientras que el desempleo de los hombres, se tiende a percibir más, desde su inicio, como un infortunio o una situación no deseada.

El reparto de tareas en base a los roles tradicionales de hombres y mujeres, donde los cuidados son prioritarios para las mujeres, tiene efectos psicosociales sobre las mujeres, así como efectos negativos en su desarrollo laboral.

"La culpabilidad que una mujer siente si se marcha a trabajar y deja a su padre en una residencia… A mí me consta de pueblos aquí pequeñitos en los que se ha abierto una guardería y se ha tenido que cerrar porque estaba muy mal visto. Tú te sentías mal y la que se atrevía estaba mal visto, entonces, el recurso se tuvo que cerrar."

EXPERTA EN EMPLEABILIDAD

Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

Desempleo por motivos de cuidado

La encuesta que hemos realizado para este estudio, está dirigida a un perfil de mujeres que se encuentran en desempleo de larga duración y que además han realizado trabajos de cuidados de manera no remunerada.

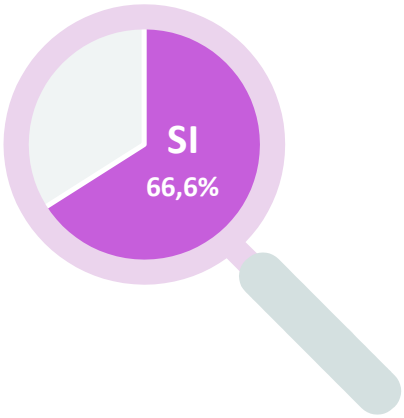
Los resultados muestran que el desempleo se relaciona con los cuidados, en el caso de las mujeres.

Un 66,6% de las mujeres encuestadas en algún momento de su vida, se han encontrado en una situación de desempleo por dedicarse a los cuidados.

También, desde las entrevistas realizadas, encontramos numerosos testimonios de mujeres que muestran que, para poder atender a sus familiares dependientes, tienen que dejar su empleo.

Y en muchos casos desde entonces no han conseguido otra nueva oportunidad laboral.

DESEMPLEO POR MOTIVO DE CUIDADOS



"Cuando mis hijos todavía eran pequeños, y cuando mi madre se cayó y se rompió la cadera, ahí tenía un estrés… porque fue cuando todavía estaba trabajando en la panadería, que fue cuando tuve que dejar el trabajo, me tenía que pasar casi la mayor parte del día en el hospital, venir a casa también a cuidar, echarles un vistazo a los niños. Entonces esa fue una situación de estrés porque claro estaba yo sola."

DESEMPLEADA, 47 AÑOS

Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

En ocasiones sucede que se enlazan unos cuidados con otros, ya sea por cuidar a varios/as hijos/as o a otros familiares.

Esto puede provocar que se alarguen aún más las situaciones de desempleo, las cuales muchas veces no finalizan hasta que no cesan las necesidades de atención al cuidado.

Es decir, las posibilidades de inserción laboral en estas mujeres, dependen de los requerimientos de cuidados de su entorno cercano.

Les lleva a desvincularse del mercado laboral sin apenas ser conscientes de las consecuencias que puede tener para su empleabilidad.

Los cuidados se perciben como una necesidad que irremediablemente tiene que cubrirse en el momento presente, y será en el futuro cuando algunas de ellas se cuestionan si esa decisión ha sido la adecuada:

"Al año y poco empecé a buscar trabajo, luego me quedé embarazada de mi segunda hija, llevo desde agosto buscando empleo, pero nada."

DESEMPLEADA, 32 AÑOS

70% Son las mujeres entre 30 y 45 años quienes presentan un mayor porcentaje de desempleo motivado por cuidados (70%).

64,7% El número de hijos influye, con un hijo/a el desempleo por cuidados es del 64,7% y asciende al 71,5% cuando se tiene más de tres hijos.

70,6% Cuando las mujeres combinan cuidar de menores y cuidar de mayores, el porcentaje de mujeres desempleadas es mayor (70,6%).

70% El desempleo por cuidados lleva a prolongar el tiempo de desempleo. Un 70% de las mujeres en este tipo de desempleo llevan más de 3 años en esta situación.

Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

La necesidad de tener un empleo

Es el empleo de las mujeres al que más rápido se renuncia cuando aparecen necesidades de cuidados.

Continúa existiendo la percepción de que el empleo de ellas es complementario al salario de los hombres.

Sin embargo, es importante tener en cuenta, que tan solo un 12,4% de las encuestadas llega a final de mes con facilidad.

Por tanto, a pesar de que su empleo sea visto en ocasiones como un aporte "extra", es lo que puede permitir que la familia pueda sostenerse económicamente.

Por otro lado, la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral, ha provocado que, aunque muchas veces, sigan siendo ellas las que se responsabilicen en mayor medida del trabajo de cuidados, el empleo también suponga una parte esencial para su identidad.

El espacio público tradicionalmente designado a los hombres, conlleva una serie de beneficios tales como el aumento de las relaciones interpersonales.

Se observa un deseo por salir del círculo de los cuidados.

"Económicamente y luego aparte lo necesito, yo no había estado tanto tiempo parada, sin trabajar fuera de casa, porque aquí no paro. La parte económica... pero también a nivel mental lo necesito."

DESEMPLEADA, 32 AÑOS

Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

Teniendo en cuenta la alta centralidad laboral, hemos recopilado vivencias que ponen de manifiesto las consecuencias negativas que tiene el desempleo sobre la salud mental de las mujeres.

Encontramos sentimientos de ansiedad e inseguridad hacia el futuro, por encontrarse en una situación de impotencia ante la necesidad de tener un empleo, sobre todo para poder proveer de sustento económico a su familia.

"Mira, he experimentado cosas en mi vida que pensé que no experimentaría nunca. Me ha dado depresión, me he sentido mínima, he sentido inseguridad todo el tiempo, he hecho un currículum y diciendo no me van a llamar. Me eché al dolor. He hecho muchos cursos, me he capacitado, he intentado capacitarme aquí pero no sé qué otra cosa laboralmente hacer, no sé por dónde."

DESEMPLEADA, 48 AÑOS

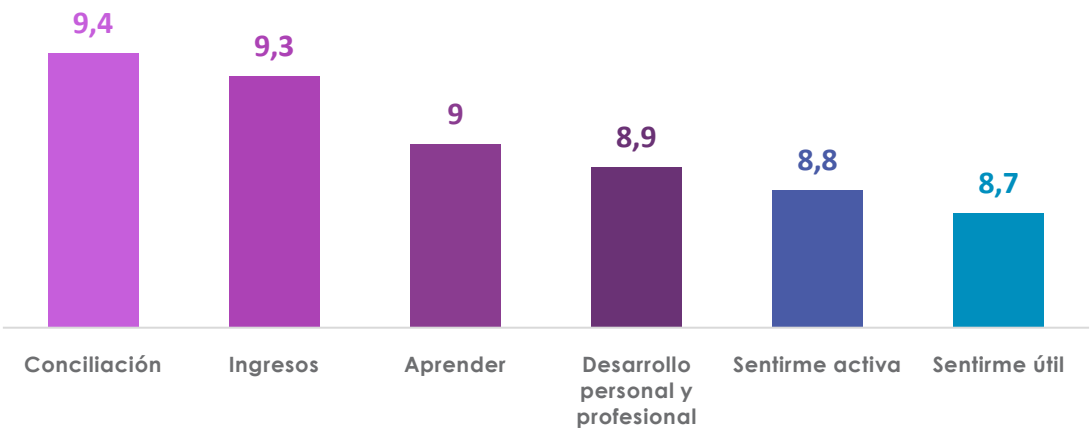
Alejarse del mercado laboral sin dejar de trabajar

Hemos preguntado a las mujeres encuestadas sobre la importancia atribuida a diversos aspectos que puede reportarles el empleo.

En primer lugar, vemos que, en consonancia con la alta centralidad de los cuidados, la conciliación laboral y familiar es lo más importante para ellas, con una media de 9,4 sobre 10.

Pero, además de la conciliación, se valoran los ingresos (9,3 sobre 10), que permita el cuidado de familiares (9,2) y que sea un empleo del que se aprenda (9 sobre 10).

IMPORTANCIA ATRIBUIDA A DIVERSOS ASPECTOS QUE PUEDE REPORTAR EL EMPLEO



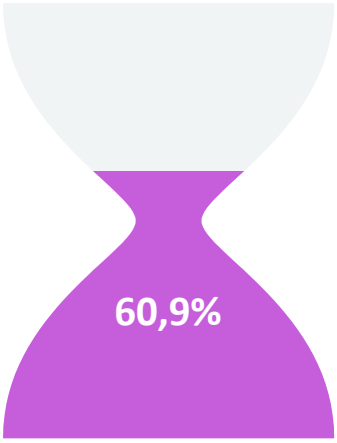
Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

Tiempo invertido en cuidados

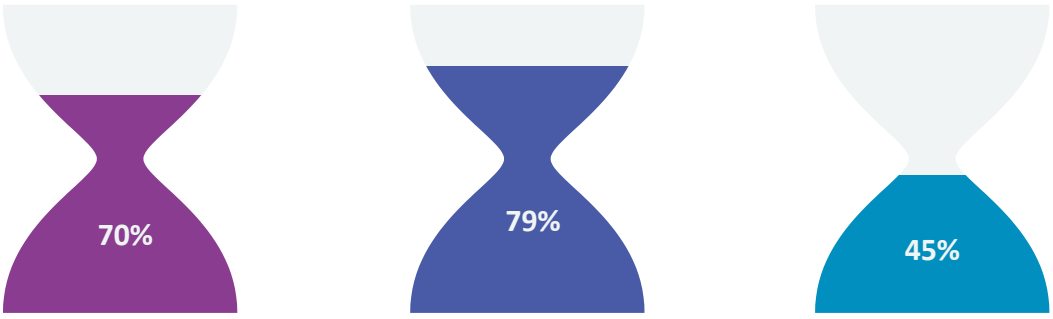
En primer lugar, tendremos que considerar el tiempo que actualmente dedican las mujeres encuestadas al trabajo de cuidados. Los resultados ponen de manifiesto que la gran mayoría de ellas (60,9%), invierten más de 5 horas al día a este trabajo.

Son las mujeres entre 30 y 45 años quienes más tiempo dedican al trabajo de cuidados (un 78,5% de ellas, le dedica más de 5 horas al día). Sin embargo, esta proporción se reduce notablemente cuando las mujeres tienen más de 45 años.

PORCENTAJE DE MUJERES QUE LE DEDICAN MÁS DE 5 HORAS AL DÍA AL TRABAJO DE CUIDADOS



MÁS DE 5 HORAS DEDICADAS A LOS CUIDADOS POR GRUPOS DE EDAD



Menos de 30 años | Entre 30 y 45 años | Más de 45 años

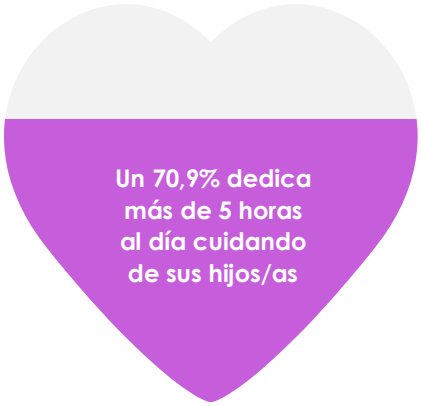
Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

Si seguimos tomando como referencia a las mujeres que invierten más de 5 horas al cuidado, encontramos también diferencias según las personas a las que se cuida.

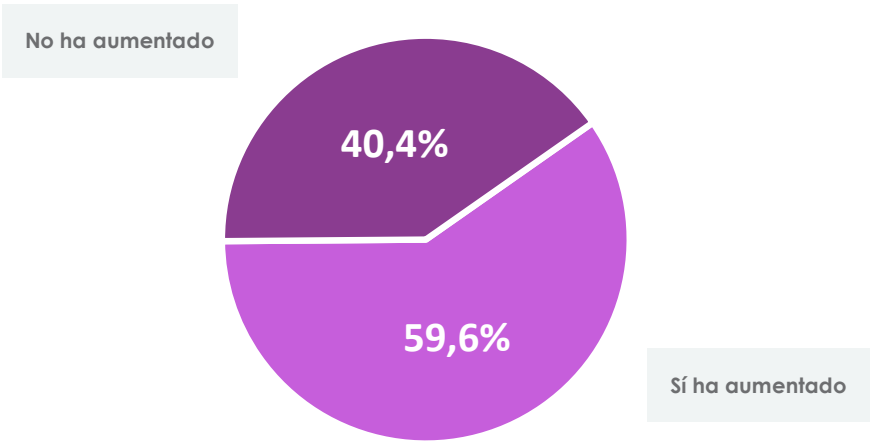
El tiempo invertido es mayor cuando los cuidados son a los/as hijos/as (7 de cada 10 encuestadas que cuidan a sus hijos/as dedican más de 5 horas al día).

Además, la pandemia de la Covid 19 ha sobrecargado aún más a las mujeres en sus responsabilidades de cuidados. De las mujeres encuestadas, 6 de cada 10 considera que a raíz de la Covid 19, el tiempo invertido en los cuidados ha aumentado.

TIEMPO DEDICADO A CUIDADOS POR PERSONA QUE SE CUIDA



AUMENTO DEL TIEMPO DEDICADO A CUIDADOS POR LA COVID



Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

Compatibilizar dos trabajos

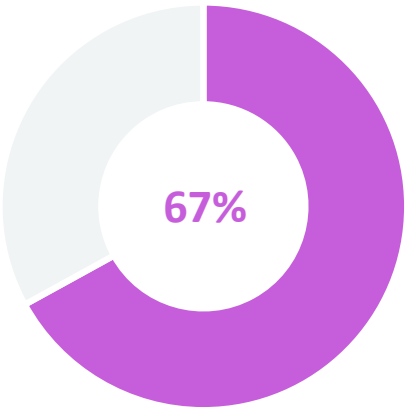
El tiempo que requiere los cuidados, al ser asumido en la inmensa mayoría por las mujeres, les dificulta tener una conciliación laboral y familiar equilibrada.

Los resultados muestran que 7 de cada 10 mujeres encuestadas consideran haber tenido muchas dificultades para compatibilizar el trabajo de cuidados con el trabajo en el mercado laboral.

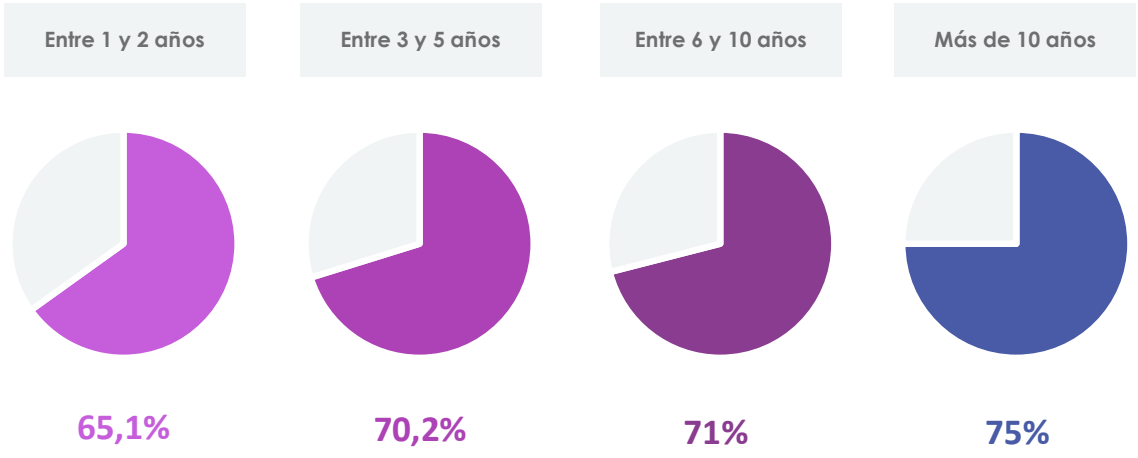
Además, podemos ver que, a mayor tiempo en desempleo, mayores son las dificultades para conciliar.

El gráfico muestra cómo las problemáticas para compaginar ambos trabajos, alargan el desempleo de las mujeres, disminuyendo las posibilidades para re-insertarse al haber estado mucho tiempo fuera del entorno laboral.

HAN TENIDO MUCHAS DIFICULTADES PARA COMPATIBILIZAR TRABAJO DE CUIDADOS CON TRABAJO REMUNERADO



TIEMPO DE DESEMPLEO Y DIFICULTADES DE COMPATIBILIZAR TRABAJO DE CUIDADOS CON TRABAJO REMUNERADO



Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

Los problemas de conciliación, no tienen necesariamente por qué suponer el rechazo de un empleo.

En la actualidad, un 43,2% de las encuestadas declara tener problemas para compaginar empleo y cuidados. De ellas, la gran mayoría (68,9%) aceptaría el empleo solo si fuese a jornada reducida.

Podemos ver de nuevo, cómo se priorizan los cuidados en detrimento del empleo, debido a que alguien tiene que atender las necesidades de las personas dependientes.

"Yo ahora mismo lo que estoy buscando es media jornada […] Ahora mismo con los nenes no me veo a jornada completa. No sé, me agobia mucho lo de estar mañana y tarde jornada partida, no lo voy a poder llevar. Porque no tengo con quien dejarlos."

DESEMPLEADA, 43 AÑOS

68,9% ACEPTARÍA UN EMPLEO A JORNADA REDUCIDA PARA PODER CONCILIAR

CUANDO LOS CUIDADOS A CARGO SON A PERSONAS MAYORES U OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES, AUMENTA EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE RECHAZARÍAN UN EMPLEO

Rechazarían el empleo un 21,6% de cuidadoras de familiares de personas mayores y dependientes, frente a un 6,8% de mujeres que cuidan de sus hijos/as.

Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

Aspectos que influyen en la conciliación

A partir de los datos y discursos obtenidos, observamos que la conciliación de la vida familiar con la vida profesional es clave en la inserción laboral de las mujeres participantes.

Analizamos a continuación los distintos elementos que influyen en propiciar dicha conciliación.

Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

NIVEL DE DEPENDENCIA

En lo relacionado con el nivel de dependencia de los cuidados, en el caso de los/as menores generalmente está relacionado con la edad, aunque también encontramos casos de hijos/as más mayores, que por sus características (discapacidad, enfermedad) requieren de más cuidados.

Así como las personas mayores con un alto nivel de dependencia que dificulta la conciliación para estas mujeres.

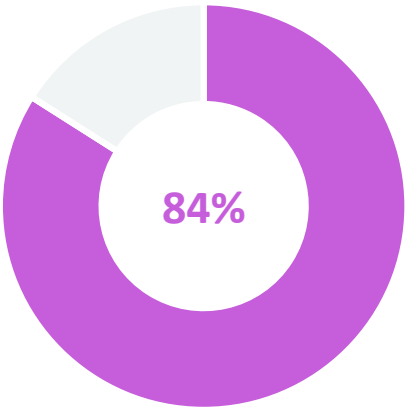
CORRESPONDABILIDAD EN EL HOGAR

Podemos ver una clara falta de corresponsabilidad en el hogar. Un 84,4% de las encuestadas responden que han sido ellas las personas que han dedicado más tiempo al cuidado. Encontramos, sin embargo, tan solo un 15,5% de casos en los que se han encargado de esta tarea tanto ellas, como sus parejas de forma equitativa.

Desde su óptica, la responsabilidad compartida en el ámbito privado, se percibe como imposible por el horario de trabajo que tienen sus parejas.

Hasta un 46,3% de las mujeres considera que actualmente tendría problemas para compaginar el empleo con los cuidados. Sin embargo, cuando existe corresponsabilidad en el hogar, estas dificultades disminuyen hasta un 23,1%.

MUJERES QUE DEDICAN MÁS TIEMPO AL CUIDADO QUE SUS PAREJAS (%)



Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

APOYOS INFORMALES

La falta de corresponsabilidad, lleva en muchos casos a tener que necesitar de otros apoyos informales para el cuidado, generalmente de familiares. En concreto, hasta un 41,9% de las encuestadas manifiesta que no ha solido tener este tipo de apoyos.

Por otro lado, los cruces entre variables nos muestran que, a mayor tiempo en desempleo, mayores son los porcentajes de mujeres que no han contado con apoyos familiares para el cuidado. Este dato refleja, la importancia que adquieren los apoyos informales en ausencia de otro tipo de recursos, teniendo como consecuencia desempleos que se alargan en el tiempo. Un 53% de las mujeres con un desempleo de más de 10 años no han contado con apoyos familiares, frente a 34,9% de las mujeres que tienen entre 6 y 10 años.

En última instancia, en lo que respecta a los apoyos informales, vemos que la nacionalidad es una variable significativa. Encontramos entre la población encuestada que, cuando las mujeres tienen nacionalidad extranjera o doble nacionalidad, la falta de apoyos informales asciende de un 41,5% a un 60,6% de casos.

"Yo aquí no tengo a mis padres, no tengo a nadie con quien pueda dejar al niño. ¿Qué suelen hacer mis amigas? Se lo dejan o a los suegros o a los padres o a la hermana."

DESEMPLEADA, 42 AÑOS

Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

SERVICIOS GRATUITOS PARA EL CUIDADO

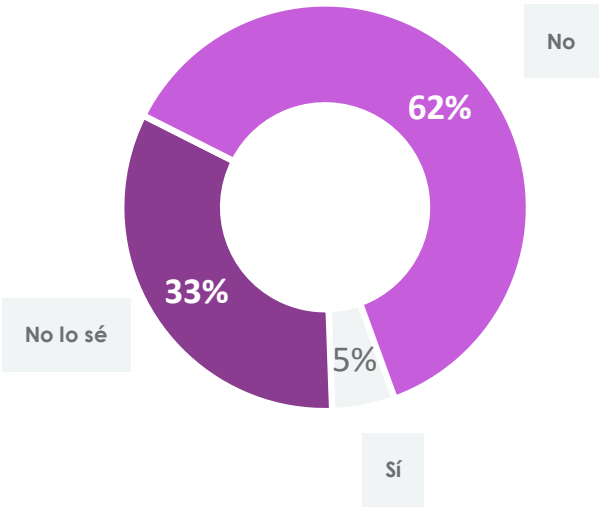
Otro de los recursos a tener en cuenta son los servicios gratuitos para el cuidado. Les preguntamos a las encuestadas si consideran que hay servicios gratuitos suficientes para cubrir las necesidades de cuidados, y encontramos que la amplia mayoría (62%) considera que no los hay.

Vemos también, que, aparece un porcentaje significativo (33,1%), que desconoce si existen o no este tipo de servicio.

Cuando los/as menores entran en edad de escolarizarse, parece que el colegio permite un margen mayor para la conciliación. Sin embargo, los horarios escolares no se corresponden en muchos casos con los horarios laborales, de ahí que, cómo veíamos anteriormente, muchas mujeres solamente busquen empleos de media jornada.

Por otro lado, resulta fundamental en este punto, la zona de residencia. Desde las entrevistas llevadas a cabo se señala que, en ámbitos rurales, este tipo de servicios para el cuidado, se ven aún más reducidos.

PERCEPCIÓN DE CONTAR CON SERVICIOS PÚBLICOS PARA EL CUIDADO (%)



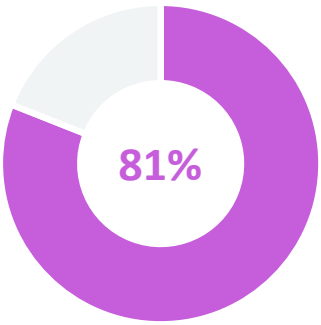
Empleo y cuidados, ¿es posible un equilibrio?

SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CUIDADO

Hasta un 81% declara que en la actualidad no paga por este servicio o que no lo ha pagado en el pasado. Recordemos que tan solo un 12,4% llega a final de mes sin dificultades. Por lo que no es de extrañar que, solo un 13,1% responda que contrataría el servicio en caso de encontrar empleo.

Se considera que pagar a otra persona para que realice los cuidados, y así poder trabajar fuera de casa, no compensa económicamente.

EN LA ACTUALIDAD NO PAGA POR SERVCIOS DE ATENCIÓN AL CUIDADO, NI LO HA PAGADO EN EL PASADO (%)



CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

Por último, cabe mencionar, la influencia que tiene sobre las posibilidades de conciliación, las características del empleo.

Ahora bien, independientemente de los horarios que requieran determinados puestos de empleo, resulta imprescindible que las empresas lleven a cabo medidas de corresponsabilidad para poder facilitar la conciliación laboral y familiar.

"Yo tenía unos horarios que eran incompatibles con la guardería. Entraba muy pronto y salía muy tarde, estaba casi todo el día en el bar. Entonces claro me imagino que hay muchos trabajos que te exigen muchas horas, pero la hostelería te exige muchas horas de estar en el sitio. Generalmente se suele alargar bastante el horario que te dicen en un principio."

DESEMPLEADA, 42 AÑOS

Búsqueda de empleo y programas de inserción laboral

Las responsabilidades familiares se anteponen

El tiempo dedicado a la búsqueda de empleo es clave para su éxito. La encuesta muestra que, en torno a un 70% no lleva a cabo una búsqueda de empleo diaria. De esta proporción, encontramos además que un 26,1% que no está buscando.

Cabe señalar que aparece una relación significativa entre el tiempo invertido en la búsqueda y los cuidados.

Encontramos que hasta un 36,6% de las mujeres que tienen problemas para conciliar no buscan empleo.

TIEMPO DEDICADO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

70%

No buscan diariamente

36,6%

Cuando tienen problemas de conciliación directamente no buscan empleo

Asimismo, los discursos reflejan que se realizan pausas en la búsqueda de empleo por la dedicación a los cuidados.

En el caso de la maternidad, encontramos que muchas de ellas paralizan la búsqueda especialmente los primeros años de vida de las/os hijas/os.

El 66,2% considera no tener suficiente tiempo para la búsqueda de empleo debido a los cuidados.

Además de la falta de tiempo, también detectamos cierto desconocimiento sobre la duración necesaria para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente.

Los datos muestran que un 54,7% de las encuestadas no sabe si el tiempo que dedica a la búsqueda es suficiente para encontrar empleo.

Búsqueda de empleo y programas de inserción laboral

La percepción de las posibilidades de inserción laboral

Teniendo en cuenta una escala del 0 al 10, siendo 0 ninguna posibilidad y 10 muchas posibilidades de inserción, las mujeres puntúan una media cercana a 5.

Por lo que encontramos una percepción general negativa con respecto a su futuro laboral.

Las mujeres encuestadas perciben tener menos posibilidades de inserción laboral cuando:

- No hay corresponsabilidad en el hogar.
- Tienen menos apoyos familiares para el cuidado.
- Desconocen o consideran que no hay suficientes servicios gratuitos para cubrir las necesidades de cuidados.

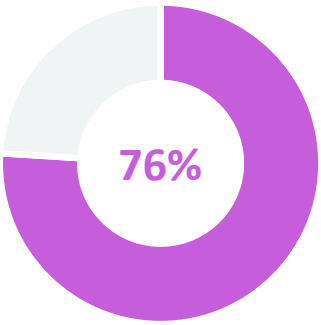
POSIBILIDADES DE INSERCIÓN DE 0 A 10

Por otro lado, cabe mencionar que la percepción de las posibilidades de inserción se ve condicionada por causas de contexto, así como por el perfil sociodemográfico.

Un 76,4% de las encuestadas considera tener menos posibilidades de encontrar empleo a raíz de la pandemia por la Covid 19.

Además, en cuanto a la percepción de posibilidades de inserción laboral, resulta importe añadir las diferencias significativas que encontramos por edad y por tiempo en desempleo.

MUJERES QUE CONSIDERAN TENER MENOS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO A RAIZ DE LA COVID 19



Vemos que las dificultades de conciliación disminuyen para el grupo de edad de más de 45 años, sin embargo, esto no facilita su entrada en el mercado laboral. Por el contrario, a mayor edad se consideran aún más reducidas las posibilidades de conseguir empleo, y se cronifican todavía más las situaciones de desempleo.

Búsqueda de empleo y programas de inserción laboral

Los programas de empleo como acercamiento al mercado laboral

El porcentaje más elevado de encuestadas (56%), sostiene que ha formado parte en algún momento de programas para la búsqueda de empleo.

La participación es mayor cuando aumenta la edad, en concreto, entre las mujeres mayores de 45 años, hasta 6 de 10 ha utilizado este recurso.

A las participantes de programas de empleo, les preguntamos también por el grado de utilidad que habían percibido en su paso por este recurso. En una escala del 0 al 10, siendo 0 nada útil y 10 muy útil, la media se sitúa tan solo en 5,2 puntos.

VALORACIÓN DE LA UTILIDAD DE LOS PROGRAMAS DE APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Aproximadamente en la mitad de los casos, lo atribuyen al desconocimiento de este tipo de recursos.

También vemos que un 36,2% de las encuestadas, considera no haber podido participar por no ser compatible con sus responsabilidades familiares.

Búsqueda de empleo y programas de inserción laboral

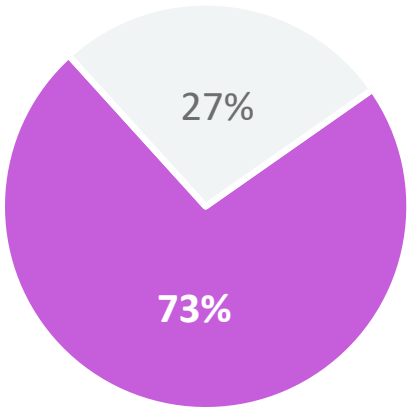
Cuando se les pregunta sobre si participarían en un programa de empleo, hasta un 73% de las encuestadas sí querría participar.

Vemos que el apoyo en la contactación con empresas es lo más valorado por las encuestadas, en un 48,2% de los casos. Otros de los aspectos que sugieren mayor interés son: la adquisición de conocimientos sobre los requisitos que se demandan en empleos de su interés (44,6%), o la mejora del currículum (43,3%).

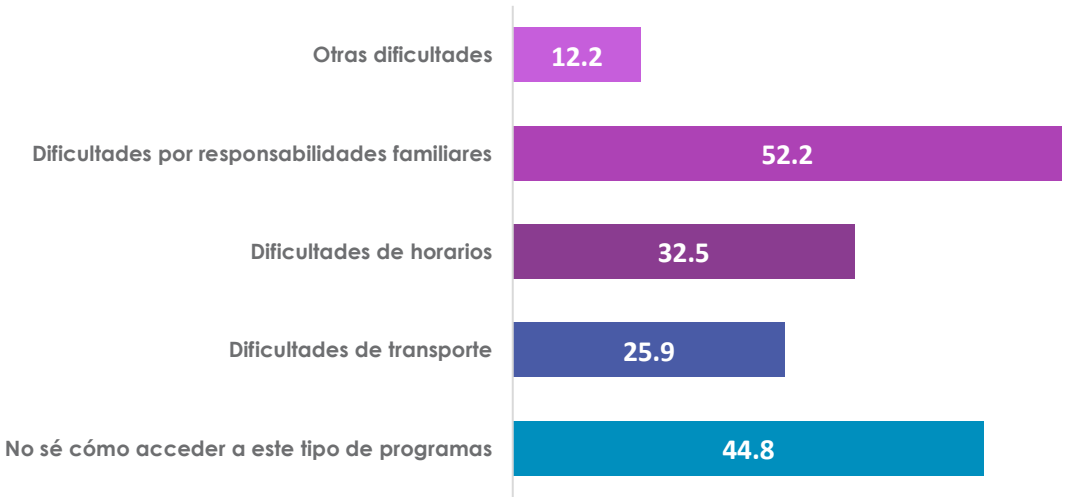
También les preguntamos sobre las dificultades que podrían tener en la actualidad para acceder a un programa de empleo.

La mitad de las mujeres encuestadas considera que, en la actualidad, tendría problemas para formar parte de un programa de empleo por tener que atender las necesidades de cuidados.

MUJERES QUE QUERRÍAN PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (%)



MOTIVOS POR LOS QUE TENDRÍA PROBLEMAS DE ASISTIR A UN PROGRAMA DE ATENCIÓN A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (%)



Habilidades útiles para la empleabilidad

Visibilizar el trabajo de cuidados

Después de haber mostrado las motivaciones y dificultades a la hora de participar en programas de empleo, hemos recopilado información con respecto a un posible enfoque de intervención que pretende dar valor y empoderar a las mujeres cuidadoras durante su proceso de búsqueda de empleo.

En primer lugar, resulta imprescindible apreciar y visibilizar el trabajo de cuidados no remunerados.

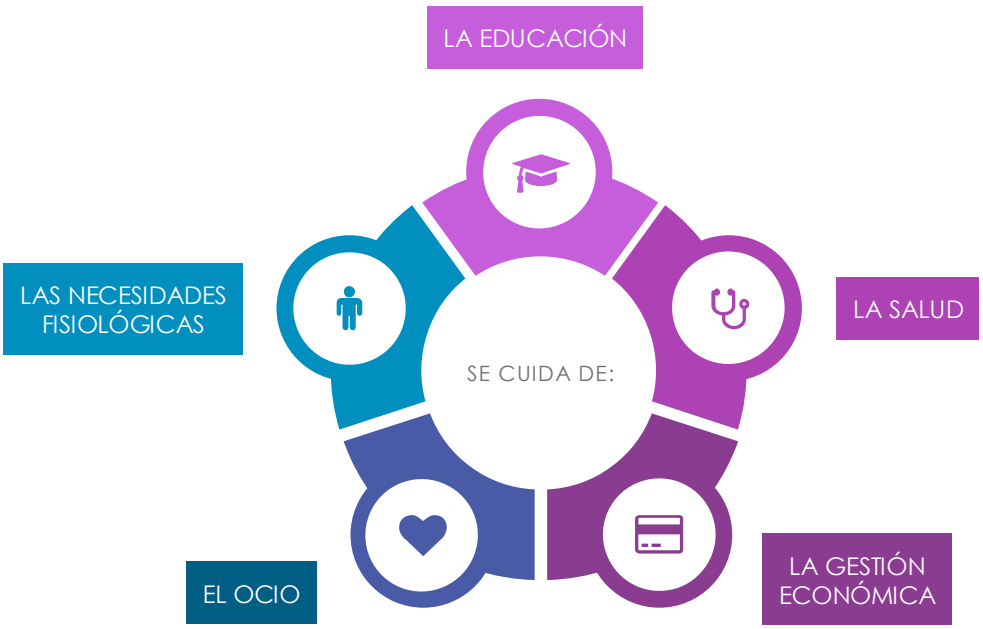
Entre las entrevistas realizadas, podemos ver que este tipo de trabajo no es, en muchas ocasiones, valorado por el círculo cercano de familiares y amistades.

Se trata de un trabajo que, al no ser remunerado, ni siquiera se considera un trabajo como tal, a pesar de todas las tareas que se realizan y el esfuerzo que conllevan.

A partir de los grupos de trabajo realizados con madres, asociaciones de madres y cuidadoras de personas mayores y dependientes, pudimos recopilar muchas de las tareas de las que tienen que responsabilizarse las mujeres que se encargan de los cuidados en el día a día:

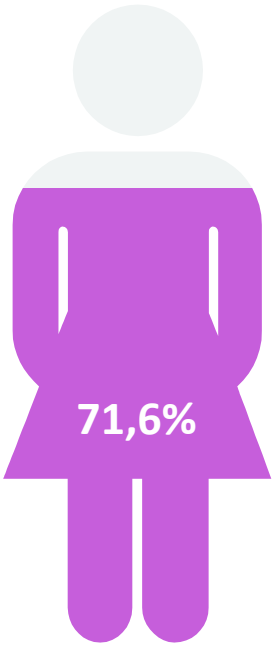
"En mi círculo, mis hijos y mi esposo no valoran lo que hago en el hogar. Dicen ¡ah! ¿pero tu estas en casa?"

DESEMPLEADA, 48 AÑOS



Habilidades útiles para la empleabilidad

Competencias que se desarrollan



*HASTA UN **71,6%** DE LAS ENCUESTADAS CONSIDERA QUE, HABERSE ENCARGADO DE LOS CUIDADOS, LES HA PROPORCIONADO NUEVOS CONOCIMIENTOS*

"Eso no se valora, quizás lo tenemos intrínsecamente. Las mujeres no se dan cuenta de las competencias que tienen o se desarrollan, es como si fuera una cosa innata en nosotras y no es así, no lo valoran y la propia mujer tampoco lo valora ni lo ve como un logro. Ellas no lo ven, ellas dicen "yo no sé nada", "yo me he pasado la vida tal…" Está todo tan relacionado con la remuneración. Si estuviera remunerado el trabajo, las mujeres tuvieran un sueldo y estuviera más reconocido habría más visibilidad y todas esas competencias se valoran más."

EXPERTA EN EMPLEABILIDAD

En lo que respecta a los programas de empleo, las competencias adquiridas en el trabajo de cuidados, son aplicables a múltiples fases del itinerario: en primer lugar, como fuente de motivación y empoderamiento, pero también durante el proceso de prospección laboral, adaptando las propias competencias a aquellas que son requeridas por el tipo de empleo buscado.

Así como su posible incorporación tanto en el currículum vitae, como en el discurso que se vaya a proyectar en las entrevistas de trabajo.

Habilidades útiles para la empleabilidad

La experiencia del desempleo de larga duración puede generar malestares e inseguridades de cara a la reincorporación laboral en las mujeres. Sin embargo, cuando ese tiempo de desempleo se ha dedicado a los cuidados, puede enfocarse como un tiempo aprovechado en el que se han desarrollado y potenciado competencias para el mercado laboral.

En la investigación se ha pedido a las mujeres desempleadas que valoren las competencias que consideran que más han desarrollado. La valoración de las mujeres encuestadas sobre las competencias desarrolladas en los cuidados muestra que son la empatía, la asunción de responsabilidades, la paciencia y la flexibilidad las competencias más identificadas.

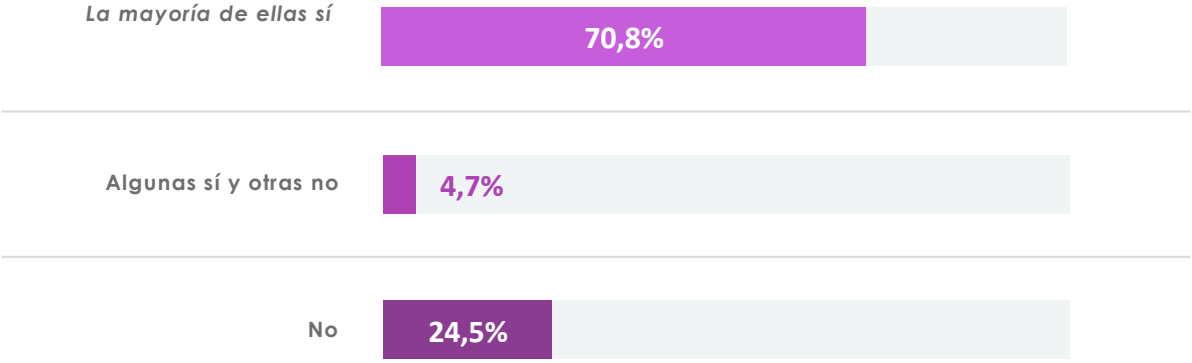
La necesidad de empresas comprometidas con la problemática

Percepción de las mujeres desempleadas sobre la discriminación laboral por cuidados

En primer lugar, mostraremos cuál es la percepción de las mujeres desempleadas en relación a cómo el tejido empresarial afronta las necesidades de cuidados.

Los resultados muestran que 7 de cada 10 considera que la mayoría de las empresas discrimina laboralmente ante las mujeres que son madres. Este porcentaje aumenta al 75,5% entre las mujeres que tienen entre 30 y 45 años.

PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS EMPRESAS HACIA LAS MUJERES CON CARGAS DE CUIDADOS (%)



Las aportaciones de expertos/as en empleabilidad señalan esta problemática. Continúa existiendo la convicción, en muchas empresas, de que, debido a las demandas de los cuidados, las mujeres no van a poder ofrecer el 100% como empleadas.

Resulta habitual la falta de medidas de corresponsabilidad en las empresas, dificultando la atención a los cuidados. Por este motivo, en muchos casos las mujeres tienen que abandonar el empleo al no ser compatible con sus responsabilidades familiares.

"En la empresa en la que estuve ocho años yo lo he visto, las compañeras que eran madres... estaban faltando y tengo que ir al médico con mi hijo y aunque era un motivo justificado les daba igual."

DESEMPLEADA, 32 AÑOS

La necesidad de empresas comprometidas con la problemática

Buenas prácticas y dificultades de las empresas en la implementación de medidas corresponsables

Las empresas son agentes de cambio en la problemática planteada.

De las entrevistas realizadas a empresas se deduce que es necesario apostar por la corresponsabilidad, que se aplique una perspectiva de género a las políticas de corresponsabilidad; además de comprender que la promoción de la inserción en las plantillas de mujeres con cuidados a cargo es un reclutamiento de talento no aprovechado.

Vemos a continuación las medidas desarrolladas por las empresas, cuyos resultados han probado ser beneficiosos.

"Cuanto más flexible es una compañía más capacidad tiene de atraer talento y de atraer talento diverso. No cabe duda de que un entorno diverso enriquece en cuanto a puntos de vista, a maneras de entender a los clientes..."

TEJIDO EMPRESARIAL

PROYECTOS PILOTO ENTRENA EMPLEO

Tras la investigación realizada, en 2022 se pusieron en marcha 12 proyectos piloto divididos en 2 rondas: de marzo a junio y de septiembre a diciembre.

Los proyectos piloto se realizaron en las siguientes localidades: Bilbao, Fuenlabrada, Lugo, Mérida, Tenerife y Toledo.

En total han participado 209 mujeres desempleadas con responsabilidades de cuidados, siendo prioritarias las desempleadas de larga duración.

Diseño y prototipado

RECONECTANDO CONMIGO

1

- Autoconocimiento
- Roles de género
- Conciliación
- Competencias de cuidados
- Cuidado y autocuidado

EQUILIBRANDO ESFUERZOS

2

- Plan de acción BAE
- Gestión del tiempo
- Corresponsabilidad
- Gestión emocional
- Mercado laboral actual
- Red de recursos

REIVINDICANDO POTENCIALIDAD

3

- Currículum
- Comunicación
- Elevator Pitch
- Entrenamiento en entrevistas

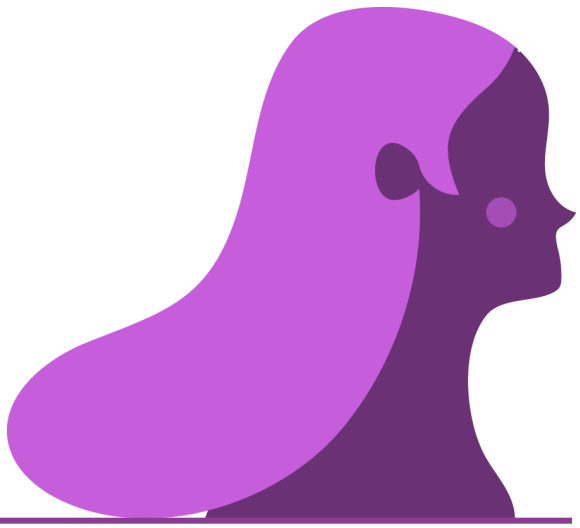
(Basados en potenciar las competencias de los cuidados)

MOTIVACIÓN PARA CAMINAR HACIA EL FUTURO

4

- Tejido empresarial
- Capacitación digital
- Contacto con empresas
- Autocandidaturas

(Potenciando las competencias de los cuidados)



Evaluación y testeo

PREGUNTA 1

¿Se ha mejorado la empleabilidad de las mujeres desempleadas de larga duración por motivos de cuidados?

PREGUNTA 2

¿Los aprendizajes adquiridos durante el trabajo de cuidados favorecen el acercamiento al mercado laboral?

PREGUNTA 3

¿A partir del programa se pueden proporcionar apoyos no solo para el empleo si no también para la gestión de los cuidados?

PREGUNTA 4

¿Es posible favorecer la corresponsabilidad en el hogar de las participantes?

PREGUNTA 5

¿Se puede generar una red de apoyos para los cuidados?

PREGUNTA 6

¿A las participantes les resulta útil para la mejora de su empleabilidad tratar aspectos relacionados con la igualdad de género?

PREGUNTA 7

¿El programa ha tenido efectos positivos en el estado psicoemocional de las participantes? ¿Y en su entorno cercano?

Mejora la empleabilidad de las participantes

Una vez realizados los proyectos piloto, las participantes consideraron haber mejorado su empleabilidad adquiriendo: habilidades para enfrentarse a una entrevista de trabajo, pautas sobre cómo hacer el currículum y darlo a conocer, competencias digitales para la B.A.E, o contactos con empresas de interés.

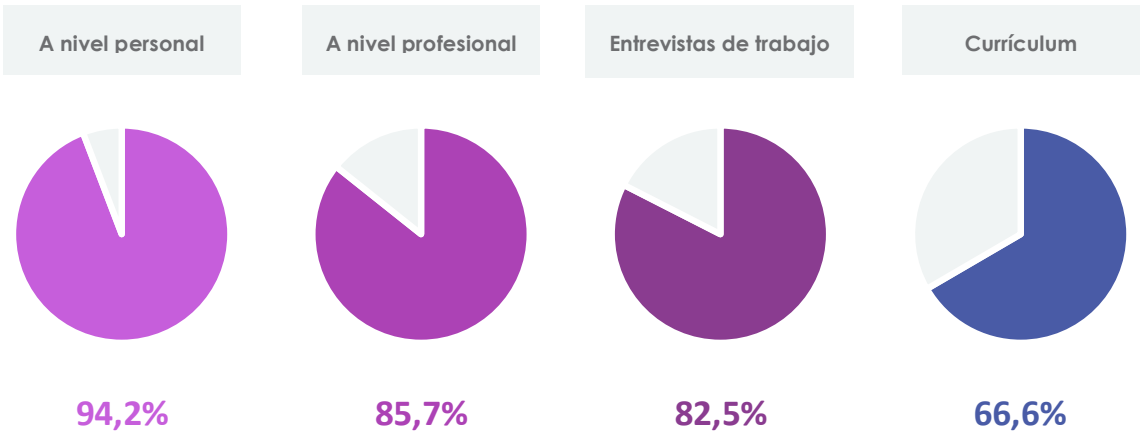
En una escala del 0 al 10, ¿en qué medida han cambiado…?

Los cuidados suman en la búsqueda de empleo

El trabajo de cuidados no remunerados generalmente suele estar poco valorados e invisibilizado.

Sin embargo, Entrena Empleo ha tenido en cuenta todos los aprendizajes adquiridos durante el trabajo de cuidados convirtiéndolos en competencias y conocimientos que las participantes han podido utilizar en su proceso de búsqueda de empleo.

¿En qué medida consideras que las competencias que has adquirido durante los cuidados te pueden resultar útiles…?



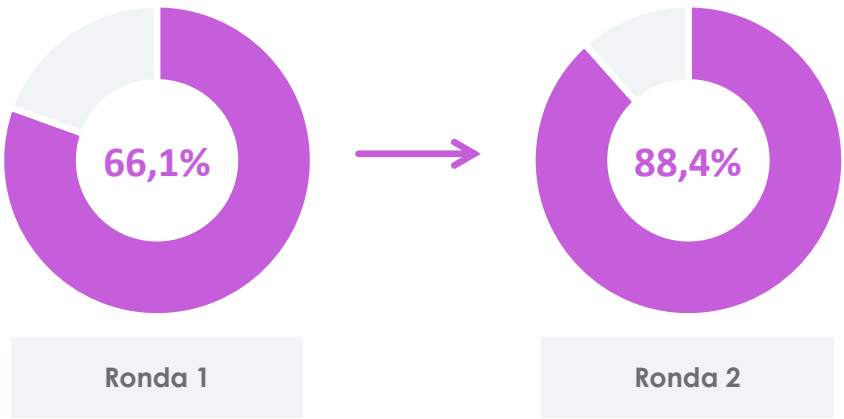
Apoyo para la gestión de los cuidados

Para que las mujeres desempleadas por motivos de cuidados puedan acceder a los programas de empleo e insertarse laboralmente, es necesario crear programas que sean corresponsables con los cuidados.

Entrena Empleo ha facilitado apoyos para la gestión de los cuidados como:

- Información sobre servicios gratuitos.
- Gestión del tiempo y organización de las tareas de cuidados.
- Horario del programa adaptado a los centros educativos.
- La posibilidad de acudir con las niñas/os al programa.
- Conocer las circunstancias de cuidado de otras compañeras.

¿El programa te ha proporcionado apoyos para la gestión de los cuidados?

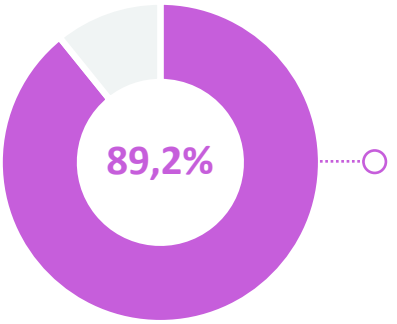


La evaluación muestra que se ha producido una mejora en cuanto a la percepción de apoyos para los cuidados si comparamos Ronda 1 y Ronda 2.

Autocuidados y bienestar psicoemocional

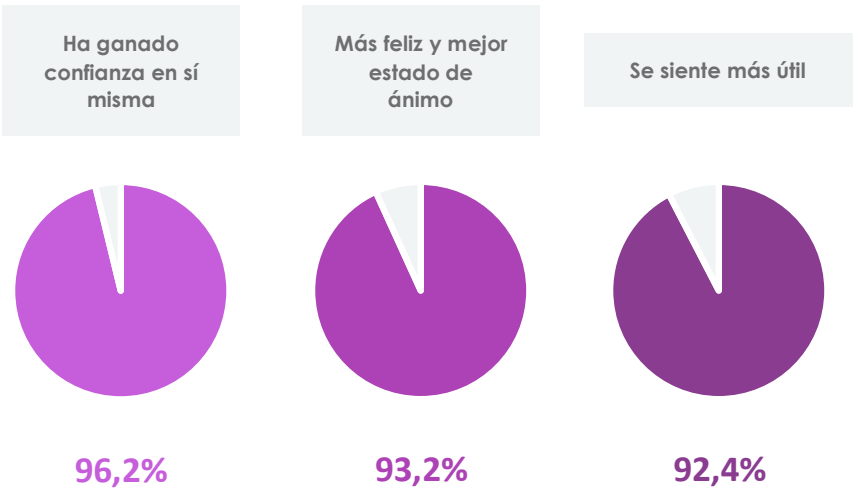
En Ronda 1 vimos que Entrena Empleo no solo ayudaba en la gestión de los cuidados a cargo, también suponía una fuente de autocuidados para las participantes. En Ronda 2 lo verificamos.

"Considero que ahora me cuido más que antes"



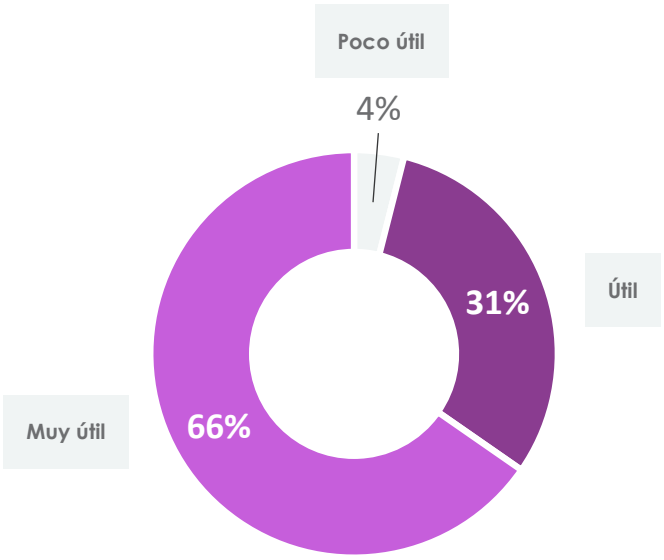
LA MAYORÍA DE LAS PARTICIPANTES CREE QUE TRAS EL PROGRAMA SE CUIDA A SÍ MISMA MÁS QUE ANTES

¿En qué medida el programa ha tenido efectos psicoemocionales en las participantes?



Tratamiento de la igualdad de género

¿En qué medida te ha resultado útil que se traten en el programa aspectos relacionados con la igualdad de género?



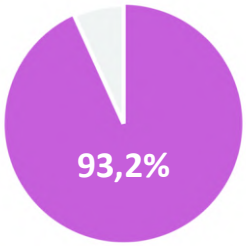
¿QUÉ CONTENIDO SE HA TRATADO?

- Igualdad y perspectiva de género: socialización, comunicación y lenguaje, referentes femeninas…
- División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo.
- Roles y estereotipos de género.
- Corresponsabilidad en el hogar.
- Desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres: segregación horizontal y vertical, brecha salarial de género, etc.

Corresponsabilidad en el hogar

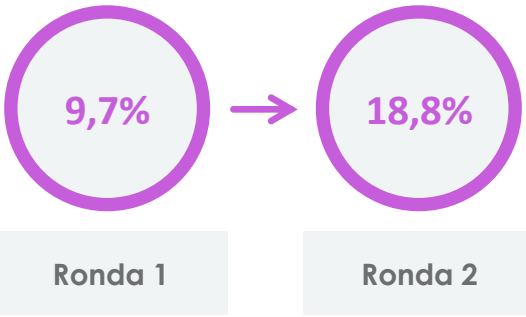
ANTES DEL PROGRAMA

En la mayoría de los casos son ellas las principales encargadas de los cuidados.



DESPUÉS DEL PROGRAMA

Dedica menos tiempo que antes porque otras personas lo hacen en mayor medida.



Aunque la corresponsabilidad mejora en la Ronda 2, el impacto sigue siendo minoritario. Se trata de un aspecto muy arraigado que debe trabajarse durante mayor tiempo e incluyendo a otros miembros del hogar.

Red de apoyo entre participantes

En **Ronda 1** vimos que algunas participantes se apoyaron en otras para la gestión de los cuidados. Ej.: facilitar acudir a una entrevista de trabajo mientras otra compañera cuidaba a los/as niños/as.

Sin embargo, fueron casos puntuales por lo en **Ronda 2** se implementó el **"Calendario de Cuidados"** para intentar fomentar esta red.

81,9%

CONSIDERA QUE ES UNA HERRAMIENTA ÚTIL

"Creo que mis compañeras han sido un apoyo para mí tanto a nivel personal como profesional"

94,6%

Ronda 2

RED DE PARTICIPANTES

- Apoyo en los contenidos del programa.
- Apoyo en competencias digitales.
- Acudir juntas a eventos de empleabilidad, entrevistas, etc.
- Algunos apoyos en los cuidados.
- Apoyos para conocer y acudir a eventos de ocio.

Repercusiones positivas en el entorno

¿Consideras que ser participante del programa ha tenido efectos positivos en el entorno cercano?

¿QUÉ TIPO DE EFECTOS?

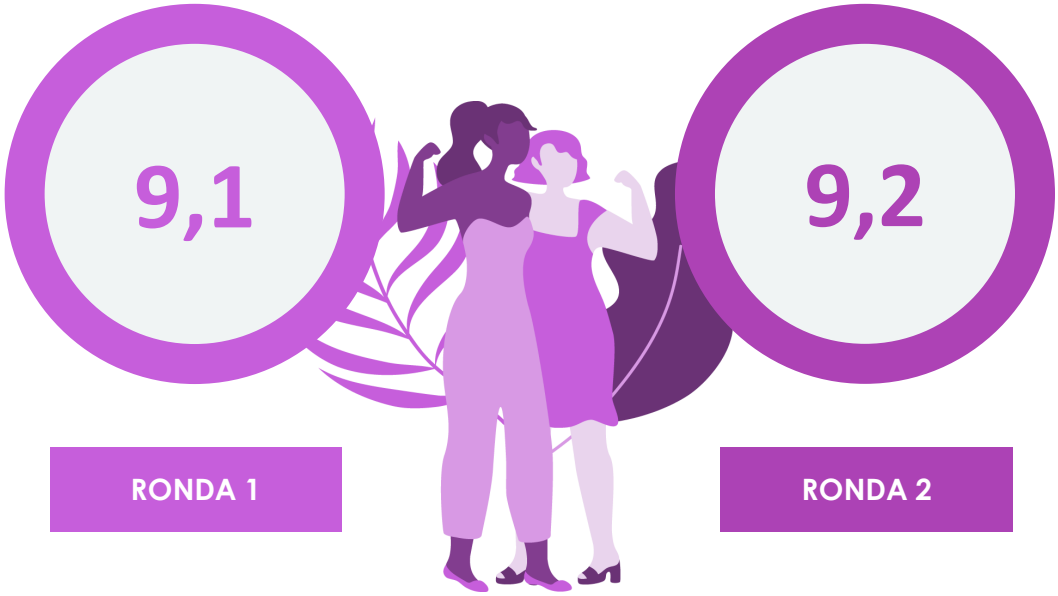
- Se sienten más valoradas por su entorno cercano.
- Mejoran las relaciones familiares.
- Sus familias valoran más el trabajo de cuidados.
- Se colabora más por parte de otros miembros en las tareas domésticas.
- Han ayudado a otras personas a buscar empleo.

80%

LAS PARTICIPANTES CONSIDERAN QUE ENTRENA EMPLEO TAMBIÉN HA TENIDO EFECTOS EN SU ENTORNO CERCANO

VALORACIÓN GENERAL DE ENTRENA EMPLEO

¿En una escala del 0 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con el programa Entrena Empleo?



Vanesa Méndez Rivas
Entrena Empleo Lugo

"Mi experiencia ha sido positiva en todos los sentidos. Se aprenden muchas cosas a nivel personal y profesional. Estoy contenta. La próxima semana comienzo a trabajar en un supermercado"

Nuria Pinedo Gil
Entrena Empleo Mérida

"Gracias a la preparación recibida, estoy trabajando. Yo lo he conseguido y otras mujeres también pueden. Les animo a participar en Entrena Empleo porque realmente te ayuda a mejorar la búsqueda de empleo"

RECOMENDACIONES IDENTIFICADAS PARA ABORDAR LA INTERVENCIÓN

1. Generar un espacio donde ellas sean protagonistas.

2. Crear metodologías dónde se reconozcan y reivindiquen las competencias adquiridas durante los trabajos de cuidados, incluyéndolas de manera transversal.

3. Concienciar a las mujeres y al mercado laboral sobre las habilidades que ya tienen y que han aprendido en el desarrollo de los cuidados.

4. Deconstruir roles de género.

5. Trabajar los sentimientos de culpa asociados a la incorporación laboral y otros elementos de plano psicosocial.

RECOMENDACIONES IDENTIFICADAS PARA ABORDAR LA INTERVENCIÓN

6 Poner el foco en las consecuencias que supone alejarse del mercado laboral para dedicarse a los cuidados.

7 Crear consciencia en torno a otros factores como la corresponsabilidad en el hogar, el compromiso que adquieran las empresas con los cuidados o los recursos públicos disponibles.

8 Favorecer la corresponsabilidad en el ámbito privado.

9 Activar el tiempo que las mujeres dedican a la búsqueda de empleo.

10 Generar una red de apoyos para el cuidado en los programas de empleo.

RECOMENDACIONES IDENTIFICADAS PARA ABORDAR LA INTERVENCIÓN

11 Proporcionar la información necesaria a las mujeres que acudan a los programas en lo que respecta a los espacios gratuitos para el cuidado.

12 Ampliar la difusión de los programas de empleo, a grupos específicos, y buscando vías alternativas de difusión.

13 Crear programas que sean más acordes a las necesidades reales de las mujeres desempleadas, realizando evaluaciones.

14 Detectar empresas que sean corresponsables con los cuidados.

RETOS FUTUROS Y PRÓXIMOS PASOS

- Continuar realizando programas de empleo que cada vez sean más corresponsables con los cuidados, intentando mitigar las barreras de acceso de aquellas mujeres que tienen más cargas de cuidados.
- Buscar nuevas formas de llegar a otros miembros del hogar, promoviendo la corresponsabilidad de los cuidados dentro de la familia.
- Llevar a cabo intervenciones con empresas para que los cuidados dejen de ser un descarte en la búsqueda de empleo, poniendo en valor el TRABAJO DE CUIDADOS en los procesos de selección y fomentando que se implementen más medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar.
- Transferencia de la buena práctica a socios el proyecto.
- Escalado del programa.

Santa María la Real fundación | empleo e inclusión social

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL
(POISES)
(CCI 2014ES05SFOP012)

Para saber más:

www.entrenaempleo.org

Fundación Santa María la Real

www.areaempleofsmlr.es

@AreaEmpleoFSMLR