



INFORME DE RESULTADOS

Mujeres no participantes en servicios y programas de empleo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Economía y Empleo

Daniel Rodríguez Asensio

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

IKERFEL



**Biblioteca
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Mujeres no participantes en servicios y programas de empleo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2024

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2024

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

Índice

1	Introducción	5
2	Planteamiento metodológico	7
2.1	Objetivos de la investigación	7
2.1.1	Objetivo principal	7
2.1.2	Objetivos específicos	7
2.2	Ficha técnica	8
2.2.1	Desk Research	8
2.2.2	Fase cuantitativa	10
2.2.3	Fase cualitativa	11
3	Análisis previo y contexto de la situación	13
3.1.	Funcionamiento de una Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid y una Oficina de Prestaciones del SEPE. Competencias y coordinación.	13
3.2.	Principales servicios y programas de empleo que gestiona la Comunidad de Madrid.	14
3.3.	Principales prestaciones tanto de Empleo como de Seguridad Social, Asuntos Sociales y otros	20
3.4.	Análisis de los Perceptores de Prestaciones y de su problemática.	23
3.5.	Análisis de las personas demandantes de empleo y de su problemática	24

3.6.	Revisión bibliográfica específica sobre causas de no participación laboral de la mujer _____	25
4	Resultados de las fases de análisis cuantitativo y cualitativo _____	29
4.1.	Resumen ejecutivo _____	29
4.2.	Caracterización general del colectivo _____	31
4.2.1.	Perfiles analizados _____	33
4.2.2.	Composición del hogar y situación económica _____	38
4.2.3.	Motivos de inscripción y mantenimiento como demandantes de empleo ____	43
4.3.	Relación con el mercado laboral _____	44
4.4.	Búsqueda de empleo _____	49
4.4.1.	Tipo de búsqueda de empleo realizada _____	50
4.4.2.	Motivos de no búsqueda de empleo _____	54
4.4.3.	En qué medida se rechazan puestos de trabajo y por qué se hace _____	57
4.5.	Nivel de interacción con la Comunidad de Madrid _____	59
4.6.	Formación y orientación laboral _____	63
4.6.1.	Nivel de participación _____	63
4.6.2.	Motivos de no participación _____	69
4.7.	Perspectivas de futuro _____	72
4.8.	Demandas al Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid ____	76
5.	Conclusiones y recomendaciones _____	91

1 Introducción

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) (aprobado en Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y por la Comisión Europea el 16 de junio de 2021) contempla un eje de igualdad de género, que se compone de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo de las mujeres, a mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, a elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital.

De las diferentes iniciativas que componen este eje, la política palanca VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo” integra el Componente nº. 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” y la Inversión 2 “Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo” dedicada a acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo.

En este contexto, en la Comunidad de Madrid, se ha promovido la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 que, adicionalmente a las medidas específicas, contiene la medida transversal de Igualdad de Género, como vector inspirador de la totalidad de medidas que contempla la Estrategia, con la finalidad de que se incorpore esta dimensión en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas y cada una de las medidas de la Estrategia, con objeto de propiciar una mayor y mejor participación de la mujer en el mercado de trabajo y la reducción de las desigualdades que todavía existen en relación con los hombres.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo todavía presenta diferencias respecto a la situación de los hombres. Incluso las mujeres activas laboralmente, presentan cargas de cuidados y tareas domésticas, que suponen un trabajo no remunerado que descansa de forma mayoritaria en la mujer y hacen que esta no se sienta libre de elegir un empleo o conseguir una promoción profesional. Por otra parte, el incremento en las horas trabajadas no conduce necesariamente a un mayor equilibrio del empleo no remunerado entre hombres y mujeres. Los servicios y programas de empleo constituyen un instrumento de activación y mejora de la empleabilidad de los grupos de población con mayores dificultades en el mercado



de trabajo, en este caso la mujer, que también presenta dificultades para conseguir su participación laboral en los términos equivalentes a la población.

En este contexto se enmarca esta investigación que analiza las causas de la no participación de las mujeres desempleadas de larga duración en los servicios y programas de empleo que ofrece el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. En la planificación y diseño de las políticas activas de empleo, resulta necesario disponer de una información precisa sobre las necesidades de los potenciales participantes en las mismas. En consecuencia, es importante disponer de información más ajustada a los colectivos que por desánimo o por dificultades particulares, no responden activamente a los servicios o programas que mejoren su empleabilidad, en especial, sobre cómo buscan un empleo, si lo buscan activamente, cómo perciben su situación ante el mercado laboral, qué actuaciones desarrollan para mejorar su empleabilidad y que necesidades de apoyo complementario demandan de los servicios públicos de empleo.



2 Planteamiento metodológico

2.1 Objetivos de la investigación

Como se ha mencionado, esta investigación tiene por objetivo realizar una **aproximación a la realidad del colectivo de mujeres inscritas como demandantes de empleo de larga duración** (más de un año desempleadas en los últimos 18 meses) **y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**.

Este objetivo se ha abordado tanto desde **una perspectiva cuantitativa como cualitativa**. Concretamente se han realizado **1.500 entrevistas telefónicas y dos grupos de discusión**.

Además, se ha realizado un **análisis desk research (análisis documental) previo** a la implementación de estas metodologías, con el objetivo de realizar una **aproximación y contextualizar** la temática **objeto de estudio**.

2.1.1 Objetivo principal

En definitiva, el objetivo principal de esta investigación es entender las **necesidades de las mujeres desempleadas de larga duración y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**. Analizar las **causas de su no participación** en los servicios o programas de empleo.

2.1.2 Objetivos específicos

Este objetivo principal incluye objetivos más específicos como los siguientes:

- Identificar los **principales perfiles de mujeres existentes dentro de este colectivo**.
- Profundizar en las **características sociodemográficas** de estas mujeres **y conocer el entorno** en el que conviven.
- Conocer la **situación económica** del colectivo **y la de su entorno familiar**.
- Analizar las **actitudes y posibles dificultades** de estas mujeres **en la búsqueda de empleo**.
- Analizar sus **actitudes y posibles dificultades en la participación en acciones formativas y de orientación laboral**.



- Conocer el **volumen de mujeres que han rechazado la participación en este tipo de acciones (formación y orientación)**.
- Conocer el **volumen de mujeres que han rechazado entrevistas o puestos de trabajo**.
- Profundizar en los **motivos de rechazo** (tanto de formación, como de orientación laboral y entrevistas o puestos de trabajo)
- Explorar su percepción acerca de su **relación con el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** en los últimos dos años.
- Profundizar en las **demandas** que estas mujeres realizan **al Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid**.

2.2 Ficha técnica

2.2.1 Desk Research

Previamente a la realización de las fases cuantitativa y cualitativa se ha realizado un **análisis desk research** (análisis documental).

Los objetivos de este análisis han sido realizar una **aproximación y contextualizar la temática objeto de la investigación**. Así como, obtener insights que permitieran **establecer hipótesis de partida** y determinar las cuestiones a abordar en las fases posteriores.

La técnica **desk research** consiste en la **elaboración de información a través de la recogida y análisis de información primaria y secundaria** disponible relacionada con el objeto de estudio.

Para recabar la información necesaria en este caso, se ha recurrido a diversas **fuentes documentales**.

Cabe destacar que existe numerosa **información bibliográfica acerca de la mujer y el mercado de trabajo**. Así como acerca de **la mujer y su relación** específicamente con **el desempleo** general y de larga duración en particular. Pero no **información específica acerca de la no participación de las mujeres en los servicios ofrecidos**



por los **Servicios Públicos de Empleo** y en particular en los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. De este modo, podemos afirmar que nos encontramos ante **una de las primeras investigaciones** con carácter público **relativas a esta temática**.

Fuentes documentales consultadas:

Como se ha mencionado hay numerosas investigaciones relativas al mercado de trabajo y a la participación de la mujer en el mismo. En todo caso, aquí se recogen las **principales fuentes consultadas** para contextualizar la investigación que nos ocupa:

- Demandantes de empleo, paro contratos y prestaciones por desempleo. Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Octubre 2023.
- Esenciales 08/2023 Coste social del desempleo. Fundación BBVA.
- La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022. Ministerio de trabajo y economía social
- Informe anual del mercado de trabajo de las mujeres en la Comunidad de Madrid 2022.
- Informe anual del mercado de trabajo de las mujeres en la Comunidad de Madrid 2021.
- #EmpleoParaTodas La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral 10ª Edición. Fundación Adecco.
- Mujer en riesgo de exclusión 2020. Fundación Adecco.
- Barómetro de Empleo de la Ciudad de Madrid. Ayuntamiento de Madrid.
- Análisis de necesidades de los colectivos vulnerables. Ocupaciones y sectores potenciales. Cámara de comercio, industria y servicios de la provincia de Huesca. Fundación para el desarrollo socioeconómico del Alto Aragón – Fundesa.
- Web Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid www.comunidad.madrid/servicios/empleo.
- Web Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es.
- Carta de servicios 2021-2024 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Web www.ine.es



- Web www.seg-social.es
- Web www.inmujeres.gob.es

2.2.2 Fase cuantitativa

a. Técnica empleada

Se han realizado **entrevistas telefónicas** (sistema CATI, computer assisted telephone interviewing).

b. Universo de análisis

El colectivo analizado está compuesto por **mujeres inscritas como demandantes de empleo de larga duración** (más de un año desempleadas en los últimos 18 meses) **y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**.

c. Detalle del planteamiento metodológico

Concretamente se han realizado **1.500 entrevistas telefónicas**.

Esto supone para un nivel de confianza del 95'5% 2s, un **error muestral para datos globales de $e=\pm 2,5\%$** .

Estas entrevistas **se han distribuido en función del nivel de estudios y edad** de la mujer entrevistada, así como en función de **si esta recibe o no alguna prestación**.

La distribución obtenida es la siguiente:

ESTUDIOS FINALIZADOS		EDAD		PRESTACIÓN	
Estudios primarios /sin estudios	592	De 16 a 35 años	163	Con prestación: contributiva, subsidio, imv...	751
Educación secundaria o ESO	450	De 36 a 45 años	256	Sin prestación	749
Bachillerato/BUP	175	De 46 a 55 años	367	Total general	1.500
FP Media	79	De 56 a 65 años	714		
FP Superior	57	Total general	1.500		
Universitarios	147				
Total general	1.500				



A pesar de que esta distribución ya es proporcional a la composición del universo, los datos se han ponderado para que la distribución interna de la muestra sea lo más fiel posible a la composición del universo de análisis.

2.2.3 Fase cualitativa

a. Técnica empleada

Se han realizado **grupos de discusión**.

b. Universo de análisis

El colectivo analizado a través de esta técnica está compuesto por **mujeres inscritas como demandantes de empleo de larga duración** (más de un año desempleadas en los últimos 18 meses) **y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**.

Además de las opiniones de este colectivo, **también** se ha recogido la opinión de **personas trabajadoras en asociaciones o fundaciones con experiencia en el apoyo a la inserción laboral de mujeres con dificultades** para acceder al mercado laboral, entre ellas desempleadas de larga duración.

c. Detalle del planteamiento metodológico

Concretamente se han realizado **dos grupos de discusión** con las siguientes características.

GD 1: Mujeres desempleadas

Mujeres inscritas como demandantes de empleo de larga duración (más de un año desempleadas en los últimos 18 meses) **y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**.

Concretamente mujeres que en la fase cuantitativa de la investigación han declarado no trabajar actualmente, no son estudiantes jóvenes (de 16 a 25 años) y consideran que encontrar trabajo es difícil o muy difícil.



Dentro de este perfil general, se ha contado con la representación de mujeres con y sin prestación. Así como la de mujeres que declaran haber rechazado entrevistas o puestos de trabajo y mujeres que no declaran haberlo hecho.

GD 2: Profesionales de la inserción laboral

Personas trabajadoras en asociaciones o fundaciones con experiencia en el apoyo a la inserción laboral de mujeres con dificultades para acceder al mercado laboral, entre ellas desempleadas de larga duración.

En este grupo de discusión se ha contado también con la participación de personal de las oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid seleccionado por la Dirección General del Servicio Público de Empleo.



3 **Análisis previo y contexto de la situación**

Al objetivo de **contextualizar esta investigación** en la fase de desk research se ha profundizado en aspectos como los siguientes:

- Funcionamiento de una Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid y una Oficina de Prestaciones del SEPE. Competencias de cada una y coordinación entre ambas.
- Principales servicios y programas de empleo que gestiona la Comunidad de Madrid.
- Principales prestaciones tanto de Empleo como de Seguridad Social, Asuntos Sociales y otros.

3.1. Funcionamiento de una Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid y una Oficina de Prestaciones del SEPE. Competencias y coordinación.

La **Oficina de Empleo es el instrumento organizativo** donde la Comunidad de Madrid ofrece los **servicios de empleo**.

Acompaña a los trabajadores/as en su trayectoria laboral, en las transiciones entre situaciones de empleo y desempleo. **También ofrece el apoyo** necesario a **empresas** para que encuentren los candidatos que más se ajustan a las respectivas necesidades y proporciona la información y asesoramiento adicional que se requiera para la contratación.

En la Oficina de Empleo **conviven dos administraciones, la estatal y la autonómica**, con **competencias complementarias**.

- El **Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid**, donde se gestiona la inscripción como demandante de empleo, imprescindible para recibir servicios como la orientación profesional, la intermediación laboral o la formación para el empleo, así como para solicitar y percibir las prestaciones por desempleo.
- El **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, que gestiona las prestaciones por desempleo.



El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, **junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo** con el fin de **contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo.**

Desde las Oficinas de Empleo de la región, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) gestiona y controla las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.

3.2. Principales servicios y programas de empleo que gestiona la Comunidad de Madrid.

Para acceder a los **servicios de empleo de la Comunidad de Madrid** el trabajador tiene que estar **inscrito como demandante de empleo** en el Servicio Público de Empleo.

La inscripción como demandante de empleo puede realizarla cualquier trabajador/a que necesite encontrar un empleo, mejorar el que tiene, solicitar algún servicio de la cartera o una prestación por desempleo.

Las **personas demandantes** deben cumplir los siguientes **compromisos**:

- Renovar la demanda de empleo.
- Presentarse a los procesos de selección de ofertas de empleo o servicios.
- Suscribir un acuerdo personal de empleo.
- Comunicar las posibles variaciones que se reproduzcan en sus datos personales y profesionales.
- Comunicar a la Oficina de Empleo el resultado de las entrevistas de empleo que realice, cuando sean gestionadas por el Servicio Público de Empleo.
- Buscar activamente empleo.



Entre los **principales servicios de los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid** encontramos los siguientes:

- Información
- Orientación laboral
- Formación para el empleo
- Intermediación laboral
- Gestión de programas de empleo.

Información:

El servicio de información proporciona **información general sobre trámites** fundamentales o los posibles **servicios** provistos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y demás aspectos relacionados con las **políticas activas de empleo**.

Todo lo relacionado con la inscripción como persona demandante de empleo, información general, renovación de la demanda de empleo, solicitud de servicios (cursos, orientación laboral, programas de empleo...), modificación de datos personales o profesionales, solicitud de duplicados de la demanda de empleo o informes personalizados son trámites relacionados con el servicio de información.

Las personas demandantes de empleo también pueden recibir información acerca de convocatorias y ofertas procedentes de otros países europeos y de autoempleo y emprendimiento, con el objetivo de apoyar y asesorar a las personas trabajadoras que quieren crear una empresa.

Orientación laboral:

El servicio de **orientación laboral** proporcionado por las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid tiene como objeto la **información**, el **diagnóstico**, el **asesoramiento**, la **motivación** y el **acompañamiento** a trabajadores/as en las diferentes situaciones laborales que puedan darse a lo largo de su vida laboral.



La finalidad es **ayudar a las personas usuarias a mejorar su empleabilidad**, promover su carrera profesional, facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Este servicio se compone de las siguientes fases:

Empieza con una entrevista a la persona usuaria donde se identifican las habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses y cuantas variables se consideren relevantes para elaborar un diagnóstico individualizado de su perfil profesional.

Posteriormente se diseña un itinerario personalizado de actuaciones encaminadas al acceso al empleo que incluirá un calendario de realización y elementos de verificación y seguimiento.

El servicio de orientación laboral también incluye asesoramiento y apoyo técnico. La persona demandante de empleo podrá participar en **talleres para mejorar la búsqueda de empleo**, como, por ejemplo, los destinados a la **ayuda en la realización del currículum, cómo llevar a cabo una entrevista, búsqueda de trabajo a través de internet y las redes sociales, etc.**

Formación para el empleo:

A través del servicio de orientación laboral se identifican las alternativas profesionales y el **itinerario formativo** cuando se precise.

Las **oficinas de empleo gestionan el acceso a esta formación** que o bien **prestan de forma directa o a través de terceros, entidades especializadas** en formación debidamente acreditadas.

La **oferta formativa** es amplia, pero podemos destacar los siguientes **tipos de acciones**:

- Formación dirigida prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas en modalidades presencial, teleformación o mixta.



Son acciones de formación conducentes a la obtención de cualificación profesional, dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas, inscritas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, donde la formación deberá impartirse necesariamente en centros de formación inscritos o acreditados, ubicados en la Comunidad de Madrid.

- Formación dirigida a personas trabajadoras desempleadas con necesidades formativas especiales en modalidad presencial.

También son acciones de formación conducentes a la obtención de cualificación profesional, dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas, inscritas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, donde la formación deberá impartirse necesariamente en centros de formación ubicados en la Comunidad de Madrid.

Además, la oferta formativa se conformará con especialidades adaptadas para favorecer los procesos de aprendizaje del Catálogo de Especialidades Formativas.

Las personas destinatarias de estas acciones formativas son aquellas con necesidades formativas especiales. Están dirigidas a personas con discapacidad intelectual, ocupadas y prioritariamente desempleadas.

- Formación con compromiso de contratación de personas trabajadoras desempleadas.

Son acciones de formación profesional para el empleo dirigidas a personas desempleadas, que incluyan obligatoriamente la posterior contratación de, al menos, el 40% de las personas que finalicen la formación. Además, se busca adecuar las competencias profesionales de las personas participantes a las necesidades demandadas por las empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid, al objeto de que, una vez obtenidas las competencias profesionales requeridas por éstas, dichas personas se



incorporen, posteriormente y en régimen de contratación laboral, a las empresas que participen en el programa.

Este tipo de acción formativa está destinado a las personas desempleadas que al inicio de la formación se encuentren inscritas como demandantes de empleo en alguna de las Oficinas de Empleo.

- Formación dirigida a personas jóvenes desempleadas de 16 a 30 años y a trabajadores desempleados mayores de 45.

Son acciones de formación profesional para el desempleo integradas en un itinerario formativo dirigidas a personas desempleadas, compuesto por un certificado de profesionalidad completo, 5 horas de tutorías individualizadas y la especialidad “Técnicas de búsqueda de empleo”. La finalidad es facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años y mayores de 45, proporcionándoles formación en un certificado de profesionalidad y otra formación complementaria, así como un contacto con las empresas mediante la realización de prácticas profesionales no laborales extendidas.

Además, con la finalidad de incentivar la participación en la formación programada de las personas desempleadas, se concede a los participantes que cumplan requisitos, una beca por día de asistencia efectiva a la formación y a las prácticas.

- Formación en la red de centros propios de la Comunidad de Madrid

Los Centros Propios de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid tienen como misión mejorar la cualificación profesional de la población activa madrileña a través de actuaciones personalizadas que integran la formación especializada y el apoyo activo en la búsqueda y mejora del empleo. Todo ello en cumplimiento del objetivo principal del Gobierno Regional encaminado al logro de más y mejor empleo.

Estos cinco centros, son Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional (CRN) y como tales se distinguen por programar y ejecutar



acciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación profesional para el empleo, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para el desarrollo de la formación profesional.

- Itinerario específico de formación con prácticas profesionales no laborales asociadas.

La impartición de acciones formativas y la realización de prácticas profesionales no laborales integradas en el itinerario específico, así como la concesión de ayudas a las empresas que colaboren en la realización de las prácticas, y a los participantes en el citado itinerario. Se dirigen al aprendizaje, desarrollo y entrenamiento de competencias multifuncionales y son complementarias a las realizadas para la obtención del certificado de profesionalidad.

- Cursos online gratuitos en distintas competencias digitales.

La Comunidad de Madrid también colabora con empresas del sector tecnológico para ofrecer cursos online gratuitos.

Además de la oferta formativa cabe destacar que esta se acompaña de las **siguientes ventajas**:

- Ayudas al transporte.

Estas ayudas están dirigidas a las personas trabajadoras desempleadas que participen en acciones de formación profesional para el empleo financiadas con fondos públicos con una duración de 100 horas e impartidas de manera presencial.

- Ayudas a la conciliación.

Dirigidas a personas desempleadas que participen en acciones de formación profesional para el empleo financiadas con fondos públicos.



- Bono formación carnet conducir C, D, C+E.

Existen subvenciones para financiar acciones de formación, a través de un bono de formación, que faciliten la obtención de carnets habilitantes para el desempeño profesional, dirigidos a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para la mejora de su empleabilidad.

Intermediación laboral

El servicio de intermediación comprende la **gestión de las ofertas de empleo y la búsqueda de demandantes adecuados** para las mismas, atendiendo a su perfil y sus competencias profesionales. Así como **difundir** la información sobre las **ofertas de empleo** adecuadas disponibles.

Gestión de programas de empleo

El servicio de programas de empleo del Servicio Público de Empleo se encarga de gestionar y desarrollar **programas mixtos de formación y empleo** con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo mediante la **combinación de acciones formativas, orientación profesional e integración en el mercado**.

3.3. Principales prestaciones tanto de Empleo como de Seguridad Social, Asuntos Sociales y otros

Las **prestaciones** son un conjunto de medidas que se ponen en funcionamiento para **prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos** en las personas que lo sufren. En la mayoría de los casos estas prestaciones son económicas.

Algunas de estas prestaciones son: la prestación por incapacidad temporal, por incapacidad permanente, por jubilación, por nacimiento y cuidado de un menor, ingreso mínimo vital, renta mínima de inserción etc. Entre estas también se encuentra la **prestación por desempleo** gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



Los principales **requisitos** para acceder a la prestación por desempleo son: **estar inscrito o inscrita y mantener la inscripción** como demandante de empleo durante todo el periodo en que se percibe la prestación. Haber **trabajado y cotizado** a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Pero además de esta prestación hay **distintas clases de subsidios** en función de las circunstancias personales en que se encuentra la persona que solicita la ayuda.

- Ayuda familiar

Si se tienen **responsabilidades familiares** y se le ha acabado la prestación, puede acceder a un subsidio por desempleo con responsabilidades familiares por **agotamiento de la prestación contributiva**.

La duración de este subsidio será de seis meses prorrogables por períodos semestrales, en función de la duración de la prestación por desempleo que se haya agotado y de la edad.

- Subsidio por cotización insuficiente

Si **no se han llegado a cotizar los 360 días necesarios** para recibir la prestación por desempleo, se puede acceder a un subsidio por desempleo, la cuantía y duración de este subsidio depende del tiempo que se ha cotizado y de si la persona desempleada tiene o no responsabilidades familiares.

- Subsidio para mayores de 45 años

Este subsidio está dirigido a **personas trabajadoras que han agotado la prestación contributiva, tienen 45 años o más y no tienen responsabilidades familiares** a su cargo.



La duración de esta prestación es de seis meses, aunque en el supuesto de personas trabajadoras fijas discontinuas la duración será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

- Subsidio para mayores de 52 años

Personas desempleadas mayores de 52 años que cumplen ya con los requisitos para jubilarse (excepto por la edad), pueden solicitar un subsidio mientras buscan empleo. Esta ayuda la percibirán hasta que alcancen la edad ordinaria que se exige para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

- Ingreso mínimo vital

Destinado a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir las necesidades básicas.

- Renta activa de inserción (RAI)

La principal ayuda extraordinaria, vigente desde 2006, es la Renta Activa de Inserción (RAI). Esta prestación se destina a **colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral**: parados de larga duración mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, emigrantes retornados y desempleados con discapacidad.

- Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED)

Una ayuda durante un máximo de seis meses que pueden solicitar por una sola vez los **desempleados con cargas familiares que agoten un subsidio ordinario**, o bien que sean **parados de larga duración y no tengan derecho a otros subsidios**.



3.4. Análisis de los Perceptores de Prestaciones y de su problemática.

El número de solicitudes de prestaciones registradas en la Comunidad de Madrid en el mes de octubre de 2023 fue de 54.667. Las altas tramitadas supusieron 42.282.

A esta fecha 165.825 fueron las personas beneficiarias de una prestación por desempleo (contributiva, RAI o subsidio) en la Comunidad de Madrid.

A nivel estatal, entrando al mes de noviembre de 2023, el 55% de las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo fueron mujeres, y el 45% hombres. Según la edad, observamos lo siguiente:

Hasta 30 años	11%
Entre 30 y 44 años	27%
Entre 45 y 54 años	24%
Mayores de 55 años	38%

Los beneficiarios/as mayores de 55 años son el porcentaje más numeroso (38%). Recibiendo su gran mayoría, subsidio hasta la edad de jubilación¹.

El número de solicitudes de prestaciones a nivel nacional registradas en el mes de septiembre de 2023 ascendió a 604.873, lo que representa un 12,4% menos que el mismo mes del año anterior.

Los beneficiarios existentes a final del mes fueron 1.687.270 cifra similar a la del mismo mes del año anterior (1.698.523), lo que representa una disminución del 0,7%.

¹ Demandantes de empleo, paro contratos y prestaciones por desempleo. Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Octubre 2023.



La **cobertura del sistema de protección** por desempleo durante el mes de **septiembre de 2023** ha sido del **66,07%**, el mismo indicador **en septiembre de 2022** fue de **61,02%**, lo que supone un **aumento del 8,3%**.

La **cuantía media bruta de la prestación contributiva** percibida por beneficiario durante el mes de **septiembre de 2023** ha sido de **968,4 €**, lo que supone un **aumento de 70,6 euros sobre el mismo mes del año anterior (7,9%)²**.

3.5. Análisis de las personas demandantes de empleo y de su problemática

A continuación, se analiza la composición del colectivo personas demandantes de empleo atendiendo a su composición y relación con las prestaciones, para por último profundizar en el colectivo mujer en general y desempleadas de larga duración en particular.

Atendiendo al sexo de las **personas demandantes** de empleo, existen **más mujeres que hombres** en esta situación, 2.581.618 mujeres frente a 1.764.142 hombres², cifras del total nacional.

Al mismo tiempo se observa un mayor número de mujeres demandantes con disponibilidad limitada, 169.801 mujeres frente a 145.034 hombres. Nos referimos a personas demandantes, sin empleo, que indican en su solicitud condiciones especiales de trabajo (ej. sólo a domicilio, teletrabajo, en el extranjero, etc.).

La **tasa de paro** en 2022 fue de un 12,9%, un **11,3%** en el caso de los **hombres** y un **14,8%** en el caso de las **mujeres³**.

La tasa de paro es la variable más utilizada para medir la incidencia del desempleo en un país. Sin embargo, no todas las personas desempleadas sufren con la misma intensidad los efectos sobre su bienestar personal, tanto

² Demandantes de empleo, paro contratos y prestaciones por desempleo. Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Octubre 2023.

³ Instituto Nacional de Estadística.



en pérdida de rentas como de autoestima, que provoca estar en el paro. Son las **personas mayores de 45 años**, que llevan **más de dos años desempleadas**, **no perciben ninguna prestación**, tienen un **nivel educativo medio-bajo** y son, mayoritariamente, **mujeres**, las que cargan con la mayor parte del peso. En concreto, **este grupo** representa el 30% del colectivo de desempleados, pero **soporta el 90% de ese coste social**, que se mide como la pérdida de bienestar agregada dividida por el número de personas desempleadas⁴.

3.6. Revisión bibliográfica específica sobre causas de no participación laboral de la mujer

Como se ha mencionado con anterioridad el **objetivo principal** de esta investigación es entender las **necesidades de las mujeres desempleadas de larga duración y que no tienen registrado haber recibido un servicio** de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**. Analizar las **causas de su no participación** en los servicios o programas de empleo.

Como se ha mencionado anteriormente, hay numerosas investigaciones acerca de la mujer y el mercado de trabajo, pero no específicamente acerca de las mujeres no participantes en los servicios de los Servicios Públicos de Empleo, por lo que se ha realizado una **aproximación** al colectivo general de **mujeres desempleadas de larga duración**.

Antes de esto, atendiendo al **conjunto de personas desempleadas de larga duración (mujeres y hombres)**, podemos identificar las siguientes características como posibles **rasgos definitorios** de este colectivo⁵:

-Bajo nivel competencial en **habilidades digitales/tecnológicas**.

⁴ Esenciales 08/2023 Coste social del desempleo. Fundación BBVA

⁵ Análisis de necesidades de los colectivos vulnerables. Ocupaciones y sectores potenciales. Cámara de comercio, industria y servicios de la provincia de Huesca. Fundación para el desarrollo socioeconómico del Alto Aragón – Fundesa.



-**Resistencia a reciclarse** en cuanto a lo que su formación se refiere.

-**Responsabilidades familiares** que dificultan su acceso al mercado laboral (especialmente entre las mujeres).

-Entre los colectivos más vulnerables, la importante necesidad económica puede desembocar en una mayor **predisposición hacia trabajos no regulados**.

-Derivado de la larga permanencia como personas desempleadas, **resignación y/o desánimo ante su situación**.

Es **importante destacar** que a nivel nacional la **brecha de género** existente **entre la tasa de desempleo** de mujeres y hombres **es destacada**. Entre mayores de 14 años se situaba en los **3,5 puntos** en 2022⁶

Concretamente entre las personas **desempleadas de larga duración las mujeres tienen un peso notable**. Según datos de finales de ese mismo año, superan en un 26% a los hombres⁷.

Si atendemos a las **cifras de la Comunidad de Madrid**, ámbito en el que se centra esta investigación, la **brecha de género en la tasa de desempleo** es de **1,6 puntos**. La **brecha de género en la tasa de desempleo de más de un año** de duración se sitúa en los **4,5 puntos**⁸.

Esto refleja las **mayores dificultades de las mujeres** en general y de este colectivo en particular **para encontrar un empleo**.

Entre las mujeres desempleadas de larga duración hay una presencia destacada de mujeres **mayores de 55 años**, con alguna **discapacidad o enfermedad crónica**,

⁶ Encuesta Población Activa INE. Definición de brecha de género: diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres y de los hombres.

⁷ #EmpleoParaTodas La mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral 10ª Edición. Fundación Adecco.

⁸ Informe anual del mercado de trabajo de las mujeres en la Comunidad de Madrid 2022.



responsables de **hogares monomarentales** e incluso víctimas de **violencia de género**.

Si bien es cierto que las mujeres **mayores de 55 años** tienen una presencia creciente en el mercado laboral en general, también se ha incrementado el número de ocupadas, debido al envejecimiento de la población. Pero concretamente **el porcentaje de desempleadas de este tramo de edad se han incrementado en 8 puntos en 10 años** (entre 2009 y 2019)⁹.

En el conjunto de **mujeres desempleadas de la Comunidad de Madrid** las mujeres **de 55 años o más** suponen el **32%**¹⁰. Las mujeres de **55 años o más en el universo de análisis** (mujeres **desempleadas de larga duración que no han participado en servicios** ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid **en los últimos dos años**) suponen el **47%**¹¹.

Las mujeres responsables de **hogares monomarentales** eran el **11,4% de las mujeres en edad laboral** en 2020⁵, el 90% de ellas alega tener **dificultades para conciliar** su vida laboral y familiar y el 40% que ha tenido que **renunciar a su empleo o reducir su jornada**⁵.

A través de esta investigación observaremos **qué peso tienen los hogares monomarentales en el universo de análisis y que dificultades de acceso al mercado laboral** presentan.

Pero como aproximación a sus posibles dificultades aportamos la siguiente información. En la **Comunidad de Madrid** el **mayor número de personas desempleadas** se encuentra entre los **30 y 44 años**, de estas el **61% son mujeres**. La **brecha de género** en este segmento de edad es la **más alta**. Podemos deducir

⁹ Mujer en riesgo de exclusión 2020. Fundación Adecco.

¹⁰ Informe anual del mercado de trabajo de las mujeres de la Comunidad de Madrid 2021.

¹¹ Según la base de datos proporcionada por la DGSPE para la realización de esta investigación.



por tanto que el **mercado laboral** está **discriminando a las mujeres en edad reproductiva y/o de crianza**⁶.

Pero no solo esto, **ocho de cada diez cuidadoras no profesionales son mujeres**. Esto supone **cinco millones de mujeres en España cuidadoras no profesionales**, lo que supondría más de 1.800.000 puestos de trabajo¹².

El **91,9%** de las mujeres dedica **tiempo al hogar y a personas dependientes frente al 74,7% de los hombres**. El **trabajo altruista y no remunerado** que practican principalmente las **mujeres no profesionales** representaría el **9,05 % del empleo** en España y el **4,2 %, del PIB**¹² si su trabajo fuera reconocido legalmente. Pero no solo esto, es que **la feminización de los cuidados de menores y dependientes lastra el acceso de las mujeres al mercado de trabajo** y en particular de las desempleadas de larga duración.

¹² Instituto de las mujeres. <https://www.inmujeres.gob.es/>



4 Resultados de las fases de análisis cuantitativo y cualitativo

4.1. Resumen ejecutivo

A lo largo de los siguientes apartados procederemos a explotar los **resultados de las fases cuantitativa y cualitativa** de esta investigación. En todo caso en un primer momento y a modo de resumen **destacamos la relevancia de los siguientes aspectos:**

Nos encontramos ante un colectivo diverso en el que **conviven diversas realidades:** mujeres **mayores de 55 años**, mujeres que **prestan cuidados a adultos dependientes**, mujeres con **hijos/as menores de edad**, mujeres con **problemas de salud** o mujeres responsables de **hogares monomarentales**.

En una parte importante de los hogares de los que estas mujeres forman parte **todos los ingresos proceden de prestaciones o subsidios (67%).**

Atendiendo a su relación con el mercado de trabajo, **una parte destacada del colectivo** (técnicamente desempleadas de larga duración), **no se define como desempleada (22%).** El 52% se declara “al cuidado de la casa o la familia”.

Solo un 54% declara estar **buscando empleo** y estas mujeres **que se declaran en búsqueda de empleo** presentan **una baja intensidad en cuanto al número de ofertas en el que se inscriben.**

Según ellas mismas declaran, su **principal freno** son las **dificultades que tienen para conciliar sus responsabilidades familiares con la actividad laboral.**

Por otro lado, una parte de las mujeres objeto de estudio **rechazan entrevistas o puestos de trabajo** y es importante destacar que cuando profundizamos en los **motivos por los que se rechazan ofertas en general**, son los aspectos que tienen que ver con las **dificultades para conciliar (54%)** los que recogen un mayor número de verbalizaciones. Pero cuando se pregunta por los **motivos por los que se rechazan ofertas propuestas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad**



de Madrid, el principal motivo de rechazo tiene que ver con la falta de ajuste (percibida por la demandante) **entre la oferta y su formación** (32%).

Respecto a las **acciones formativas realizadas por el Servicio Público de Empleo, parte del colectivo** analizado declara haber **rechazado la posibilidad de participar** en las mismas y **principalmente** lo han hecho **por su desinterés en la temática** (34%).

Sobre el **colectivo profesional**, que como ya se ha mencionado, también ha formado parte de esta investigación, **destacamos las que identifican como posibles líneas de trabajo** con el colectivo analizado.

- Trabajo en red.
- Centrarse en el colectivo mujer, abordar las actuaciones desde la perspectiva de género.
- Trabajar pensando en el largo plazo.
- Adoptar una perspectiva integral en las intervenciones.
- Acompañamiento, seguimiento a lo largo de todo el proceso de inserción.
- Formación enfocada a las necesidades del mercado laboral.
- Captación de ofertas acordes al colectivo.
- Labor de sensibilización de cara a las potenciales empresas ofertantes.
- Búsqueda de la mayor humanización posible en el trabajo en las oficinas de empleo.
- Existencia de becas que se puedan disfrutar desde el primer momento no a posteriori.
- Reducir la brecha digital del colectivo.



Estos aspectos se analizan con detalle en el apartado que se centra en la fase cualitativa de esta investigación.

4.2. Caracterización general del colectivo

A continuación, se detallan los resultados de la fase cuantitativa. En primer lugar, debemos destacar que el colectivo de mujeres desempleadas de larga duración no participantes en los servicios del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid es un colectivo **mayoritariamente con estudios básicos** y en el que tienen una **presencia muy destacada las mujeres de más de 55 años**, como anticipábamos previamente.

GRÁFICO 1. (P1) – NIVEL DE ESTUDIOS

Base: Total de las personas entrevistadas

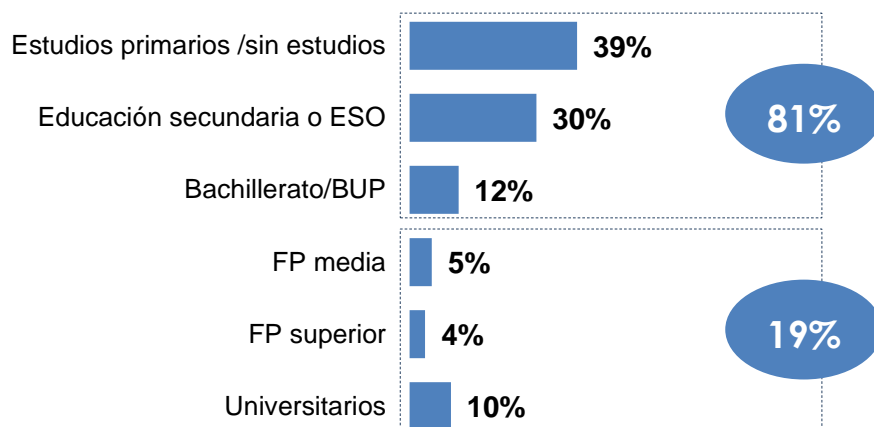
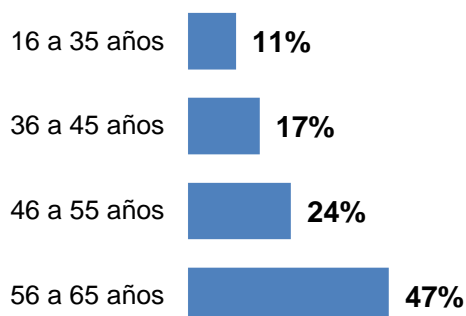


GRÁFICO 2. (P3) - EDAD

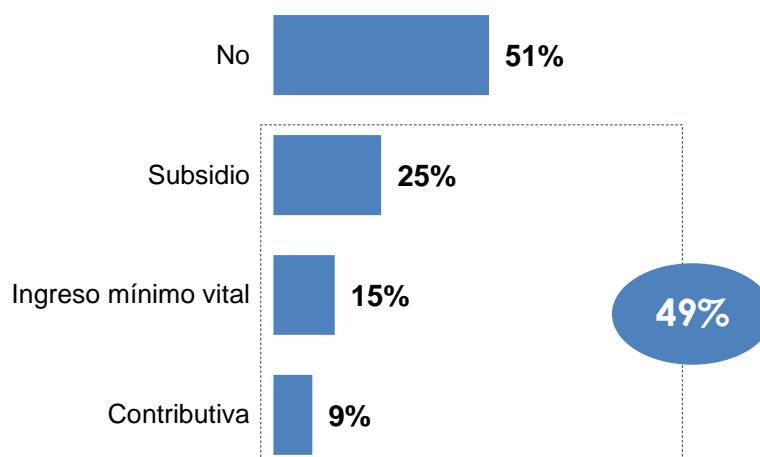
Base: Total de las personas entrevistadas



El **49%** de estas mujeres **cobra alguna prestación**¹³ (subsidio, ingreso mínimo vital, pensiones contributivas...).

GRÁFICO 3. (P2) – BENEFICIARIAS DE ALGÚN TIPO DE PRESTACIÓN (Información proporcionada por la DGSPE en la base de datos con los contactos a entrevistar).

Base: Total de las personas entrevistadas



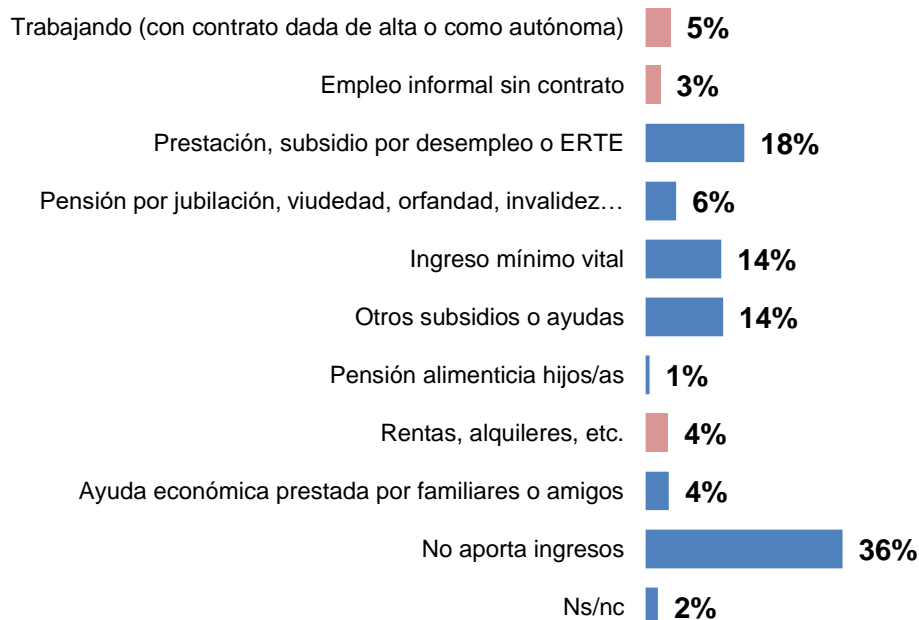
Del 51% restante, a priori podríamos pensar que no tiene ingresos propios. Aunque como podemos ver a continuación, el **11%**¹⁴ **declara tener ingresos derivados de un trabajo** (con contrato o sin contrato) o **de rentas, alquileres, etc.**

¹³ Información proporcionada por la DGSPE en la base de datos con los contactos a entrevistar.

¹⁴ % de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias: “trabajando (con contrato dada de alta o como autónoma)”, “con empleo informal sin contrato” o “que recibe rentas, alquileres, etc.”. En un % de los casos conviven varias circunstancias en una

GRÁFICO 4. (P45) – ¿USTED APORTA INGRESOS AL HOGAR Y A TRAVÉS DE QUÉ FUENTES?

Base: Total de las personas entrevistadas

**4.2.1. Perfiles analizados**

Independientemente de estas características generales es importante tener en cuenta que nos encontramos ante un **colectivo diverso, en el que conviven mujeres con distintas realidades.**

A través de esta investigación se han identificado cinco **perfiles que tienen una presencia notable en el conjunto del colectivo** y como comentamos presentan **necesidades diferenciadas.**

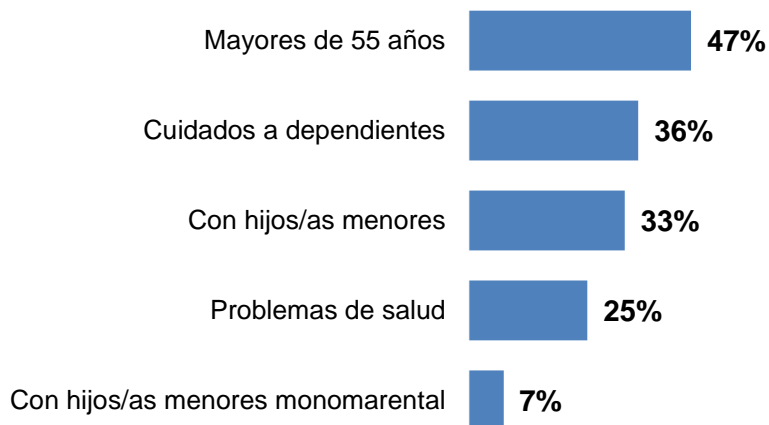
- Mayores de 55 años.
- Con personas dependientes a su cargo.
- Con problemas de salud.
- Con hijos/as menores de edad.
- Hogares monomarentales con hijos/as menores de edad.

única mujer por eso no es un 12%, que sería la suma aritmética de los porcentajes, sino un 11% el volumen de mujeres que están en alguna de estas situaciones.



GRÁFICO 5. PESO DE CADA UNO DE ESTOS PERFILES EN EL CONJUNTO DEL COLECTIVO

Base: Total de las personas entrevistadas



En el **41%** de estas mujeres **conviven más de una de estas circunstancias**.

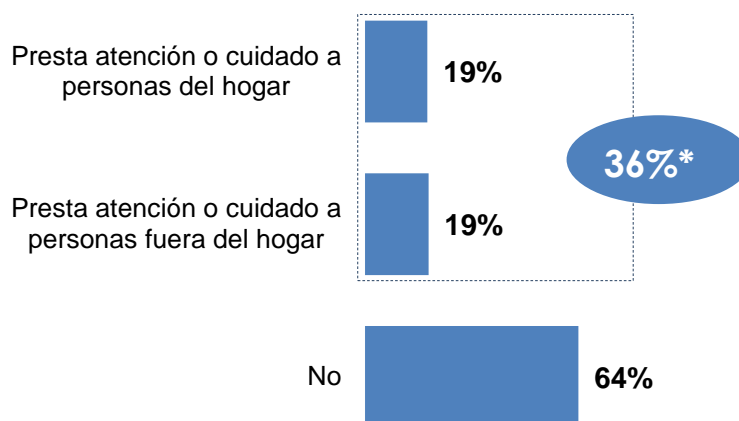
- ¿Cómo se define el colectivo con personas dependientes a su cargo?

Por mujeres **con dependientes** a su cargo entendemos aquellas que asumen habitualmente **responsabilidades de atención o cuidado** de algún **miembro del hogar o** de otros familiares **fuera del hogar**.

Esta situación se da en mayor medida entre las **mujeres de más de 45 años**, en este grupo de edad, **el 40%** de estas declara estar en esta situación.

GRÁFICO 6. (P47) - POR RAZONES DE ENFERMEDAD, DISCAPACIDAD O EDAD AVANZADA, ¿ASUME USTED HABITUALMENTE RESPONSABILIDADES DE ATENCIÓN O CUIDADO DE ALGÚN MIEMBRO DEL HOGAR? ¿Y DE OTROS FAMILIARES FUERA DEL HOGAR?

Base: Total de las personas entrevistadas



*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

	TOTAL	EDAD			
		16 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65
Cuidados a dependientes	36%	22%	29%	41%	39%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

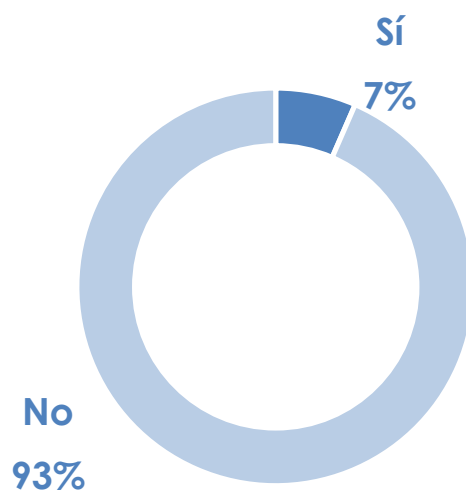
- ¿Cómo se define el colectivo con problemas de salud?

Las mujeres **con problemas de salud** son aquellas que declaran tener algún tipo de **discapacidad reconocida** o alguna **enfermedad crónica** o **problema grave de salud** que le impide o genera **dificultades para** realizar las actividades básicas de la **vida diaria**. Hablamos de un **25%** del colectivo analizado.

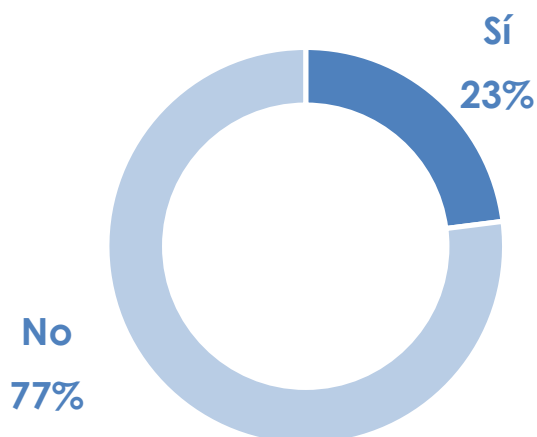
Concretamente son un **7%** las mujeres que cuentan con alguna **discapacidad reconocida** y un **23%** las que tienen alguna **enfermedad crónica o problema grave de salud**.

GRÁFICO 7. (P51) - ¿TIENE USTED ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDA?

Base: Total de las personas entrevistadas

**GRÁFICO 8. (P52) - ¿TIENE USTED ALGÚN TIPO DE ENFERMEDAD CRÓNICA O PROBLEMAS GRAVES DE SALUD QUE LE IMPIDAN O LE CREEN DIFICULTADES PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES BÁSICAS DE LA VIDA DIARIA?**

Base: Total de las personas entrevistadas



- Hogares monomarentales con hijos/as menores de edad.

Es relevante destacar que, de las variables analizadas hasta el momento, en los **hogares monomarentales**, la presencia mujeres con **formación básica sin cualificación es superior** a la del resto de perfiles.

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Estudios primarios /sin estudios	39%	36%	45%	38%	44%	56%
Educación secundaria o ESO	30%	31%	33%	29%	30 %	34%
Bachillerato/Bup	12%	14%	9%	13%	9%	4%
FP media	5%	6%	7%	5%	4%	
FP superior	4%	3%	2%	5%	4%	2%
Universitarios	10%	10%	5%	10%	9%	3%
Formación básica sin cualificación*	81%	82%	87%	80%	83%	94%
Estudios superiores*	19%	18%	13%	20%	17%	6%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

*Formación básica sin cualificación: Estudios primarios/sin estudios, Ed. Secundaria/ESO o Bachillerato/BUP.

*Estudios superiores: FP grado medio, FP grado superior o estudios universitarios.

- País de origen

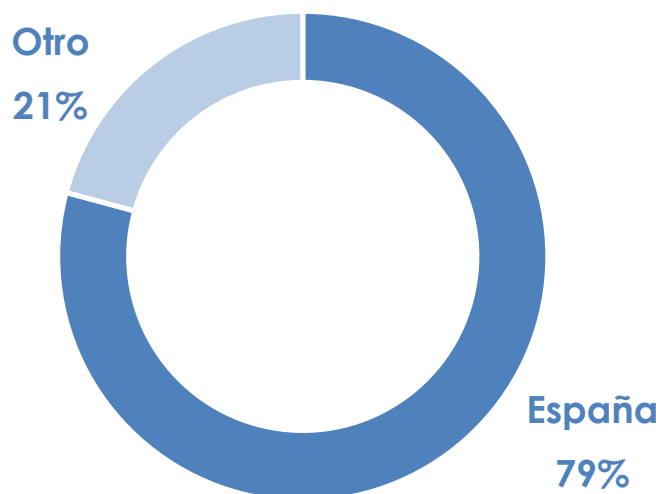
Independientemente de su perfil, actualmente un **79%** del colectivo analizado (mujeres desempleadas de larga duración no participantes en los servicios proporcionados por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid) son mujeres cuyo país de **origen es España**.

Las mujeres con otros orígenes tienen una **mayor presencia** entre aquellas que tienen **hijos/as menores y** entre las que declaran **estar buscando empleo y (32% y 26% respectivamente)**.



GRÁFICO 9. (P53) - ¿CUÁL ES SU PAÍS DE ORIGEN?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	EN BÚSQUEDA DE EMPLEO		CON HIJOS/AS MENORES DE EDAD	
		Sí	No	Sí	No
España	79%	74%	85%	68%	84%
Otro	21%	26%	15%	32%	16%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

4.2.2. Composición del hogar y situación económica

4.2.2.1. Composición del hogar

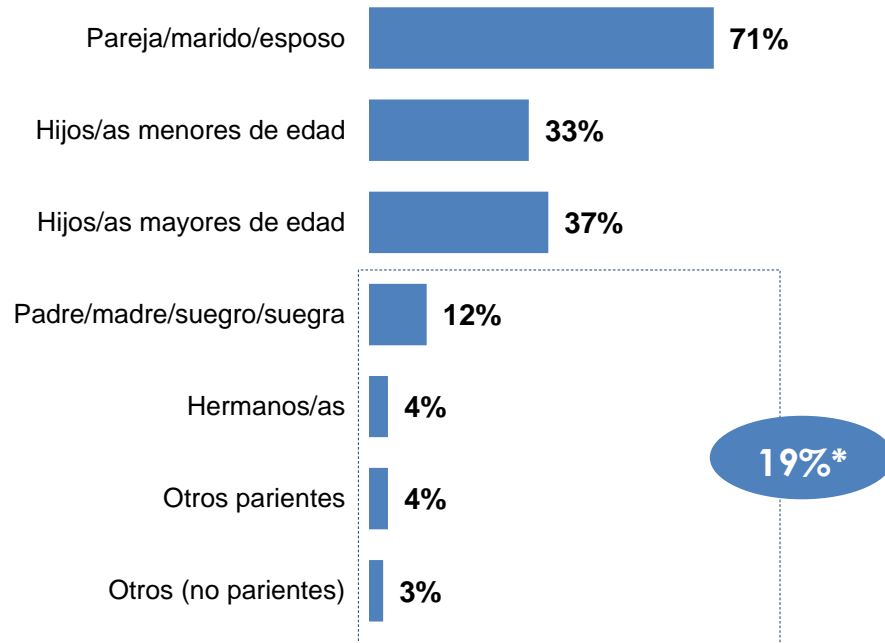
Como veíamos anteriormente, **un tercio del colectivo tiene hijos/as menores**, cerca de **dos de media (1,8)**.

De estas, un 22% es responsable de un **hogar monomarental**, solo que supone un **7% del total del colectivo analizado**.

Atendiendo al resto de miembros que pueden coexistir en el hogar, un **19%** del total de mujeres no participantes en los servicios proporcionados por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, **convive con alguna persona más, además del núcleo familiar básico** (pareja y/ hijos/as).

GRÁFICO 10. (P42) - TIPOS DE PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE SU HOGAR EN ESTE MOMENTO

Base: Total de las personas entrevistadas

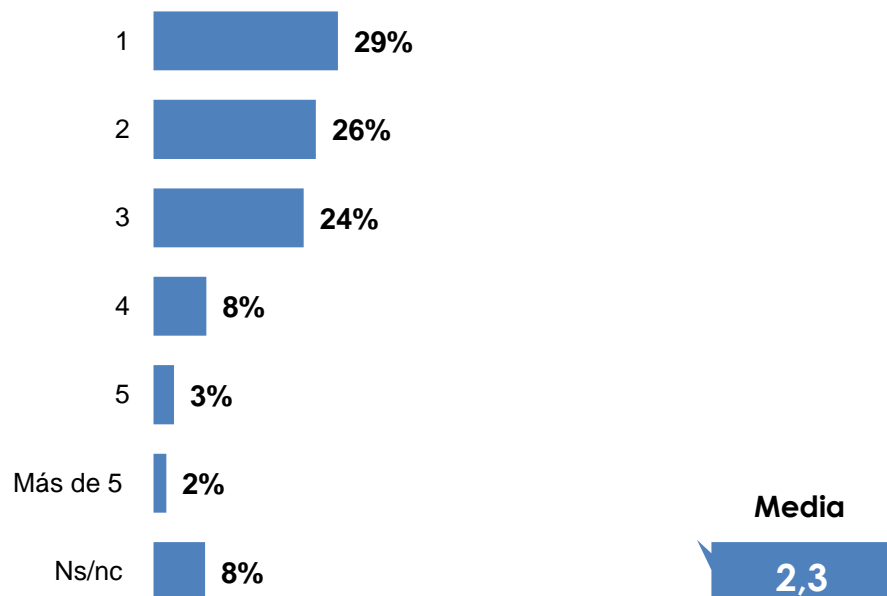


*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

Nos encontramos ante **hogares que de media tienen 2,3 miembros**. El 13% declara vivir en **hogares con 4 o más miembros**.

GRÁFICO 11. (P42) - POR FAVOR, INDIQUE CUÁNTOS DE ESTOS TIPOS DE PERSONAS FORMAN PARTE DE SU HOGAR EN ESTE MOMENTO

Base: Total de las personas entrevistadas



4.2.2.2. Situación económica

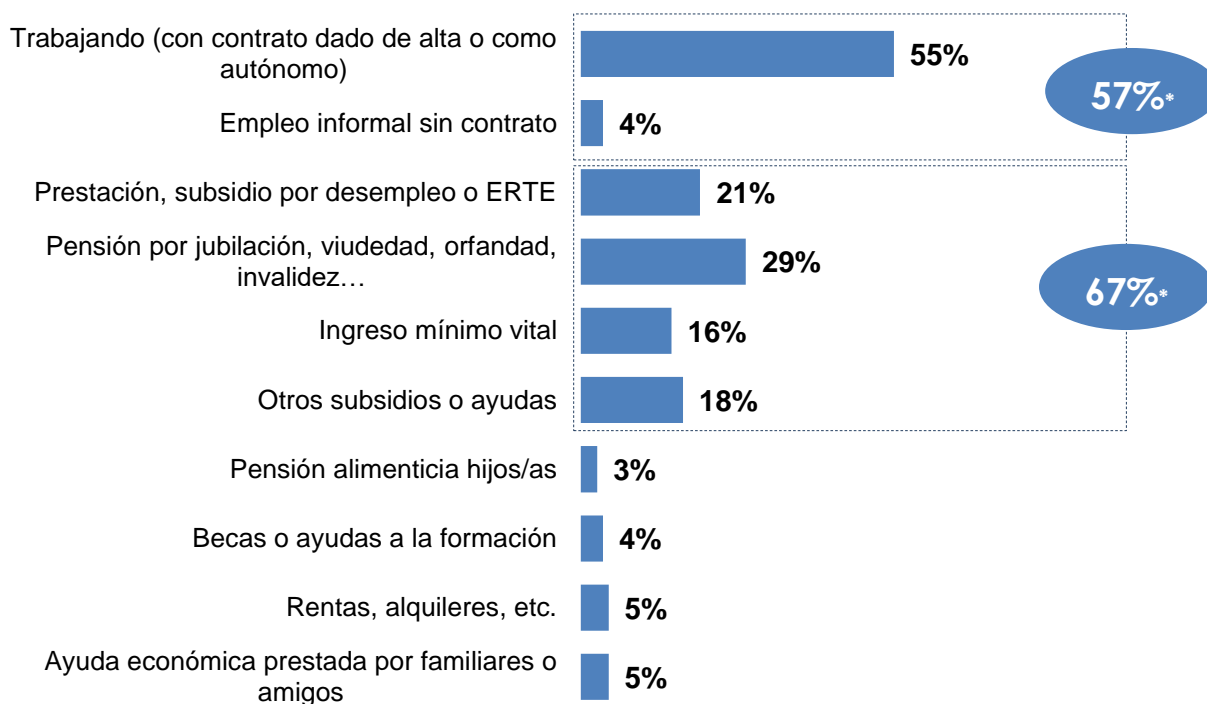
Total del hogar

Si atendemos al total de miembros del hogar, observamos que **solo en algo más de la mitad de estos núcleos familiares (55%) se ingresa por una actividad laboral** (con contrato o dado de alta). Un **57%** de estos, si atendemos también a aquellos en los que se declara ingresar por un **empleo en el que no se cuenta con contrato**.

En la mayoría de estos hogares, en el **67% de ellos**, se percibe **alguna prestación o subsidio**.

GRÁFICO 12. (P45) - DE ESTE TIPO DE PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE SU HOGAR, ¿CUÁLES APORTAN INGRESOS AL HOGAR Y A TRAVÉS DE QUÉ FUENTES, INCLUYÉNDOSE USTED?

Base: Total de las personas entrevistadas



*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

Si atendemos a los ingresos del conjunto del hogar y el número de personas que conviven en él podemos establecer el **nivel de ingresos por persona** que percibe el colectivo.

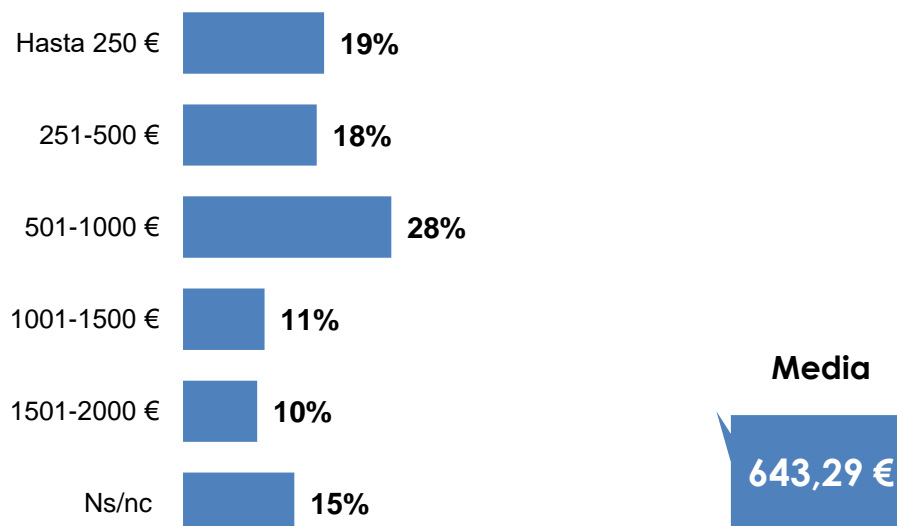


De media se obtiene una **ratio de ingresos por persona de 643,29€**. Esa cifra se eleva hasta los **719,78€** entre las mujeres de más edad y se reduce hasta los **532,26€** entre las mujeres con hijos/as.

Las mujeres responsables de **hogares monomarentales** son las que menos ingresan al mes por persona (**485,23€**).

GRÁFICO 13. INGRESOS POR PERSONA AL MES

Base: Total de las personas entrevistadas



PERFIL				
Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
719,78	651,76	708,18	532,26	485,23

%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

Mujeres desempleadas



Si nos centramos en las **mujeres entrevistadas** no en el hogar en su conjunto, como veíamos anteriormente, un **49%** de estas **recibe algún subsidio o prestación** y un **11%** declara aportar **ingresos derivados de su trabajo o rentas**.

Por el contrario, un **36%** declara **no aportar ningún ingreso a su hogar**. Cabe destacar que un porcentaje muy bajo de estas mujeres no ha querido contestar respecto a esta temática (2%).

Concretamente estas mujeres que reciben ingresos por alguno de estos aspectos, **¿qué cantidades ingresan mensualmente?**

Solo en el caso del concepto **“becas o ayudas a la formación”** el importe que se recoge es el **recibido por todos/as los hijos/as anualmente**.

GRÁFICO 14. (P46A) - USTED. ¿QUÉ CANTIDAD DE INGRESOS RECIBE A TRAVÉS DE CADA UNA DE ESTAS FUENTES MENSUALMENTE?

Base: Total de las personas entrevistadas



4.2.3. Motivos de inscripción y mantenimiento como demandantes de empleo

Para seguir conociendo a este colectivo profundizamos ahora en, ¿por qué estas mujeres se inscribieron como demandantes de empleo? y ¿por qué declaran seguir inscritas?

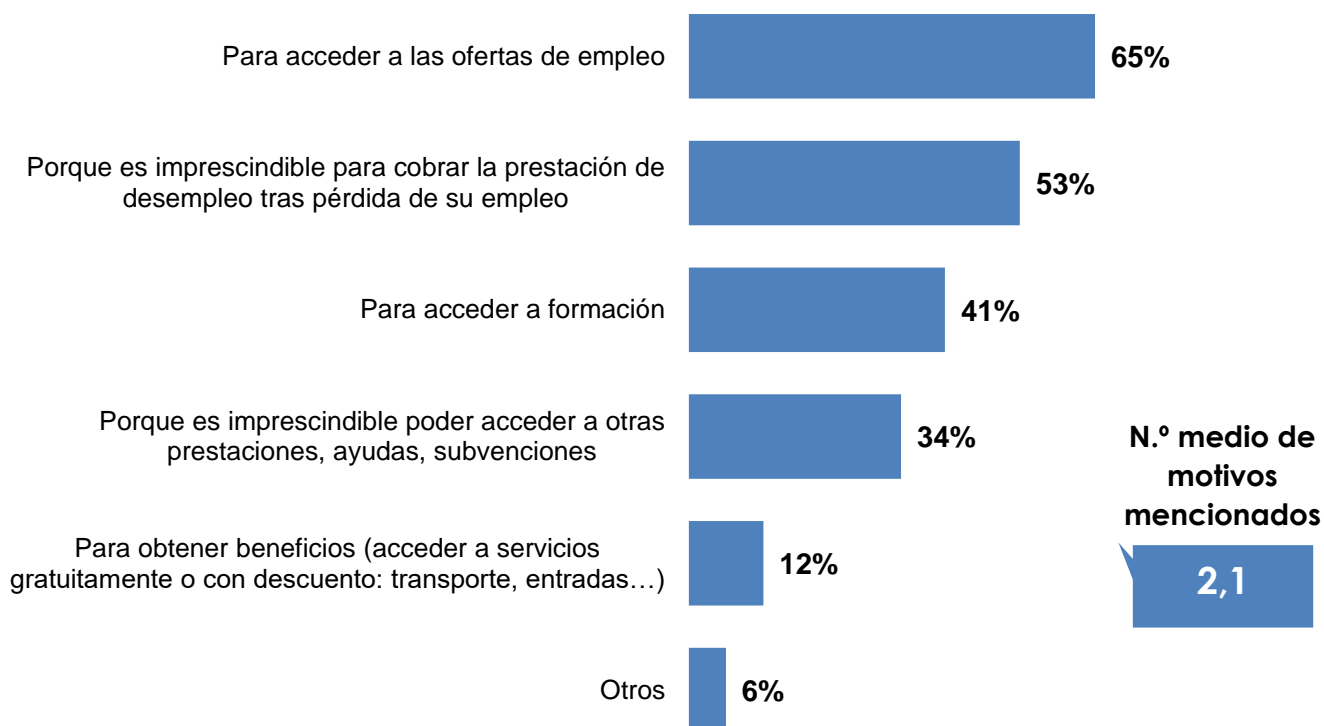
- Motivos de inscripción como demandantes de empleo

“Para **acceder a ofertas de empleo**”, seguido de “**porque es imprescindible para cobrar la prestación de desempleo**” son los **principales motivos** por los que estas mujeres declaran haberse inscrito como demandantes de empleo. El 65% y 53% de las mujeres declaran estos motivos respectivamente.

“Para **poder acceder a formación**” también fue una **motivación** para inscribirse para una parte importante de este colectivo (41%).

GRÁFICO 15. (P48) - USTED ESTÁ INSCRITA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, ¿POR QUÉ SE INSCRIBIÓ?

Base: Total de las personas entrevistadas



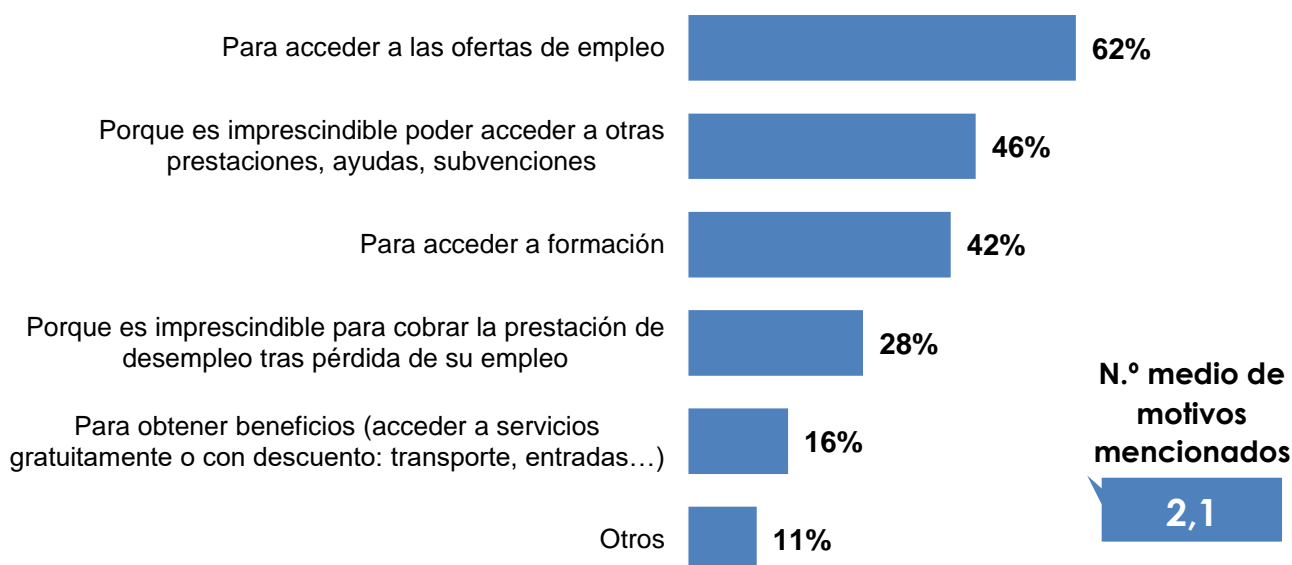
Derivado del tiempo que estas mujeres llevan inscritas y la consiguiente pérdida de este derecho, se reduce el porcentaje de mujeres que alegan mantenerse como demandantes de empleo “porque es imprescindible para cobrar la prestación por desempleo”.

Incrementándose el volumen de mujeres cuyo motivo para mantenerse como demandantes es “porque es imprescindible para acceder a otras prestaciones, ayudas o subvenciones”.

Tras la experiencia con el servicio no se incrementa el porcentaje de mujeres que consideran la “formación a la que se puede acceder” un motivo para mantenerse como demandantes.

GRÁFICO 16. (P49) - ACTUALMENTE, ¿POR QUÉ SIGUE INSCRITA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO?

Base: Total de las personas entrevistadas



4.3. Relación con el mercado laboral

Una vez que hemos conocido cómo son estas mujeres y sus hogares, vamos a profundizar en cómo se relacionan con el mercado laboral.

¿Cómo se autodefine este colectivo con relación a su situación laboral actual?

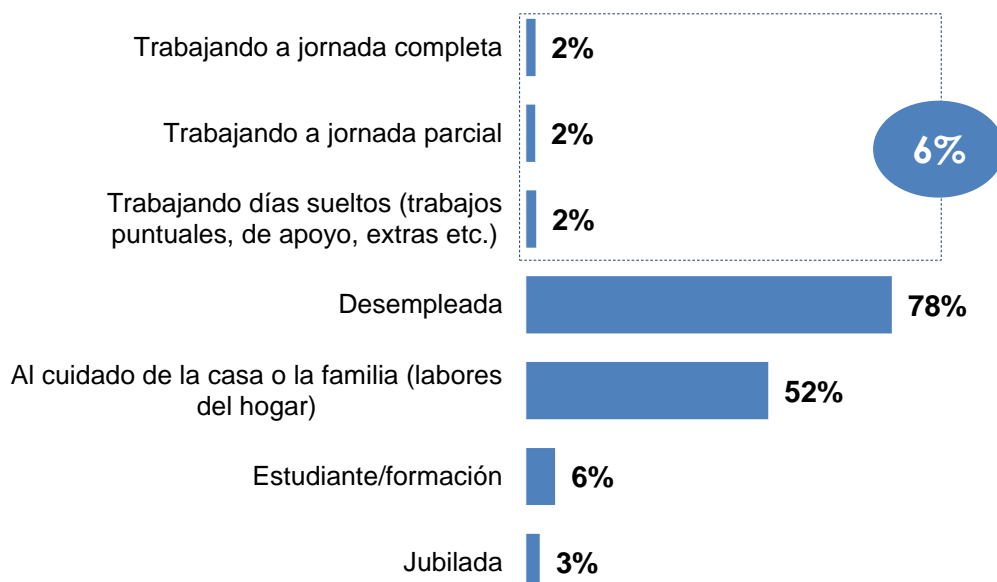


Un **6% declara estar trabajando**, ya sea a jornada completa, parcial o días sueltos. En mayor medida las mujeres con hijos/as.

Por otro lado, es relevante destacar que estamos ante mujeres que están inscritas como demandantes de empleo de larga duración, pero un **22% de ellas no se considera desempleada**. Incluso entre **quienes están cobrando alguna prestación**, el **19%** no se considera en esta situación.

GRÁFICO 17. (P1) - ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN ACTUAL?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL				
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Trabajando a jornada completa	2%	3%	2%	1%	0%	2%	3%	
Trabajando a jornada parcial	2%	1%	3%	1%	1%	1%	3%	3%
Trabajando días sueltos (trabajos puntuales, de apoyo, extras etc.)	2%	2%	3%	1%	1%	2%	2%	6%
Desempleada	78%	81%	75%	80%	79%	79%	75%	81%
Al cuidado de la casa o la familia (labores del hogar)	52%	48%	56%	50%	51%	58%	60%	55%
Estudiante/formación	6%	6%	7%	2%	5%	4%	8%	9%
Jubilada	3%	2%	4%	5%	3%	2%	0%	1%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.



Las mujeres responsables de **hogares monomarentales**, cuentan en **mayor medida con trabajos puntuales** o de días sueltos. Presumiblemente por su **mayor dificultad para compaginar el trabajo con la atención de sus hijos/as menores**.

- Mujeres que declaran estar trabajando actualmente

Independientemente de su perfil, un **20%** de **las mujeres** que declaran estar trabajando, **dicen llevar haciéndolo más de 1 año y de media** declaran trabajar **28,6 horas** a la semana.

GRÁFICO 18. (P6) - ¿HACE CUANTO TIEMPO QUE ESTÁ USTED TRABAJANDO EN SU EMPLEO ACTUAL? *

Base: Mujeres que declaran estar trabajando actualmente (n=61)

*Base muestral reducida tomar estos datos con cautela

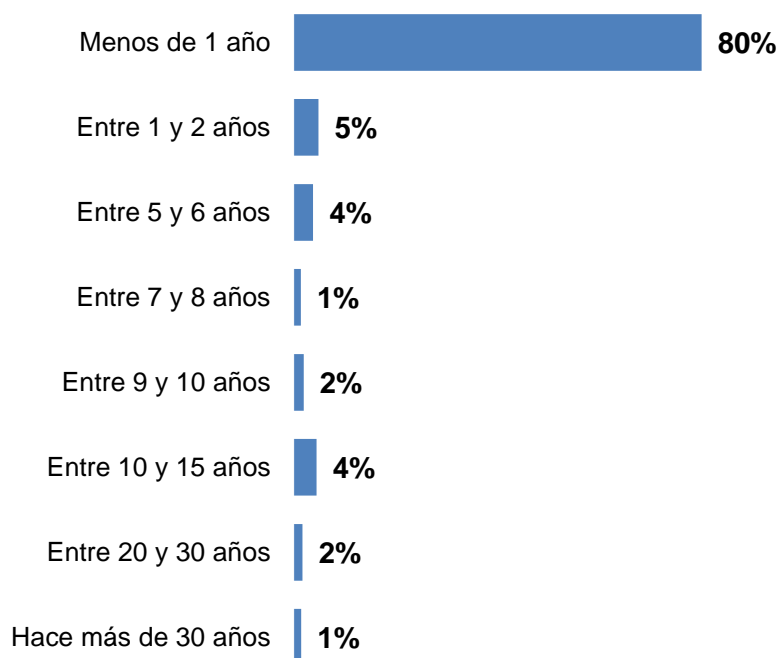
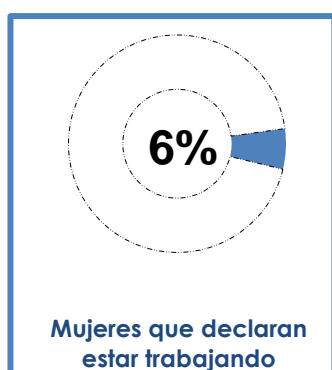
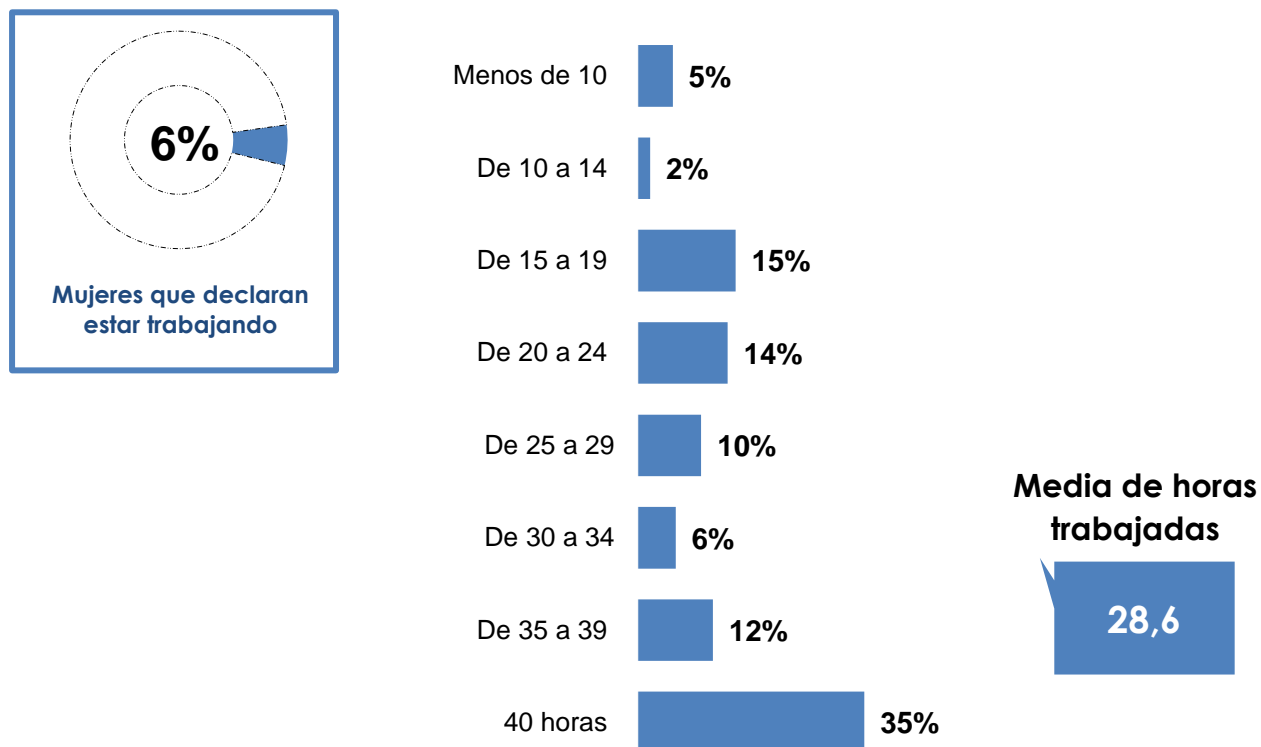


GRÁFICO 19. (P8) - ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA...? *

Base: Mujeres que declaran estar trabajando actualmente (n=61)

*Base muestral reducida tomar estos datos con cautela



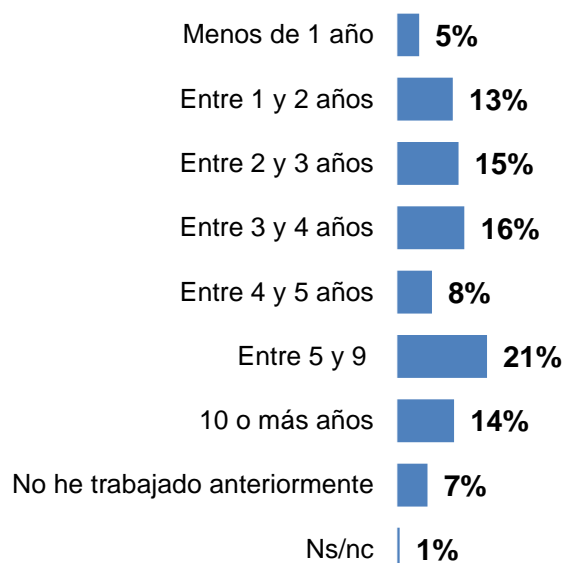
- Mujeres que no trabajan actualmente

Quienes **no tienen trabajo actualmente (el 94% del colectivo)**, de media, declaran **llevar sin trabajar 5,8 años**.

En mayor medida, las mujeres **mayores de 55 años y aquellas con problemas de salud** (6,4 y 6,5 años sin trabajar respectivamente).

GRÁFICO 20. (P5) - ¿HACE CUANTO TIEMPO QUE TUVO USTED SU ÚLTIMO TRABAJO...?

Base: Mujeres que no declaran estar trabajando actualmente (n=1409)

**Media****5,8**

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Menos de 1 año	5%	3%	4%	4%	7%	9%
Entre 1 y 2 años	13%	10%	8%	9%	15%	12%
Entre 2 y 3 años	15%	13%	12%	16%	17%	12%
Entre 3 y 4 años	16%	19%	17%	16%	12%	14%
Entre 4 y 5 años	8%	11%	8%	9%	6%	11%
Entre 5 y 9	21%	24%	26%	23%	16%	17%
10 o más años	14%	17%	18%	16%	12%	7%
No he trabajado anteriormente	7%	3%	7%	6%	14%	17%
Ns/nc	1%	1%	0%	1%	1%	
MEDIA	5,8	6,4	6,5	6,2	5,1	4,6

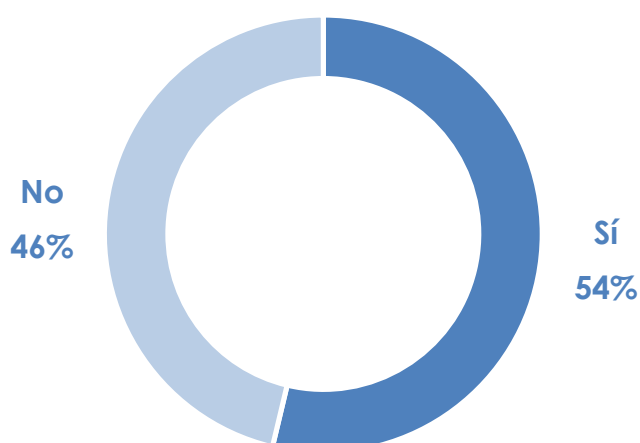
%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

4.4. Búsqueda de empleo

A pesar de que nos estamos dirigiendo al colectivo de mujeres desempleadas de larga duración y que el 78% de ellas se definen como desempleadas, **solo el 54%** declara estar **buscando empleo**.

GRÁFICO 21. (P9) - INDEPENDIEMENTE DE QUE ESTÉ TRABAJANDO O NO, ¿ACTUALMENTE ESTÁ BUSCANDO TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL				
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Sí	54%	56%	51%	45%	43%	51%	61%	66%
No	46%	44%	49%	55%	57%	49%	39%	34%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

No se observan diferencias significativas en este aspecto entre las mujeres que cobran y las que no cobran alguna prestación.

Sí se observan **diferencias en función de su perfil**, su situación personal particular.

Hay un **mayor número de mujeres** que declaran estar **buscando empleo** entre **aquellas que tienen hijos/as a su cargo**.

Aunque incluso entre las mujeres responsables de hogares **monomarentales un 34%** declara **no estar buscando empleo**.



4.4.1. Tipo de búsqueda de empleo realizada

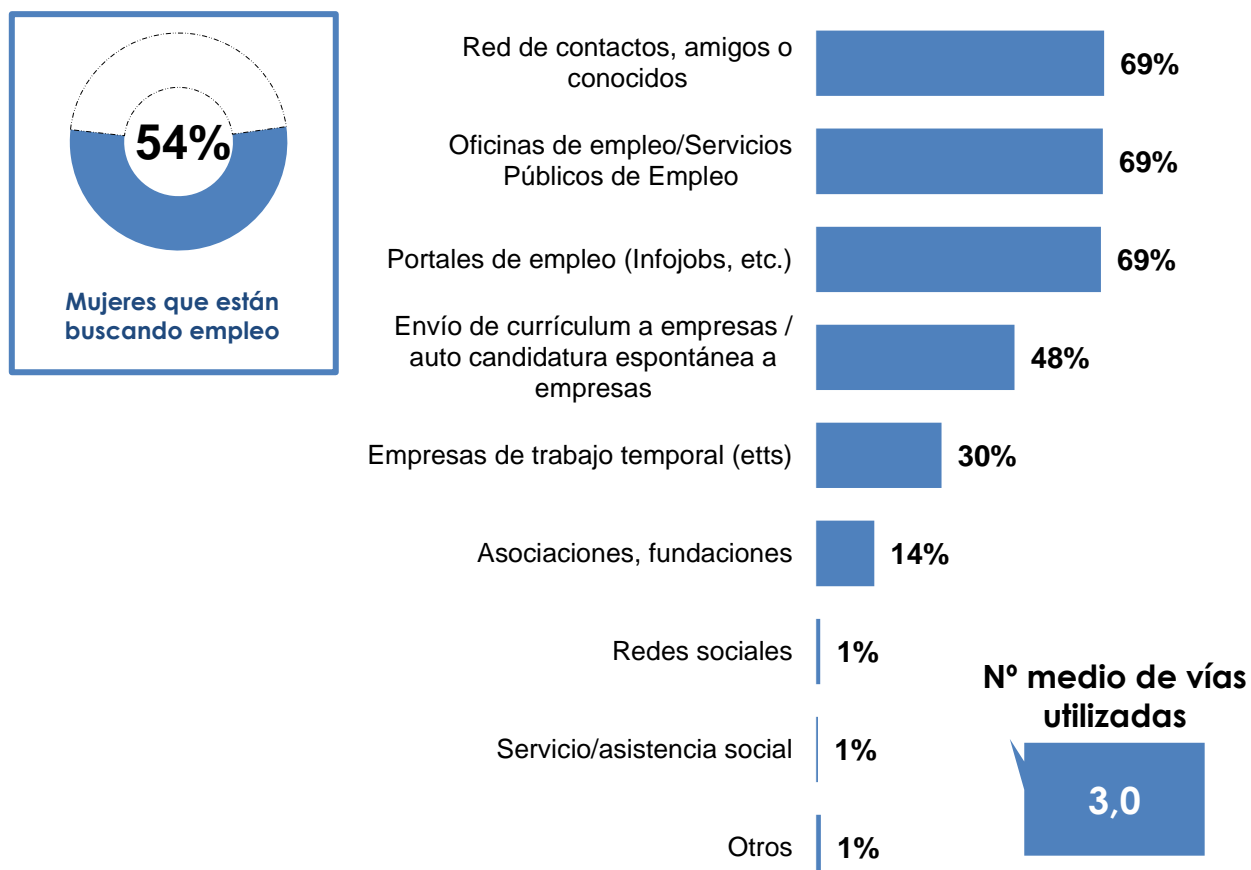
4.4.1.1. Canales utilizados

Las mujeres que declaran estar buscando empleo, de media utilizan tres posibles vías a través de las cuales optar a puestos de trabajo. Principalmente su red de contactos (amigos, conocidos...), los portales de empleo (InfoJobs, etc.) y los servicios de las oficinas de empleo/Servicios Públicos de Empleo.

Cerca de la mitad de ellas (48%) declaran auto postularse como candidatas.

GRÁFICO 22. (P12) - ¿A TRAVÉS DE QUE VÍAS ESTÁ BUSCANDO TRABAJO

Base: Mujeres que están buscando empleo (n=806)



4.4.1.2. Inscripciones realizadas

Si atendemos a las **vías por las que estas mujeres buscan empleo** podríamos afirmar que **lo están haciendo de forma adecuada**. Pero si atendemos al **porcentaje que declara haberse inscrito o propuesto** como candidata a alguna oferta de empleo **en el último año**, observamos que **un 44% de quienes declaran estar buscando empleo dice no haberse propuesto para ningún puesto**.

TABLA 1. (P13) - EN EL ÚLTIMO AÑO, ¿SE HA INSCRITO O SE HA PROPUESTO COMO CANDIDATA PARA ALGÚN TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas

	TOTAL	EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	
		Sí	No
Sí	38%	56%	17%
No	62%	44%	83%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

Son las mujeres **con hijos/as las que en mayor medida** declaran haberse **propuesto como candidatas** para puestos de trabajo **en el último año**. Pero **incluso entre estas, el porcentaje que no lo ha hecho es notable**, concretamente un **37%** de las mujeres **con hijos/as menores**, incluso un **28%** de las mujeres responsables de **hogares monomarentales**.

Algo más de la mitad de las mujeres **mayores de 55 años y** de aquellas que tienen **problemas de salud tampoco se han inscrito o propuesto** para ninguna oferta de trabajo en el último año, a **pesar de declarar estar buscando empleo** (un 53% y 54% respectivamente).



TABLA 2. (P13) - EN EL ÚLTIMO AÑO, ¿SE HA INSCRITO O SE HA PROPUESTO COMO CANDIDATA PARA ALGÚN TRABAJO?

Base: Mujeres que están buscando empleo (n=806)

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Sí	56%	46%	45%	54%	63%	72%
No	44%	53%	54%	45%	37%	28%

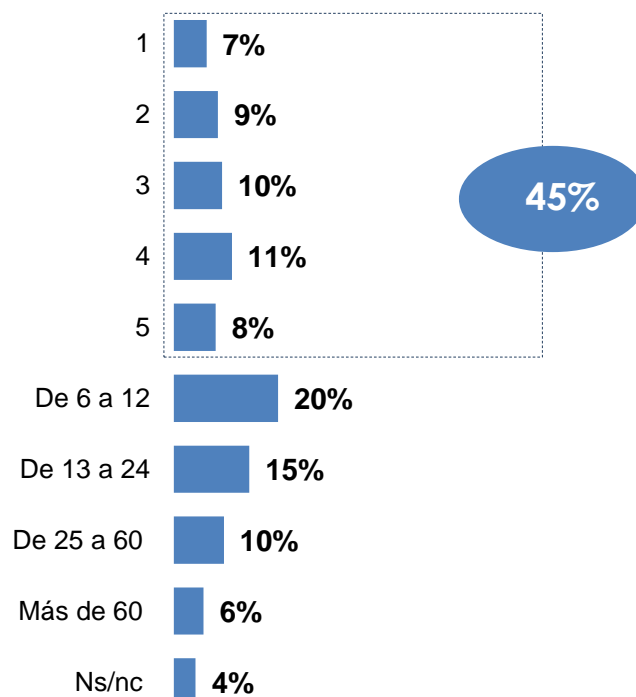
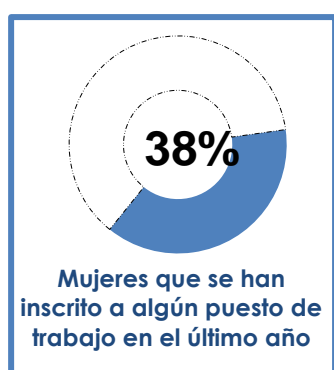
% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

Quienes se han inscrito a alguna oferta de empleo en el último año de media lo han hecho a 14,5, algo más de una oferta al mes (15,7 quienes se declaran en búsqueda de empleo, 9,8 quienes declaran no estarlo).

También cabe destacar que el 45% de las mujeres no superan las cinco candidaturas al año.

GRÁFICO 23. (P14) - ¿A CUÁNTOS TRABAJOS DIRÍA QUE SE HA INSCRITO O SE HA PROPUESTO COMO CANDIDATA, EN EL ÚLTIMO AÑO?

Base: Mujeres que declaran haberse inscrito o propuesto como candidata a algún puesto durante el último año (n=557)



4.4.1.3. Entrevistas de trabajo realizadas

Un **38%** del colectivo declara haberse **inscrito a alguna oferta** en el último año y un **21% declara haber tenido alguna entrevista** de trabajo (de media 3,1 entrevistas).

Como indicábamos anteriormente el **número de inscripciones** efectuadas en el último año era **muy bajo**. El **45%** de las mujeres que se han inscrito a ofertas de trabajo lo ha hecho máximo en cinco ocasiones. Esa **baja intensidad en la selección de ofertas a las que optar** repercute necesariamente en el bajo porcentaje de inscripciones convertidas en entrevistas.

GRÁFICO 24. (P15) - EN EL ÚLTIMO AÑO, ¿LE HAN LLAMADO/CITADO PARA HACER ALGUNA ENTREVISTA O LE HA SURGIDO LA OPORTUNIDAD DE OPTAR A ALGÚN TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas

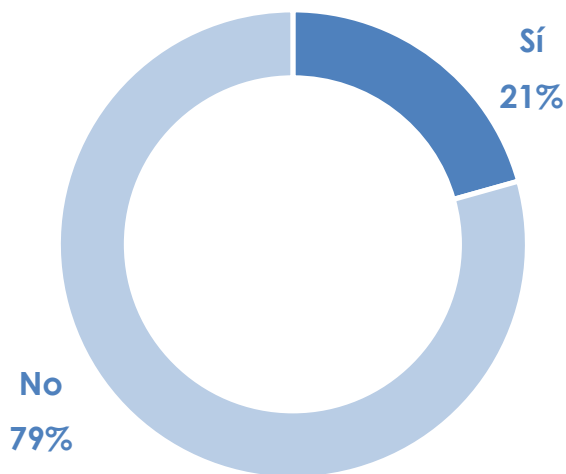
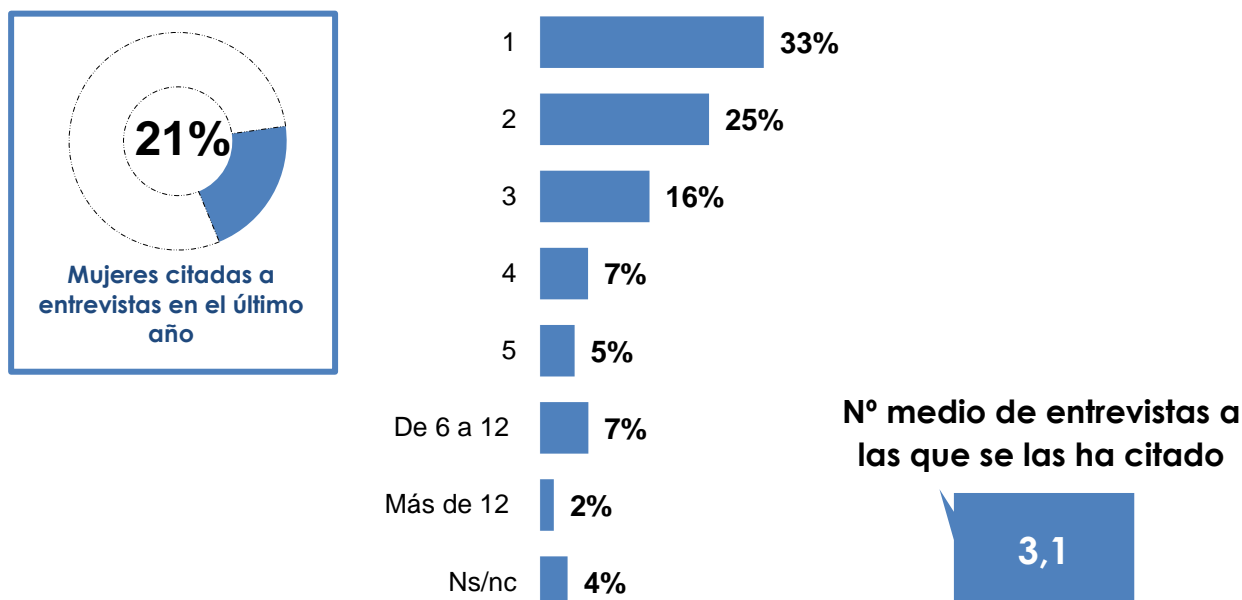


GRÁFICO 25. (P16) - ¿EN CUÁNTAS OCASIONES LE HAN LLAMADO/CITADO PARA HACER UNA ENTREVISTA O PARTICIPAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN O LE HA SURGIDO LA OPORTUNIDAD DE OPTAR A ALGÚN TRABAJO, EN EL ÚLTIMO AÑO?

Base: Mujeres a las que han llamado/citado para hacer alguna entrevista o le ha surgido la oportunidad de optar a algún trabajo (n=306)



4.4.2. Motivos de no búsqueda de empleo

Un **43%** de este colectivo que **no trabaja ni busca empleo** según ellas mismas declaran, ¿por qué no lo hacen?

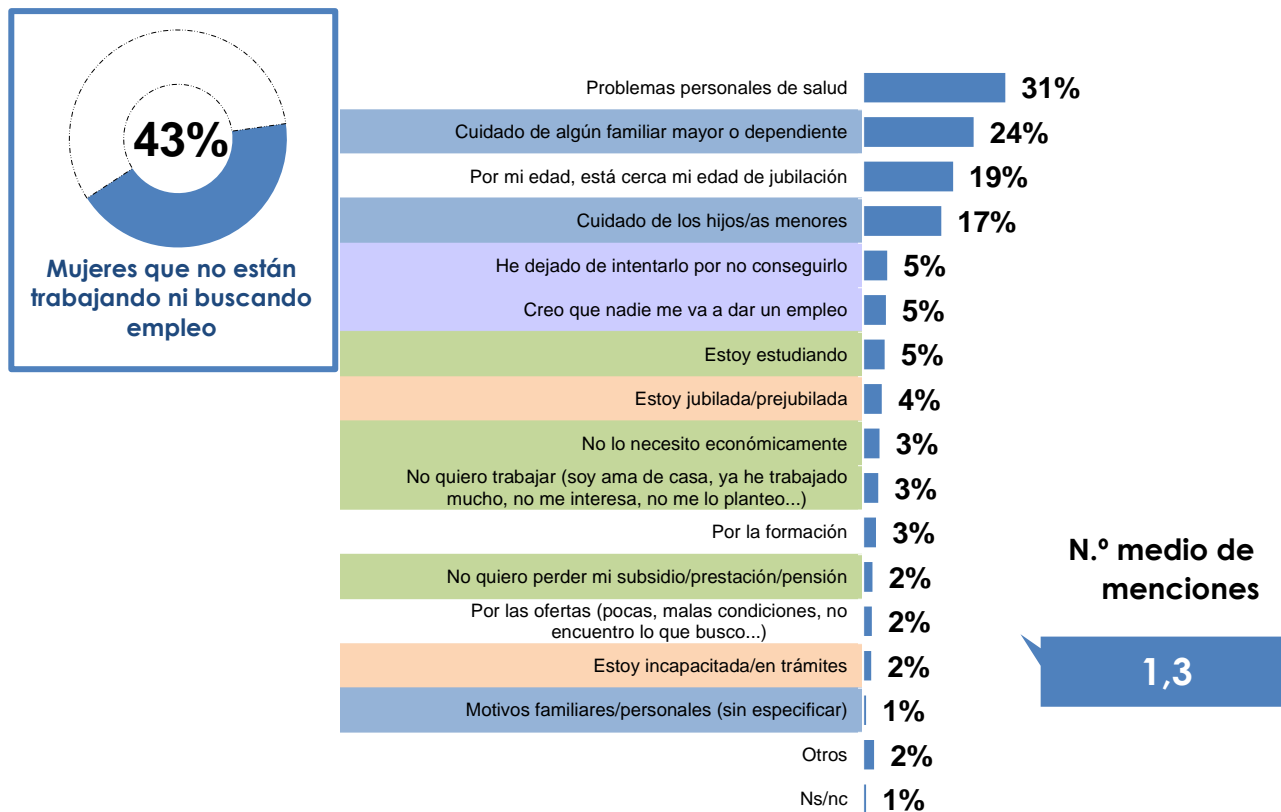
Principalmente por las dificultades para compaginar sus responsabilidades familiares con la actividad laboral (40%).

Los **problemas de salud** también son un hándicap para una parte importante de estas mujeres (**31%**).

También su **edad**, estar próxima a la edad jubilación, es el principal **motivo para no buscar empleo para el 19%** del colectivo.

GRÁFICO 26. (P25) - HA MENCIONADO QUE ACTUALMENTE NO ESTÁ TRABAJANDO NI BUSCANDO EMPLEO, ¿POR QUÉ MOTIVOS?

Base: Mujeres que no están trabajando ni buscando empleo (n=649)



Conciliación familiar	40%*
Desánimo ante la falta de éxito	8%*
No quiere trabajar	9%*
Jubilada/prejubilada	6%*

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

El **peso** que alcanzan los diferentes motivos verbalizados **varía de forma importante en función del perfil** de mujeres que observemos.

La **incompatibilidad con las responsabilidades familiares** es el **principal motivo** para no buscar empleo **para el 65% de las mujeres al cargo de mayores dependientes y para el 71% de las mujeres con hijos/as menores de edad.**

Los **problemas de salud** son el **principal motivo** para no buscar empleo entre el **colectivo identificado con esta problemática y también de las mujeres mayores de 55 años.**

Entre estas últimas, **verse próximas a la jubilación también limita su interés** en la búsqueda de empleo (31%).

Se considera relevante destacar que **un 10%¹⁵ de estas mujeres mayores de 55 años** han adoptado una **actitud de desánimo** ante la búsqueda de empleo **tras intentarlo y no conseguirlo** (6%), lo que ha generado en ellas la **creencia de que nadie les va a dar un empleo** (6%).

TABLA 3. (P25) - HA MENCIONADO QUE ACTUALMENTE NO ESTÁ TRABAJANDO NI BUSCANDO EMPLEO, ¿POR QUÉ MOTIVOS?

Base: Mujeres que no están trabajando ni buscando empleo (n=649)

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Incompatibilidad con responsabilidades familiares	40%	29%	25%	65%	71%	71%
Problemas personales de salud	31%	33%	63%	19%	22%	32%
Por mi edad, está cerca mi edad de jubilación	19%	31%	12%	14%	3%	
Desánimo ante la falta de éxito	8%	10%	4%	8%	5%	3%
No quiere trabajar	7%	7%	3%	4%	3%	3%
Jubilada/prejubilada	6%	8%	7%	4%	1%	

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

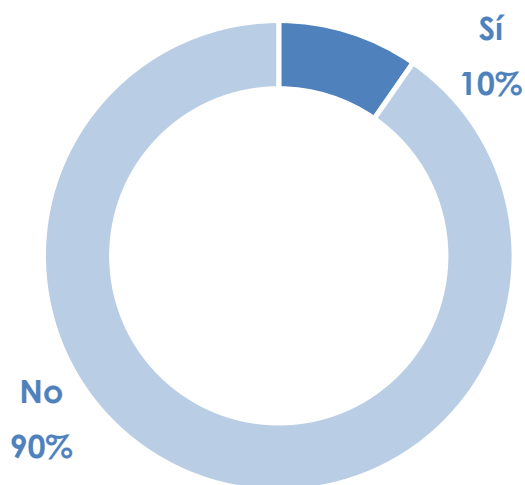
¹⁵ % de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

4.4.3. En qué medida se rechazan puestos de trabajo y por qué se hace

Un **10%** de estas **mujeres desempleadas de larga duración**, declaran **no haber acudido a entrevistas o haber rechazado algún empleo**.

GRÁFICO 27. (P17) - ¿HA RECHAZADO O DEJADO DE ACUDIR A ALGUNA DE ESTAS ENTREVISTAS POR ALGÚN MOTIVO? (P19) - ¿HA RECHAZADO ALGUNO DE ESTOS TRABAJOS EN LOS QUE HA SIDO SELECCIONADA POR ALGÚN MOTIVO?

Base: Total de las personas entrevistadas



¿Cuáles son los motivos de este rechazo?

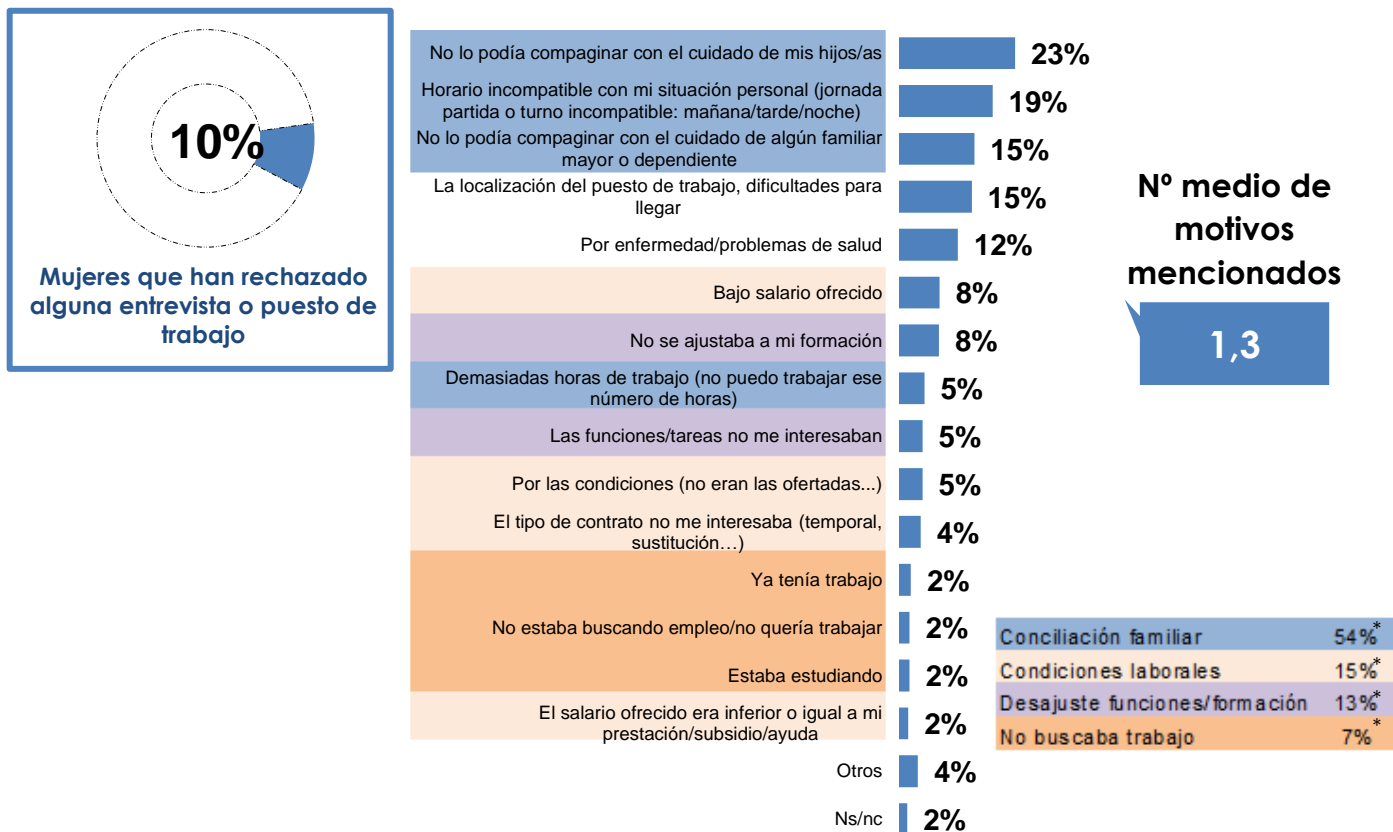
Igual que en el caso de quienes no buscan empleo, el **motivo principal para rechazar acudir a entrevistas o aceptar puestos** tiene que ver con las **dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales**.

Las **dificultades para llegar al puesto de trabajo** por su **localización** y el **desajuste, según el punto de vista de la mujer, entre las funciones o formación demandadas y su perfil** también son un motivo de rechazo para una parte destacada del **colectivo** (15% y 13% respectivamente).

Las **condiciones laborales** también han supuesto un problema para **el 15% de las mujeres que han rechazado alguna oportunidad laboral**.

GRÁFICO 28. (P20) - HA MENCIONADO QUE HA RECHAZADO O DEJADO DE ACUDIR A ALGUNA DE LAS ENTREVISTAS O QUE HA RECHAZADO ALGÚN TRABAJO, ¿POR QUÉ MOTIVOS?

Base: Mujeres que han rechazado alguna entrevista o puesto de trabajo (n=144)



*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

Observamos que los **motivos relacionados con la conciliación familiar** son el **principal motivo de rechazo independientemente de la situación particular de estas mujeres.**

Bien es cierto que estos son motivos significativamente más verbalizados por mujeres con hijos/as menores de edad (76%).

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Incompatibilidad con responsabilidades familiares	54%	36%	41%	62%	76%	63%
Condiciones laborales (salario/contrato...)	15%	11%	6%	10%	18%	13%
La localización del puesto de trabajo, dificultades para llegar	15%	12%	11%	22%	12%	9%
Desajuste funciones/formación	13%	14%	6%	13%	9%	5%
Por enfermedad/problemas de salud	12%	23%	34%	10%	4%	12%

Base muestral reducida tomar estos datos con cautela.

4.5. Nivel de interacción con la Comunidad de Madrid

4.5.1. Ofertas

Un **17%** del colectivo **declara haber recibido ofertas** procedentes del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, en los últimos dos años.

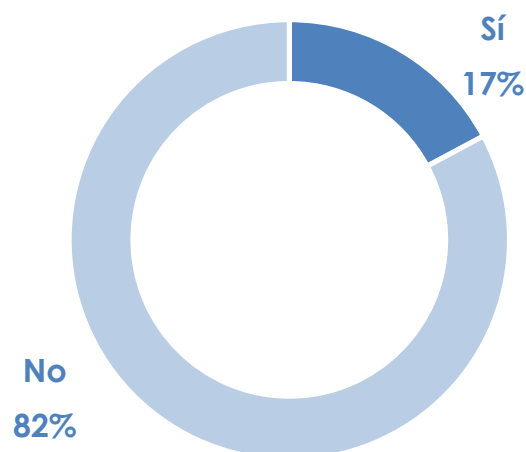
En mayor medida, un **29%**, las mujeres con mayor nivel de estudios (FP grado medio, FP grado superior o estudios universitarios).

GRÁFICO 29. (P22) - EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, ¿HA RECIBIDO ALGUNA OFERTA DE EMPLEO DE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID?

Base: Total de las personas entrevistadas

	TOTAL	NIVEL DE ESTUDIOS	
		Formación básica sin cualificación*	Superiores*
Sí	17%	14%	29%
No	82%	85%	70%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.



*Formación básica sin cualificación: Estudios primarios/sin estudios, Ed. Secundaria/ESO o Bachillerato/BUP.

*Estudios superiores: FP grado medio, FP grado superior o estudios universitarios.

El perfil más formado es más fácilmente empleable, pero teniendo en cuenta que un **69%** de las mujeres desempleadas de larga duración no participantes en los

servicios del Servicio Público de Empleo ha cursado **máximo la educación secundaria obligatoria**, parece recomendable el **esfuerzo en la búsqueda de ofertas acordes** al perfil mayoritario entre los que componen este colectivo.

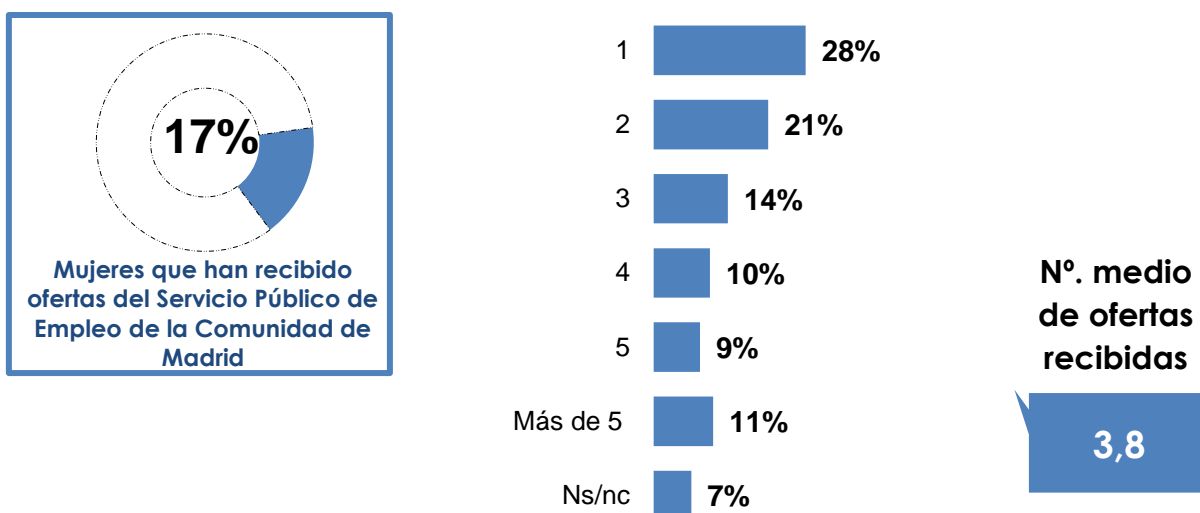
Es **muy relevante** la búsqueda del **mayor ajuste posible** entre perfil de la demandante y el puesto ofrecido.

Las mujeres que declaran haber recibido ofertas de los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid en los dos últimos años dicen haber recibido **3,8 de media**.

El **83%** de ellas **máximo cinco ofertas** en este tiempo.

GRÁFICO 30. (P23) - ¿CUÁNTAS OFERTAS HA RECIBIDO DE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

Base: Mujeres que han recibido ofertas de empleo de las oficinas de empleo/Servicio Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid en los últimos dos años (n=259)



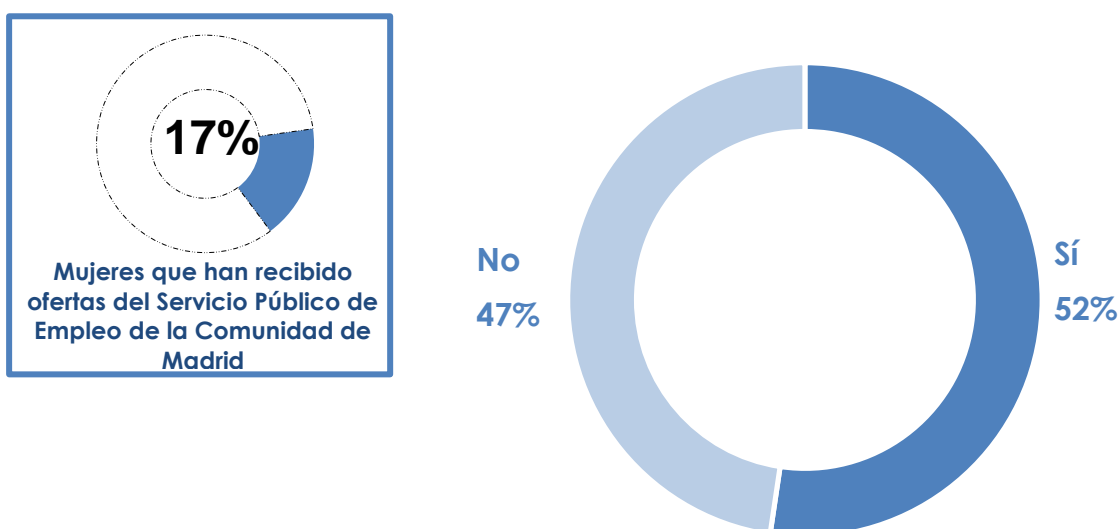
Entre las mujeres que declaran haber recibido ofertas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid también las hay que **no han asistido a la convocatoria o han rechazado el puesto**.

Este **nivel de rechazo** es **notable**, un **52%** de las mujeres que declaran haber recibido ofertas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid dice no

haber acudido a alguna entrevista o haber rechazado algún puesto (esto es un **9%** del total del colectivo).

GRÁFICO 31. (P24) - ¿HA DEJADO DE ACUDIR A LA ENTREVISTA O HA RECHAZADO EL PUESTO DE ALGUNA DE ESTAS OFERTAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID?

Base: Mujeres que han recibido ofertas de empleo de las oficinas de empleo/Servicio Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid en los últimos dos años (n=259)



Las mujeres que no están cobrando prestación, han rechazado estas oportunidades en mayor medida que el resto.

	TOTAL	PRESTACIÓN		EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	
		Sí	No	Sí	No
Sí	52%	42%	60%	42%	67%
No	47%	58%	39%	58%	32%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

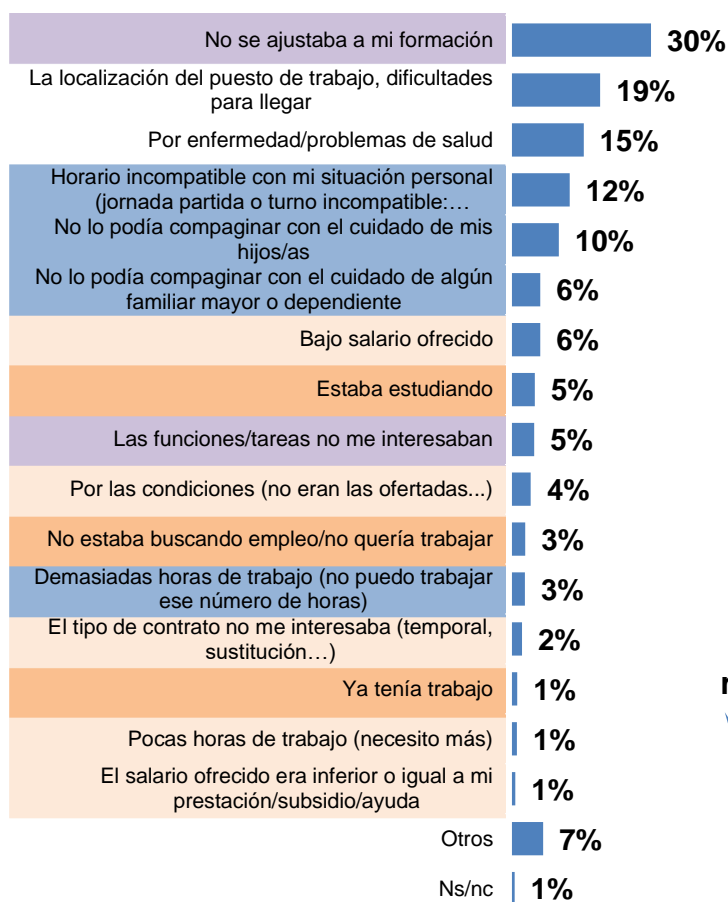
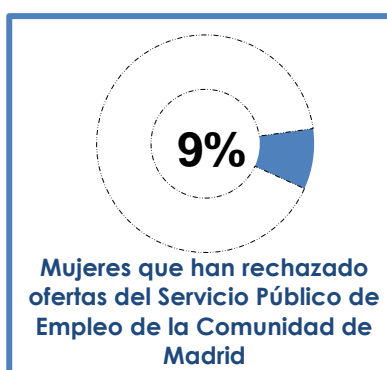
A diferencia de cuando hablamos de ofertas de empleo en general, cuando estas son procedentes del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid los motivos de rechazo mayoritario tienen que ver con el desajuste puesto-formación/funciones, hablamos de un desajuste no necesariamente objetivo, pero

sí percibido por la mujer receptora de la oferta (principalmente desajuste formativo).

La conciliación familiar también es un motivo de rechazo destacado pero que se sitúa en segundo lugar en este caso.

GRÁFICO 32. (P21) - HA MENCIONADO QUE NO ACUDIÓ A ALGUNA ENTREVISTA O RECHAZÓ ALGÚN PUESTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID ¿POR QUÉ MOTIVOS?

Base: Mujeres que han rechazado alguna entrevista o puesto de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (n=132)



Nº medio de motivos mencionados

1,3

Desajuste funciones/ formación	32%*
Conciliación familiar	30%*
Condiciones laborales	14%*
No buscaba trabajo	9%*

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los

porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

4.6. Formación y orientación laboral

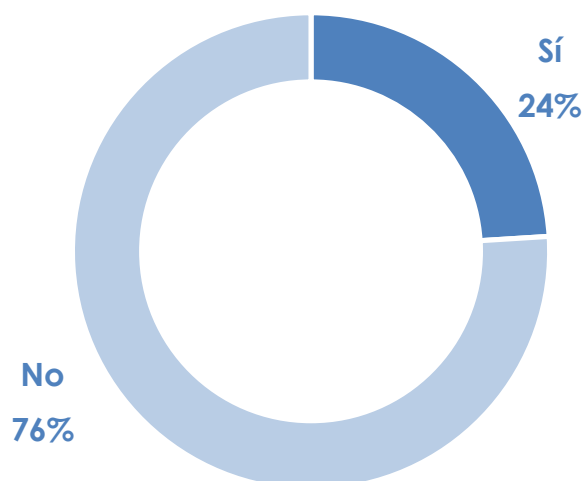
4.6.1. Nivel de participación

4.6.1.1. Formación

Un **24% de las mujeres desempleadas** de larga duración declaran haber **realizado algún curso para mejorar sus posibilidades** de encontrar un empleo en los **últimos dos años**.

GRÁFICO 33. (P26) - EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, ¿HA REALIZADO ALGÚN CURSO PARA MEJORAR SUS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR UN TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas



En mayor medida aquellas que tienen **hijos/as menores**, las que están **cobrando alguna prestación** y las que se declaran **en búsqueda de empleo**.

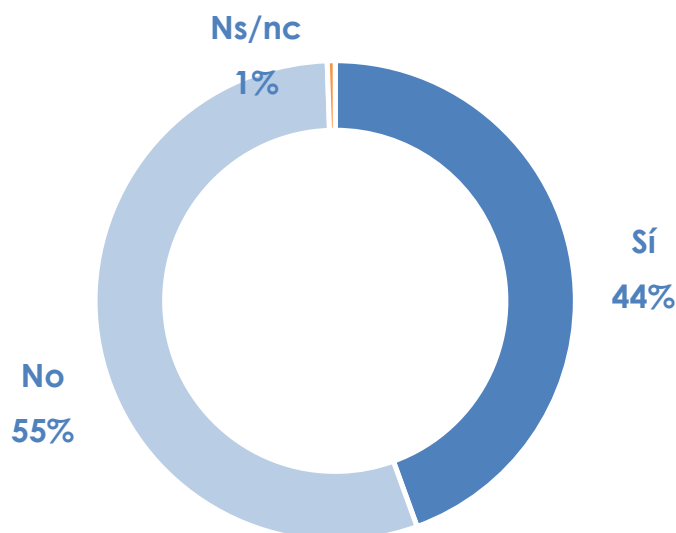
	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL				EN BÚSQUEDA DE EMPLEO		
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental	Sí	No
Sí	24%	27%	21%	14%	16%	23%	32%	35%	31%	15%
No	76%	73%	79%	86%	84%	77%	68%	65%	68%	85%

%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

Mayor es el porcentaje de mujeres desempleadas que declaran que el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid les ha propuesto formación en los últimos dos años, un **44%**.

GRÁFICO 34. (P27) - EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, DESDE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID ¿LE HAN PROPUESTO REALIZAR ALGÚN TIPO DE CURSO?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL				
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Sí	44%	42%	47%	41%	38%	49%	48%	39%
No	55%	58%	53%	59%	61%	50%	51%	59%
Ns/nc	1%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	1%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

Es decir, a un **20%** se le ha ofrecido la posibilidad de participar en algún tipo de actividad formativa y no lo ha hecho (ni por sus propios medios, ni a través del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid).

Las mujeres que **no han realizado formación en los dos últimos años** son el **76%** del colectivo. Aquellas que **declaran haber rechazado formación ofrecida por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** son el **39%**.

El motivo principal de ese rechazo es el desinterés que genera la temática propuesta (34%).

Entre las mujeres que están buscando empleo, que a priori deberían estar más interesadas en mejorar su nivel formativo, el desinterés por la temática es un motivo de rechazo para el 41%.

El segundo motivo de rechazo son las dificultades para conciliar durante esa formación. Un 24% de las mujeres pertenecientes a este colectivo alegan este tipo de motivos de rechazo. Entre las mujeres que tienen hijos/as la conciliación es la principal dificultad, un 43% alega este tipo de motivos de rechazo, un 55% si nos centramos en las mujeres responsables de un hogar monomarental.

GRÁFICO 35. (P29) - ¿POR QUÉ NO LO REALIZÓ?

Base: Mujeres a las que se les ha propuesto formación desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, pero no la han realizado (n=586)



Nº medio de motivos mencionados

1,3

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

Incompatibilidad con responsabilidades familiares	24%*
Difícil accesibilidad	20%*
Desajuste con su perfil	12%*
Percepción de no utilidad	8%*
Causas externas	5%*
Estaba estudiando o trabajando	4%*
No quiere trabajar	4%*

TABLA 4. (P29) - ¿POR QUÉ NO LO REALIZÓ?

Base: Mujeres a las que se les ha propuesto formación desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, pero no la han realizado (n=586)

	TOTAL	PERFIL					EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental	Sí	No
No me interesaba la temática	34%	35%	19%	31%	35%	21%	41%	26%
Incompatibilidad con responsabilidades familiares	24%	18%	16%	28%	43%	55%	20%	29%
Difícil accesibilidad	20%	20%	26%	21%	16%	13%	21%	18%
Desajuste con su perfil	12%	12%	10%	13%	10%	7%	12%	13%
Problemas personales de salud	12%	15%	36%	10%	7%	13%	9%	16%
Percepción de no utilidad	8%	11%	10%	11%	6%		8%	8%

* Se muestran los aspectos con % de mención superiores al 5%.

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

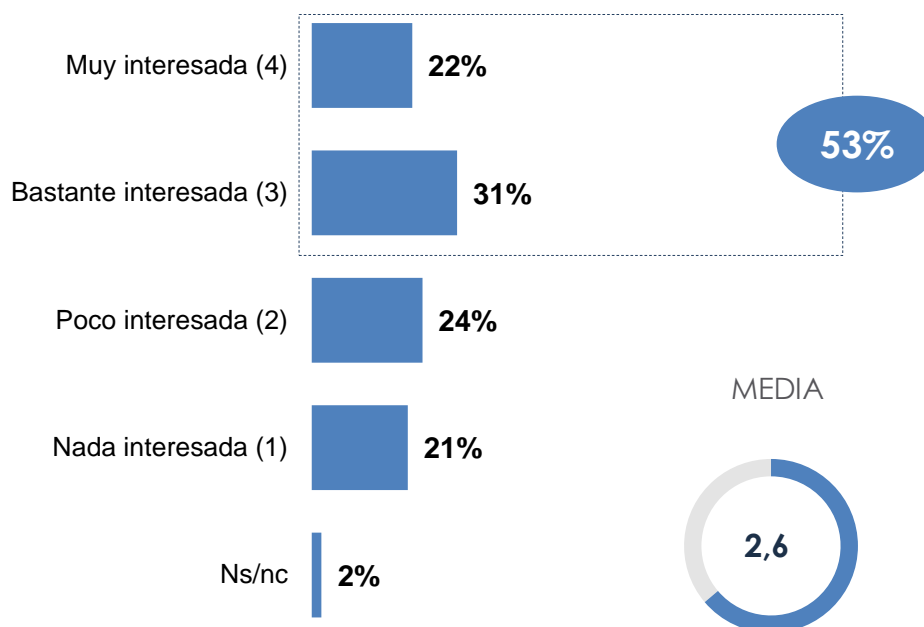
Independientemente de su participación en formación o no, solo un 53% del colectivo se declara bastante o muy interesada en realizar algún tipo de curso/formación a través de las oficinas de empleo/Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Entre quienes están buscando empleo un 68% declara bastante o mucho interés.



GRÁFICO 36. (P30) - ¿HASTA QUÉ PUNTO ESTARÍA INTERESADA EN REALIZAR ALGÚN TIPO DE CURSO/FORMACIÓN ATRAVÉS DE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	EN BÚSQUEDA DE EMPLEO		PERFIL				
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Muy interesada (4)	22%	30%	13%	14%	18%	21%	29%	34%
Bastante interesada (3)	31%	38%	23%	27%	29%	30%	33%	29%
Poco interesada (2)	24%	21%	27%	25%	26%	25%	23%	21%
Nada interesada (1)	21%	9%	35%	31%	23%	22%	12%	12%
Ns/nc	2%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	4%
MEDIA	2,6	2,9	2,1	2,3	2,4	2,5	2,8	2,9

%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

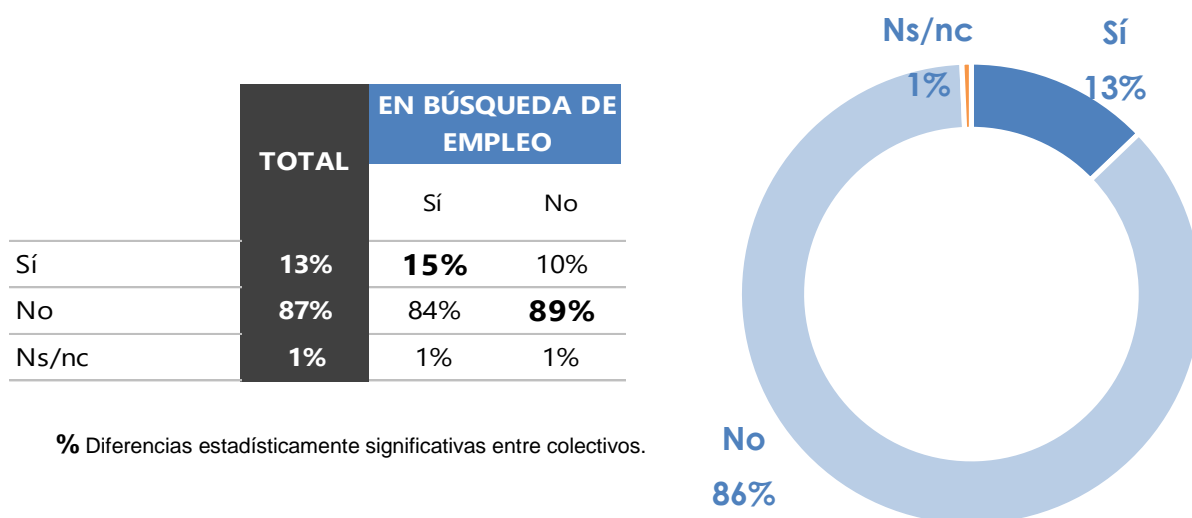
4.6.1.2. Orientación laboral

Como hemos visto anteriormente, además de intermediación laboral y formación, el **Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** imparte **talleres/sesiones** para asesorar a las personas desempleadas acerca de cómo **enfocar su búsqueda de empleo**.

Un **13% de las desempleadas** no participantes en ninguno de los servicios ofrecidos declaran que el **Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** les ha **propuesto** participar en alguna de estas **sesiones** centradas en la **orientación laboral** en los últimos dos años.

GRÁFICO 37. (P31) - EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, DESDE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, ¿LE HAN PROPUESTO PARTICIPAR EN ALGUNA SESIÓN O TALLER PARA ASESORARLE ACERCA DE CÓMO ENFOCAR SU BÚSQUEDA DE EMPLEO?

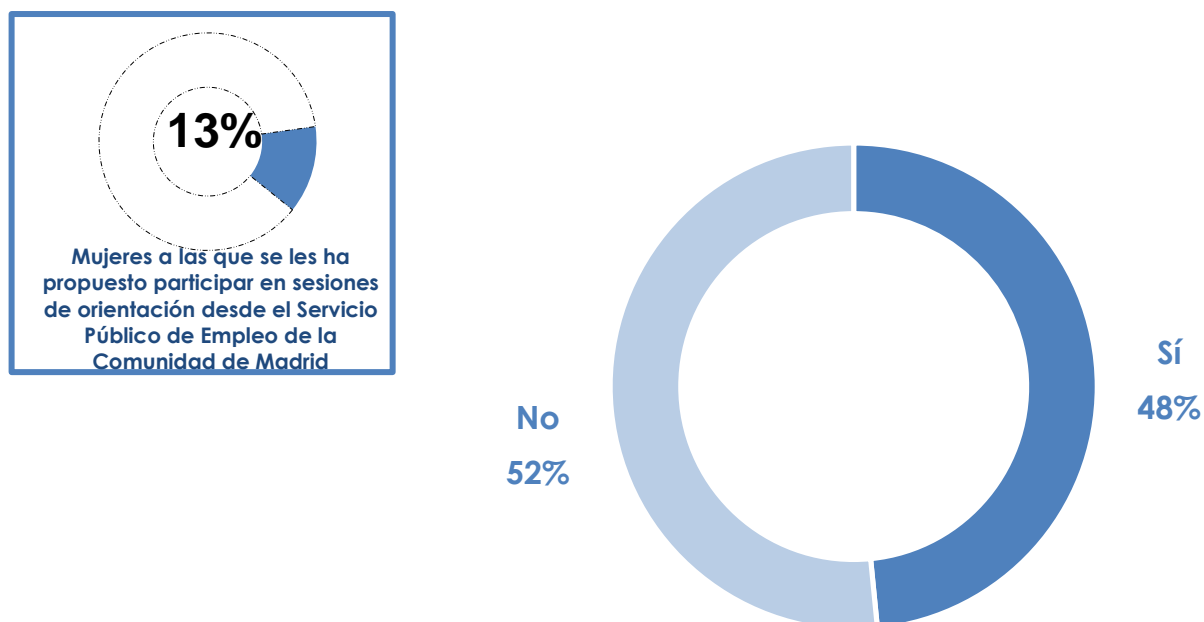
Base: Total de las personas entrevistadas



Un **48% de estas** declaran haber participado en estas sesiones. Esto supone un **6% del total del colectivo** analizado.

GRÁFICO 38. (P32) - ¿LO REALIZÓ?

Base: Mujeres a las que se les ha propuesto participar en sesiones/talleres para asesorarlas acerca de cómo enfocar su búsqueda de empleo (n=191)



	TOTAL	EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	
		Sí	No
Sí	48%	57%	32%
No	52%	43%	68%

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

4.6.2. Motivos de no participación

Independientemente del porcentaje de mujeres que declara haber participado en alguna **sesión de orientación** en los dos últimos años, lo que **nos interesa** es **profundizar en los motivos de rechazo de aquellas que habiéndoselo propuesto no lo han hecho.**

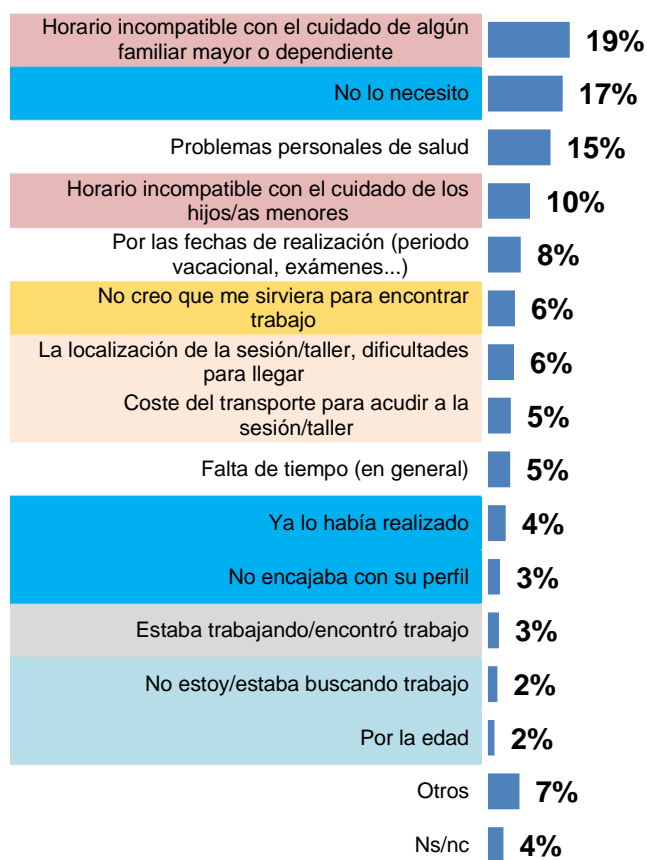
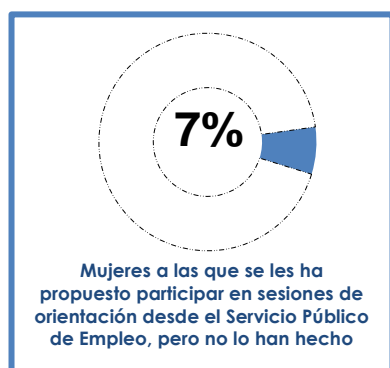
De nuevo la **conciliación familiar** es el **principal motivo que se alega para haber rechazado participar en estas sesiones.** Aunque en un porcentaje muy cercano se verbalizan aspectos relacionados con el **desajuste, desde el punto de vista de la usuaria, con sus necesidades.**

- “No lo necesito” 17%
- “Ya lo había realizado/No encajaba con mi perfil” 7%

Un **15% alega problemas de salud**. Como hemos visto anteriormente un 25% del colectivo tiene una discapacidad o una enfermedad que le limita en su día a día.

GRÁFICO 39. (P33) - ¿POR QUÉ NO PARTICIPÓ?

Base: Mujeres a las que se les ha propuesto participar en sesiones de orientación desde el Servicio Público de Empleo, pero no lo han hecho (n=98)



Incompatibilidad con responsabilidades familiares	29%*
Desajuste con su perfil	23%*
Difícil accesibilidad	12%*
Percepción de no utilidad	6%*
No quiere trabajar	4%*
Estaba estudiando o trabajando	3%*

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

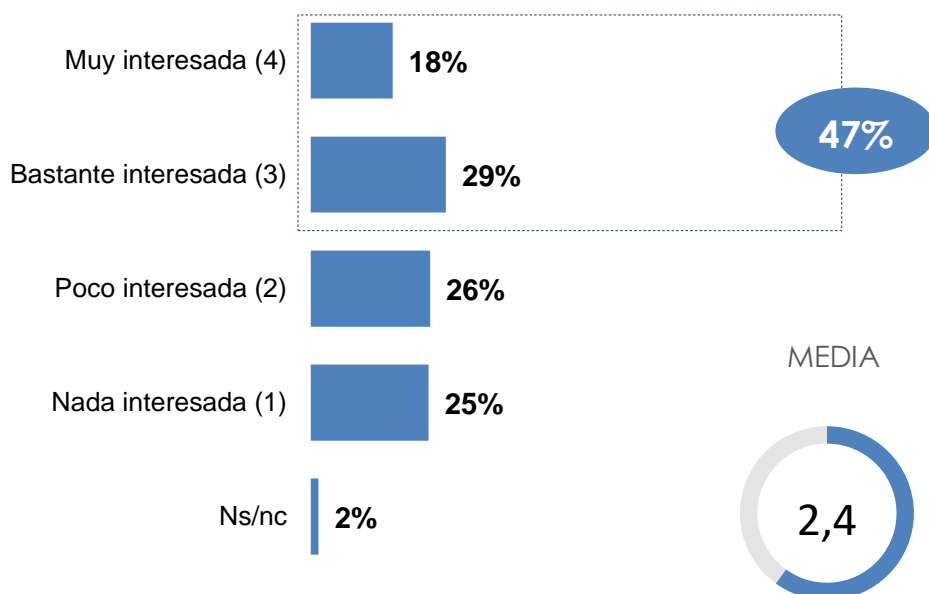
Independientemente de su participación o no en sesiones de orientación, solo algo menos de la mitad del colectivo (47%) declara estar bastante o muy interesada en participar en ellas.

Incluso entre quienes están buscando empleo, un 37% está nada o poco interesada en estas sesiones de orientación laboral. Muy notable es el desinterés entre las receptoras de alguna prestación 54%. Así como de las mujeres mayores de 55 años (62%).

Las mujeres con hijos/as menores son las que más interés muestran por las sesiones de orientación laboral. Del mismo modo, solo son algo más de la mitad (57%) las que se muestran bastante o muy interesadas.

GRÁFICO 40. (P34) - ¿HASTA QUÉ PUNTO ESTARÍA INTERESADA EN QUE DESDE LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID LE PUDIERAN ASESORAR ACERCA DE COMO ENFOCAR SU BÚSQUEDA DE EMPLEO?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL					EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental	Sí	No
Muy interesada (4)	18%	18%	18%	11%	14%	16%	24%	28%	24%	11%
Bastante interesada (3)	29%	26%	32%	25%	31%	28%	33%	29%	38%	19%
Poco interesada (2)	26%	26%	25%	28%	24%	29%	26%	23%	24%	27%
Nada interesada (1)	25%	28%	23%	34%	29%	26%	16%	19%	13%	40%
Ns/nc	2%	2%	1%	2%	3%	1%	1%	2%	1%	3%
MEDIA	2,4	2,3	2,5	2,1	2,3	2,3	2,7	2,7	2,7	2,0

%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

4.7. Perspectivas de futuro

El colectivo de mujeres analizado, desempleadas de larga duración que no han participado en servicios ofrecido por el Servicio Público de Empleo, **considera que encontrar trabajo es difícil o muy difícil**, tanto para ellas como para otra mujer con su misma edad y nivel de estudios. Concretamente para el 95% del total del colectivo analizado, para el 97% de las mujeres que se declaran en búsqueda de empleo.

Las mujeres con **hijos/as, especialmente** las responsables de hogares **monomarentales** son **algo más positivas** en este sentido, **aunque** también un **89%** de ellas **lo considera difícil o muy difícil**.

GRÁFICO 41. (P38) – ACTUALMENTE, ¿HASTA QUÉ PUNTO DIRÍA QUE ES FÁCIL O DIFÍCIL PARA UNA MUJER DE {SU EDAD} Y CON SU NIVEL DE ESTUDIOS ENCONTRAR TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas

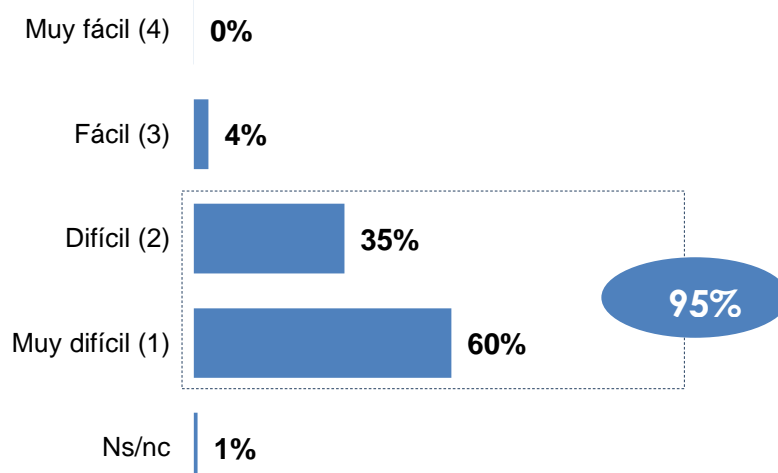
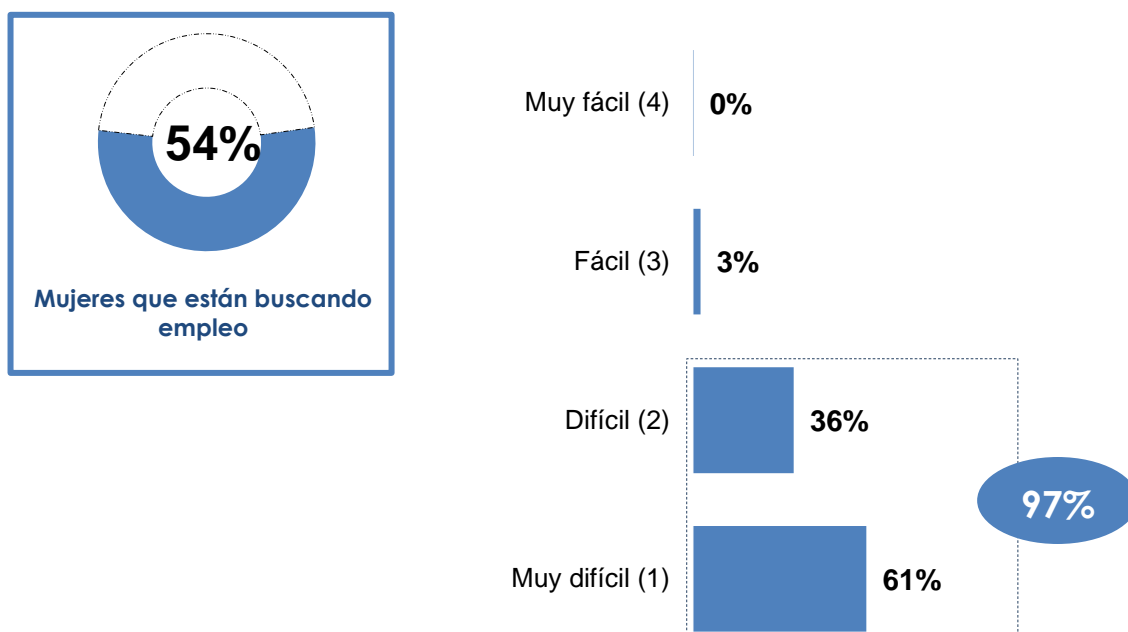


GRÁFICO 42. (P39) - Y PARA USTED, ¿HASTA QUÉ PUNTO DIRÍA QUE ES FÁCIL O DIFÍCIL ENCONTRAR TRABAJO?

Base: Mujeres que están buscando empleo (n=806)

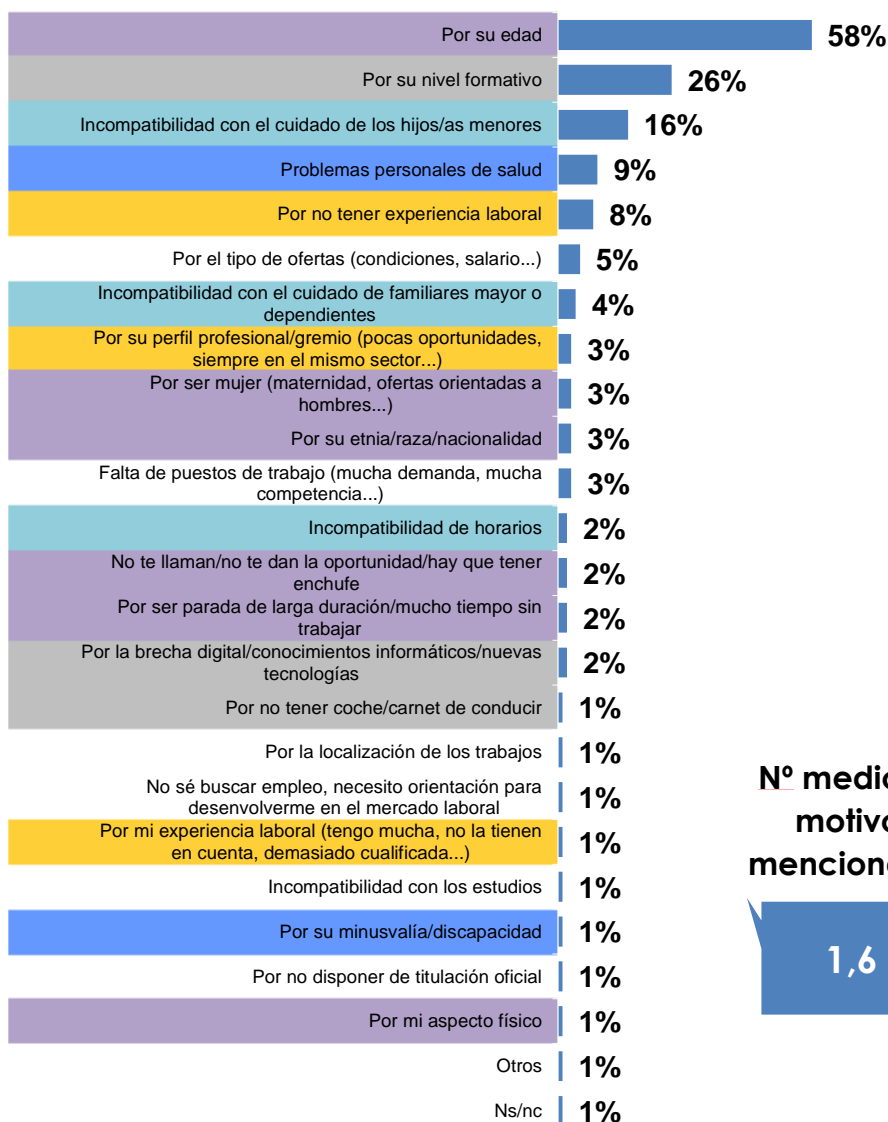
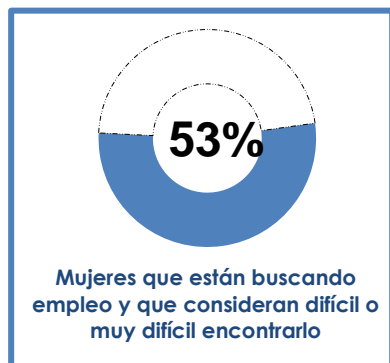


La **edad** es el principal motivo por el que este colectivo considera difícil su inserción. Recordamos que el **45%** del colectivo tiene más de 55 años.

Su **bajo nivel formativo** es el segundo motivo por el que se considera difícil encontrar un empleo, a esto le siguen los **problemas de conciliación**.

GRÁFICO 43. (P40A) - ¿POR QUÉ CONSIDERA QUE ES DIFÍCIL PARA USTED ENCONTRAR EMPLEO?

Base: Mujeres en búsqueda de empleo y que consideran difícil o muy difícil encontrarlo (n=797)



Nº medio de motivos mencionados

1,6

Pertenencia al colectivo/características personales	69%*
Formación	29%*
Conciliación	18%*
Experiencia profesional / aptitudes	12%*
Salud	10%*

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

Lógicamente el **peso que tiene cada uno de estos motivos entre los diferentes perfiles** de mujeres es **diferente**.

El 87% de las mujeres **mayores de 55 años** consideran que sus características personales son las que **están dificultando su acceso a un empleo** (específicamente **su edad un 83%**).

Su **bajo nivel formativo** es el **segundo aspecto** que limita el acceso al empleo **para todos los colectivos analizados, excepto** para las mujeres responsables de **hogares monomarentales** para las que es el primero.

Como veíamos al inicio de este documento, **en este colectivo es significativamente superior al resto el porcentaje de mujeres que no tiene un nivel de estudios superior a la educación secundaria obligatoria (94%)**.

	TOTAL	PERFIL				
		Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Pertenencia al colectivo/características personales	68%	87%	70%	73%	41%	26%
Formación	29%	25%	32%	27%	27%	35%
Conciliación	20%	9%	10%	18%	14%	13%
Experiencia profesional / aptitudes	12%	16%	24%	11%	7%	6%
Salud	9%	1%	2%	1%	3%	1%

%% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.



4.8. Demandas al Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Tanto desde la fase cuantitativa como desde la fase cualitativa de esta investigación, se han explorado las demandas que hace al Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid el colectivo de mujeres analizado, desempleadas de larga duración no participantes en los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid en los dos últimos años.

También se han analizado las demandas que realizan los profesionales de la inserción laboral miembros del tejido asociativo (solo analizado en desde el enfoque cualitativo en este caso).

4.8.1. Mujeres desempleadas

a. Fase cuantitativa

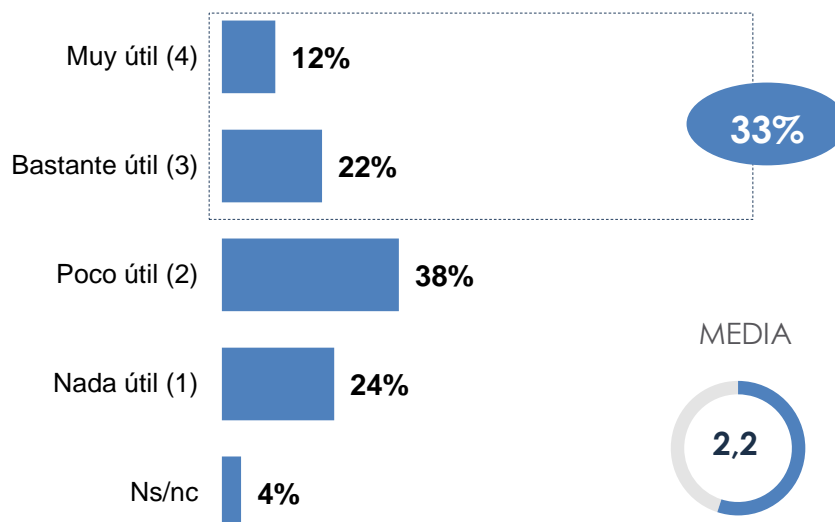
En primer lugar, ¿cuál es la percepción de utilidad del Servicio Público de Empleo para las mujeres no participantes en sus servicios?

Solo un tercio de estas mujeres considera bastante o muy útil para incrementar las posibilidades de encontrar un empleo, los servicios del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Las mujeres con hijos/as y aquellas que cobran alguna prestación perciben una mayor utilidad del servicio, aunque también de manera limitada.



GRÁFICO 44. (P50) - ¿EN QUÉ MEDIDA DIRÍA QUE RESULTA ÚTIL PARA INCREMENTAR LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR UN EMPLEO EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID?

Base: Total de las personas entrevistadas



	TOTAL	PRESTACIÓN		PERFIL				
		Sí	No	Mayores de 55 años	Problemas de salud	Cuidados a dependientes	Con hijos/as menores	Con hijos/as menores monomarental
Muy útil (4)	12%	12%	11%	10%	14%	10%	14%	22%
Bastante útil (3)	22%	23%	20%	20%	21%	21%	24%	19%
Poco útil (2)	38%	37%	40%	37%	35%	40%	38%	38%
Nada útil (1)	24%	23%	26%	27%	26%	26%	21%	18%
Ns/nc	4%	5%	3%	5%	4%	3%	3%	3%
MEDIA	2,2	2,3	2,2	2,1	2,2	2,2	2,3	2,5

% Diferencias estadísticamente significativas entre colectivos.

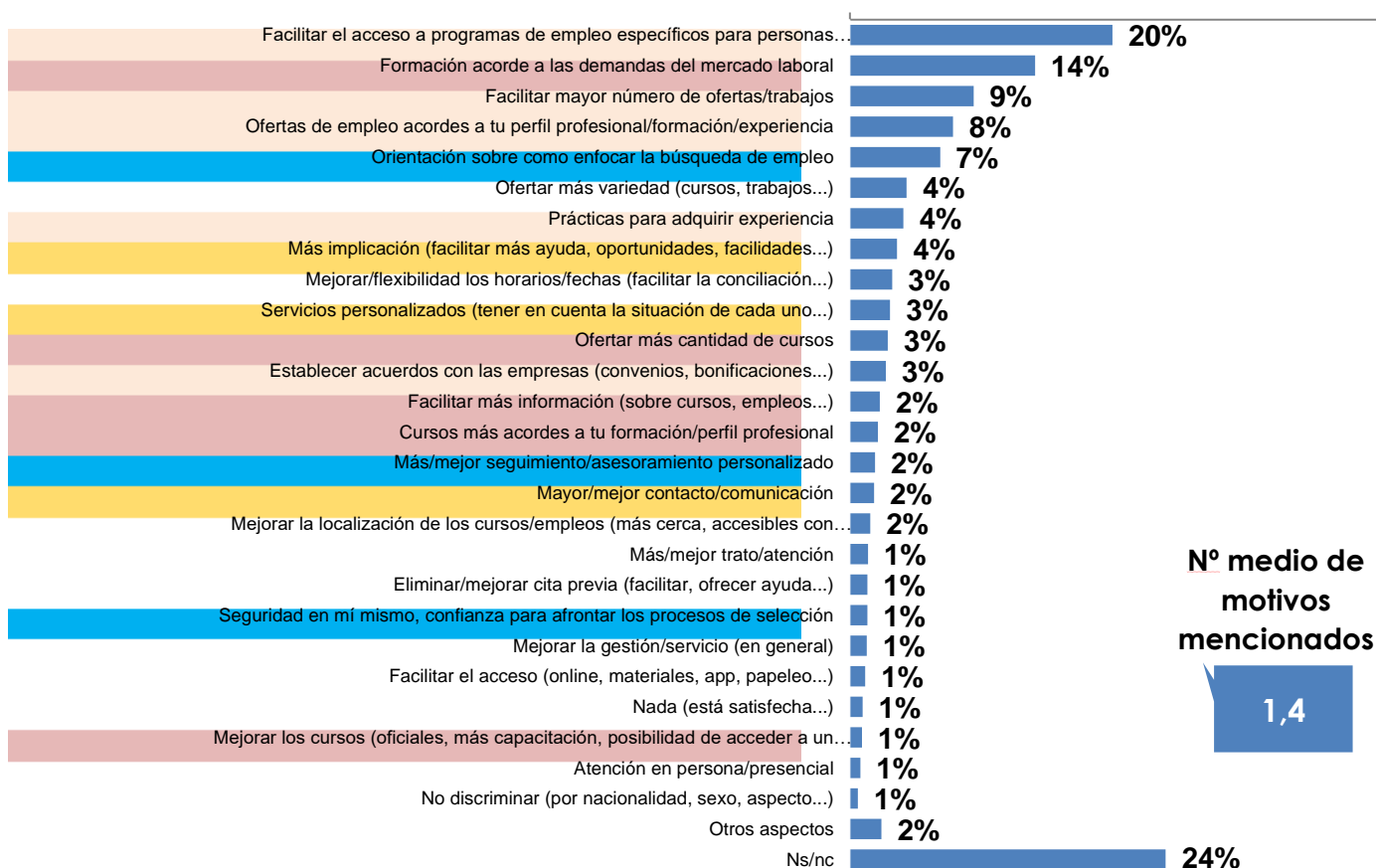
Ante la pregunta **qué podrían hacer las oficinas de empleo/Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid para incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo.**

Estas mujeres destacan el **facilitar el acceso a programas de empleo específicos** para el colectivo. A esto le sigue la petición de un esfuerzo en el **ajuste entre la formación proporcionada y el mercado laboral.**

Como veíamos anteriormente, **esa percepción de desajuste favorece el rechazo en la participación de las acciones formativas** propuestas.

GRÁFICO 45. (P37) - ¿QUÉ PODRÍAN HACER LAS OFICINAS DE EMPLEO/SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PARA INCREMENTAR SUS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR UN TRABAJO?

Base: Total de las personas entrevistadas



Ofertas	41%*
Formación	21%*
Orientación	9%*
Seguimiento	8%*

*% de mujeres que se encuentra en alguna de estas circunstancias, en un % de los casos pueden convivir varias circunstancias en una única mujer por eso la suma aritmética de los porcentajes puede ser superior a la suma de mujeres que cumple alguna de estas características.

b. Fase cualitativa

Atendiendo al discurso cualitativo, estas mujeres **centran sus demandas** al Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid en los siguientes aspectos.

- En primer lugar y en línea con lo que eran los principales motivos de rechazo de participación observados en la fase cuantitativa de esta investigación, se demandan **horarios compatibles con las responsabilidades familiares**



(hijos/as, adultos dependientes...). Esta compatibilidad de horarios se demanda tanto para la **oferta formativa** como de cara a los **puestos de trabajo ofrecidos**.

- Por otro lado, también se demanda **formación enfocada al mercado laboral**, igual que veremos más adelante cuando profundicemos en las demandas que verbalizan los profesionales de la inserción laboral, **las mujeres desempleadas** también consideran que debe hacerse un esfuerzo en **adaptar la formación al mercado laboral actual**, y **abrirse ésta a áreas o sectores** en auge con **mayores posibilidades** en lo que a su **empleabilidad** se refiere.

Como veíamos anteriormente, entre las mujeres que han rechazado participar en las acciones formativas propuestas por el Servicio Público de Empleo, el principal motivo de rechazo era el desinterés hacia las temáticas sobre las que se les ha propuesto formarse. En línea con esto, identifican como una posible vía de éxito, de cara a una mayor empleabilidad del colectivo, que se ofrezca formación en áreas de actividad con alta demanda actual. En general se están refiriendo a una formación técnica o especializada, estas mujeres ponen ejemplos como los siguientes:

- Mecánica especializada en vehículos híbridos, eléctricos... Este tipo de vehículos están incrementando su presencia en sectores como el transporte de pasajeros o el reparto de paquetería, taxis, etc., además de entre la ciudadanía en general. Las mujeres participantes en los grupos de discusión ponen como ejemplo, alguna compañía de transporte que ha realizado acciones de formación específica de este tipo para incorporar personal a su plantilla.



- Formación relacionada con el transporte y la gestión logística, debido al incremento de oportunidades en el sector por el auge de la compra online, por ejemplo.
- Gestión de Redes Sociales, posicionamiento Web, e-commerce... Sí reconocen estas mujeres que en este caso esta formación sería idónea para perfiles con un nivel formativo medio-alto de base o un adecuado desempeño digital.

Cabe destacar que, con este tipo de demandas formativas, estas mujeres están siendo poco críticas con respecto a la situación general del colectivo, el cual como venimos observando en un importante número de casos no supera la formación secundaria obligatoria.

Es importante recoger esta petición del colectivo analizado y **buscar el máximo ajuste posible entre la formación ofrecida y las necesidades del mercado laboral para mejorar la empleabilidad** de estas mujeres, **pero a esto es importante unir un esfuerzo en el trabajo conjunto** de las expectativas de las demandantes de empleo en su proceso de inserción laboral.

- Ajuste perfil vs. Propuesta (cursos/ofertas)

Además de lo expuesto hasta ahora, estas mujeres consideran que hay una **falta de ajuste entre sus necesidades, expectativas o deseos y lo que los Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid les propone.**

Encontramos usuarias que declaran querer **orientarse a otras áreas de actividad o evolucionar en sus profesiones**, pero creen **no contar con el apoyo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** en este sentido.

Hablamos de casos como los siguientes:

- Mujeres a las que su experiencia no les sirve actualmente, por ejemplo, mujeres con experiencia en sectores en los que no pueden conciliar con sus responsabilidades familiares actuales, trabajadoras de hostelería, comercio, etc. En casos como estos, consideran que el Servicio Público de Empleo de la



Comunidad de Madrid las tiene encasilladas en su actividad y que no les queda otra opción que rechazar los cursos u ofertas propuestas.

- Mujeres a las que se les ofrecen puestos de trabajo no compatibles con sus problemas de salud. Estas mujeres también han tenido que dejar de desarrollar las actividades profesionales que realizaban y no consideran que el Servicio Público de Empleo se esté adaptando adecuadamente a su nueva situación.
- También nos encontramos con mujeres a las que se les ofrece formación que consideran ya tener. No perciben que se estén mejorando de este modo sus oportunidades laborales. Bien es cierto que en ocasiones pueden considerarse ya formadas por haber tenido experiencias en esos ámbitos, pero quizá no tienen una titulación que lo certifique.

En estos casos, consideran necesario un **mayor ajuste entre su perfil/necesidades y las opciones** propuestas y para esto consideran que la labor de **orientación** debe realizarse de una manera **más personalizada, atendiendo a sus circunstancias** particulares. Trabajar en dar a conocer el servicio, insistir en el porqué de las alternativas propuestas parece necesario para una mayor comprensión de las actuaciones del Servicio Público de Empleo por parte de estas mujeres.

- Cercanía en el trato, comprensión

Estas mujeres desempleadas de larga duración no participantes en los servicios del Servicio Público de Empleo, en ocasiones declaran sentirse incomodas al dirigirse a la oficina de empleo. La situación del colectivo, las dificultades que atraviesan, el poco éxito en la inserción, la incomprensión o desconocimiento de los procesos... puede favorecer la aparición de estas sensaciones entre las mujeres demandantes de empleo, en general por su percepción de falta de conexión con su situación o necesidades.

Los profesionales del sector también hacen énfasis en la importancia de este aspecto, en **reducir las barreras entre usuarias y personal de atención**. Desde su punto de vista es importante favorecer un **clima de confianza, comprensión y empatía**.

- Ayudas al transporte.



Relativo a este aspecto, lo que se demanda principalmente es que las **acciones formativas** propuestas, en la medida de lo posible, sean en **lugares a los que la demandante pueda acceder fácilmente**. No en zonas alejadas de su lugar de residencia o con difícil acceso en transporte público. Pero también que cuando sea necesario puedan acceder a ayudas económicas para sufragar el gasto generado por el transporte.

Cabe destacar, como hemos indicado al inicio de este documento que **estas ayudas económicas existen, pero el colectivo analizado en general desconoce esta posibilidad**.

- Facilitar el acceso a material informático, internet.

Las mujeres demandantes de empleo consideran que, a través de diversas fórmulas como préstamos, equipos de libre disposición en oficinas, etc. se **debe favorecer el acceso a la tecnología de los perfiles más desfavorecidos**.

- Simplificar el acceso a la información.

También se considera idóneo **simplificar la búsqueda de información en la web**. Las usuarias que acceden a este entorno consideran que podría ser más intuitivo y que se podrían poner a disposición del usuario herramientas habituales en otras webs como **chat online o asistente virtual para poder resolver dudas**.

- Incentivar la contratación de ciertos perfiles, sobre todo el de mujeres de más edad

Las demandantes de mayor edad en un porcentaje importante de los casos identifican como su mayor dificultad para encontrar empleo su propia edad, inciden en la necesidad de que se incentive a las empresas para favorecer la contratación de personas mayores de 50 años.

4.8.2. Tejido asociativo (Fase cualitativa)

Como ya se ha indicado, la **percepción del tejido asociativo** sobre la **situación del colectivo** mujeres desempleadas de larga duración también es objeto de esta



investigación. Así como sus sugerencias y **demandas respecto a las actuaciones que pueden favorecer su inserción.**

En primer lugar, cabe destacar que el **perfil profesional** (miembros de asociaciones o fundaciones expertos en inserción laboral de colectivos vulnerables), **identifica los mismos perfiles que esta investigación** ha identificado previamente y también considera que tienen una **presencia notable y que presentan necesidades diferenciadas.**

- Mujeres de más edad.
- Mujeres con responsabilidades familiares (hijos/as menores y dependientes adultos).
- Mujeres responsables de hogares monomarentales o con limitada red de apoyo.
- Mujeres con problemas de salud.

Entre las **usuarias de estas asociaciones o fundaciones** especializadas en la **atención a colectivos vulnerables**, también tiene **importante presencia el perfil inmigrante.**

Estas mujeres, originarias de otros países, **cada vez tienen más peso dentro del conjunto de atenciones** que prestan y alegan que de forma paulatina incrementa su presencia año tras año. En todo caso, **no se identifican demandas específicas para la inserción de estas mujeres**, aunque sí se identifican las **dificultades que presentan ciertas nacionalidades** de cara a su inserción. Sobre todo, cuando el **entorno no apoya** o no ve con buenos ojos su crecimiento personal y profesional (árabe, magrebí, etc.), o cuando **no hay un conocimiento suficiente del idioma.**

Falta de formación

Una de las principales dificultades que el colectivo profesional identifica de cara a la inserción laboral de las mujeres desempleadas de larga duración es su **bajo nivel formativo.**

Como veíamos anteriormente, **la mayoría** de estas mujeres **no cuenta con estudios más allá de la educación secundaria obligatoria.** Esto **las orienta** a trabajos del



sector servicios, restauración... **trabajos en los que las dificultades de conciliación son notables.** Esto **limita las opciones del colectivo en general**, aunque en mayor medida de las **mujeres con hijos/as o dependientes a su cargo** y especialmente a aquellas que son responsables de **hogares monomarentales** o que cuentan con **poca red de apoyo familiar.**

Líneas de acción

Las **principales dificultades con las que el tejido asociativo se encuentra** para desarrollar su actividad son, por un lado, la **disponibilidad limitada de recursos**, pero además de esto, la **corta duración de** la mayoría de **los proyectos** que gestionan. Desde su punto de vista, **es necesario más tiempo** para insertar laboralmente a una persona en dificultades.

Esa temporalidad también dificulta proporcionar una **atención integral**, atención que se considera **indispensable tanto en sus actuaciones como en las que se considera que deberían realizar los servicios públicos de empleo** para apoyar al colectivo.

Pero, además de esto, **¿qué aspectos** destaca este colectivo experto de cara a **favorecer la inserción de este colectivo?**

- Trabajo en red.
- Centrarse en el colectivo mujer, abordar las actuaciones desde la perspectiva de género.
- Trabajar pensando en el largo plazo.
- Adoptar una perspectiva integral en las intervenciones.
- Favorecer el acompañamiento a estas mujeres, el seguimiento a lo largo de todo su proceso de inserción.
- Formación enfocada a las necesidades del mercado laboral.
- Captación de ofertas acordes al colectivo.
- Labor de sensibilización de cara a las potenciales empresas ofertantes.
- Búsqueda de la mayor humanización posible en el trabajo en las oficinas de empleo.



- Existencia de becas que se puedan disfrutar desde el primer momento, no a posteriori.
- Reducir la brecha digital del colectivo.

Trabajo en red

El colectivo profesional considera que es importante que exista **comunicación y colaboración entre el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y el tejido asociativo**. Comunicación **fluida y bidireccional**.

Que exista **sintonía entre tejido asociativo y oficinas de empleo** en cuanto a las **actuaciones** que se llevan a cabo unos y otros, como por ejemplo en la elaboración de **itinerarios**.

Está claro que es difícil porque no hay una base de datos de usuarias común y porque el Servicio Público de Empleo tiene sus propias competencias y procedimientos para lograr la empleabilidad de sus usuarias, pero idealmente los profesionales del tejido asociativo desearían que las **oficinas de empleo fueran continuistas con el itinerario que ellos han** creado e iniciado desde el trabajo en sus asociaciones o fundaciones.

Por otro lado, estos **profesionales adolecen de no tener acceso de una forma fácil, sistemática y unificada a información relevante** para el colectivo, por ejemplo, los **recursos disponibles**.

Desde su punto de vista, sería de gran ayuda contar con un **directorio de recursos** en el que se puedan encontrar todas las **opciones disponibles en Madrid y que fuera posible consultar su disponibilidad**.

Abordar las actuaciones sobre el colectivo desde la perspectiva de género

También consideran que se debe atender al **“colectivo mujer”** como un colectivo específico que **tiene sus propias problemáticas**.

Las **personas paradas de larga duración son mayoritariamente mujeres**. Por qué no se las trata como un **colectivo en sí mismo**, se preguntan. Como un **colectivo al**



que prestar una atención específica basada en sus características y necesidades particulares. Esta investigación ya se sitúa en esta línea de acción y cuando los profesionales conocen esta iniciativa reconocen que solo este es el camino, que la perspectiva de género guíe las acciones sobre el colectivo analizado.

Como veíamos anteriormente, **igual que debe hacer el propio tercer sector**, desde el punto de vista de estos expertos, el **Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid debe trabajar pensando en el largo plazo**. Aunque las soluciones o actuaciones tengan una temporalidad, los objetivos que las guíen deben fundamentarse en el largo plazo. La **búsqueda del crecimiento personal y profesional** y el fomento de las capacidades de las usuarias que favorezcan el **crecimiento continuado**.

Perspectiva integral de las intervenciones.

La integralidad de las acciones también es muy importante para los profesionales consultados, estamos ante un **grupo de mujeres que** en muchas ocasiones **no solo tiene dificultades para acceder a un empleo**, sino que cuenta con una serie de **características o problemáticas añadidas que incrementan esa dificultad**.

Las mujeres que atiende el tejido asociativo y que presumiblemente también pueden formar parte del colectivo mujeres desempleadas de larga duración no participantes en los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, **es posible que necesiten atención psicológica, una abogada o asesoramiento jurídico**, apoyo de los **servicios sociales o dejar a sus hijos/as en una ludoteca, guardería**.

Efectivamente hay que trabajar en itinerarios que favorezcan la inserción laboral de estas mujeres, pero en muchos casos existen una serie de **problemáticas añadidas que si no se trabajan no permitirán una inserción efectiva**.

En línea con esta demanda de que las actuaciones se aborden desde un punto de vista integral, **las oficinas de empleo están realizando programas de coaching** con demandantes de empleo. Al asistir personal del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid al grupo de discusión realizado con profesionales, estos



tienen la oportunidad de conocer la existencia de este tipo de servicio. Cómo a través de técnicas de coaching se trabaja en el **incremento de la confianza de las mujeres beneficiarias** del servicio, así como en su **adopción de un papel activo y protagonista en su inserción laboral**.

Este tipo de **servicio**, que previamente a la reunión celebrada era **desconocido para los expertos** convocados, **es muy aplaudido una vez que se les informa acerca del mismo**. Estos profesionales consideran que está **totalmente alineado** con esta parte de **sus demandas** relativas a la **integralidad de las acciones desarrolladas**.

Acompañamiento, seguimiento a lo largo de todo el proceso de inserción.

En línea con lo anterior, se considera que **el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid** no debe limitarse a “soltar información” a las usuarias, sino que debe **acompañarlas a lo largo del todo el proceso de inserción**.

Es necesario dar la información sobre los **recursos** (cursos, certificados de profesionalidad, unidades competenciales...) **pero también ayudar al colectivo a acceder a los mismos y favorecer su participación a través del acompañamiento** en el proceso.

Se considera que idealmente este **seguimiento** de la mujer debe realizarse **incluso una vez ha accedido al mercado laboral**.

Formación enfocada a las necesidades actuales del mercado laboral

Respecto a la formación ofrecida y en línea con lo que comentaban las demandantes de empleo participantes en el grupo de discusión, las asociaciones **reconocen realizar un esfuerzo en formar** a sus usuarias en aquellas **áreas con mayores posibilidades** en lo que a su **empleabilidad** se refiere. Sectores con demanda actual y en los que este colectivo está poco presente (**energías renovables, placas solares, carrocería, aviónica...**). En definitiva, en **formación técnica u oficios**. Consideran que es **necesario romper el estigma de los cuidados** como única área de actividad en las que este colectivo puede desarrollarse.



En todo caso, también **son conscientes de las dificultades** que se derivan del **bajo nivel formativo y déficit en habilidades digitales del colectivo**. Dificultades que se encontraría también el Servicio Público de Empleo y en mayor medida puesto que el número de desempleadas a las que este atiende es mucho más numeroso que al que se atiende desde cada una de estas asociaciones o fundaciones.

En todo caso, consideran que **desde sus entidades compensa el esfuerzo realizado** y de nuevo enfatizan su **deseo de que en la medida de lo posible** desde el **Servicio Público de Empleo** se sea **continuista con los itinerarios** que ellos inician.

Captación de ofertas y labor de sensibilización.

Por otro lado, reconocen desconocer qué tipo de actividad realiza el Servicio Público de Empleo en este sentido, pero se considera necesario que la entidad pública haga un **esfuerzo en la búsqueda de ofertas ajustadas a estos nuevos mercados** laborales con mayor empleabilidad.

Captación ofertas y sensibilización de empresas

Esta es una **labor poco agradecida, pero** los profesionales en inserción laboral consideran **necesario el esfuerzo en la sensibilización** de las empresas. Es necesario **visibilizar este colectivo** y concienciar acerca de su valía como trabajadoras.

Bien es cierto que **estos profesionales son conscientes de las dificultades**. Por ejemplo, ellos mismos mencionan que una parte destacada del colectivo **tiene problemas de salud que les limitan en su vida diaria o alguna discapacidad**, concretamente un 25% según ha identificado esta investigación, y que esto supone un hándicap para su inserción laboral (posible mayor absentismo laboral, más citas médicas, etc.)

Los **expertos** no lo cuantifican, pero **destacan como las circunstancias vitales** que acompañan a sus usuarias **les hacen más proclives a los problemas de salud**. Con las dificultades que esto conlleva para su inserción.



En todo caso, se considera importante **romper creencias limitantes. Las de las propias mujeres**, como veíamos con anterioridad a través del incremento de su confianza. **Pero también las de las empresas** y que estas cuenten con el colectivo.

Como decíamos anteriormente, consideran que hay determinadas **áreas en las que la empleabilidad puede ser superior** y que si se **esfuerzan en formar** en esas actividades **es para que** luego se favorezca que **las empresas las contemplen como posibles candidatas**.

Además de la captación de este tipo de ofertas, se considera importante hacer un esfuerzo en **la identificación de las ofertas más acordes a estos colectivos de difícil inserción**. Acordes por la cualificación solicitada, por el horario ofertado, etc.

Búsqueda de la mayor humanización posible en el trabajo en las oficinas de empleo.

Para los profesionales consultados, es **muy importante la cercanía en el trato** con estas demandantes de empleo. **La usuaria no debe sentirse incomoda** al dirigirse a la oficina de empleo, ni juzgada o con miedo a lo que se les va a decir. Es importante **hacer sentir** a las personas demandantes **que se las toma en consideración**, además de tratarlas con **la intimidad necesaria**.

Como ya se ha comentado previamente, cuando nos centrábamos en las demandas de las mujeres demandantes de empleo. **La situación del colectivo**, las dificultades que atraviesan, el poco éxito en la inserción, la incompreensión o desconocimiento de los procesos, etc. **puede favorecer que** estas mujeres en ocasiones **puedan sentirse incomodas, o que no se conecta con su situación o necesidades**.

Hay **determinados comportamientos** que los profesionales consideran que pueden parecer irrelevantes pero que desde su punto de vista **ayudan a eliminar “los muros” que separan a la oficina de empleo de las demandantes**: explicar que se está haciendo, porque y para qué se pide determinada información, ir a buscar a la persona a la sala de espera, pequeñas cosas que favorecen un clima de confianza.

Becas (no otorgadas a posteriori)



Por otro lado, los profesionales del tejido asociativo indican que **en ocasiones sus usuarias no pueden acceder a formación** por sus **dificultades económicas, no pueden afrontar gastos de desplazamiento o no disponen de acceso a internet o a dispositivos electrónicos.**

El colectivo profesional considera **adecuado que la oferta formativa vaya acompañada de becas para transporte, pero también consideran relevante facilitar el acceso a internet a los colectivos más desfavorecidos, o ayudas a la conciliación**, gastos de guardería o derivados del cuidado de adultos dependientes. Como veíamos anteriormente un **porcentaje muy importante de demandantes rechazan oportunidades formativas por sus dificultades para articular sus responsabilidades familiares** con dicha formación.

También se considera relevante **que las demandantes tengan acceso a estas becas durante la realización del curso**, cuando se están teniendo esos gastos y **no a posteriori**, porque las posibilidades de hacer frente a los mismos son limitadas en ocasiones.

Reducir la brecha digital.

Los profesionales consultados enfatizan que a raíz de la pandemia **se ha acelerado la digitalización** de muchos aspectos de la vida cotidiana y también **de las relaciones laborales. Parte de este colectivo puede quedarse descolgado** por este motivo, los profesionales consideran necesario trabajar para **que esto no limite aún más sus opciones.**

Para ellos es necesario **mejorar las competencias digitales del colectivo y facilitar su acceso a dispositivos móviles, internet, etc.**



5. Conclusiones y recomendaciones

Una vez concluida esta investigación parece adecuado realizar las siguientes recomendaciones:

- La necesidad de generar un mayor dinamismo en la intensidad con la que estas mujeres buscan empleo.
- Buscar la posibilidad de ofrecer opciones laborales que favorezcan la conciliación familiar del colectivo.
- Trabajar en la **búsqueda del mayor ajuste posible entre los perfiles** de las mujeres demandantes de empleo y las **oportunidades laborales propuestas** por parte del Servicio Público de Empleo, además de favorecer la percepción de ajuste por parte de estas mujeres a través de la **gestión conjunta de sus expectativas**.
- Trabajar en el fomento de la confianza de este colectivo como herramienta para el incremento de su empleabilidad.
- Incrementar el nivel formativo del colectivo.
- Incrementar sus habilidades digitales.
- Incrementar el atractivo percibido y la percepción de utilidad de las acciones formativas disponibles. El colectivo demanda una formación que, desde su punto de vista, esté enfocada a las demandas del mercado laboral actual y que esta se abra a áreas de mayor empleabilidad.
- Establecer como un colectivo de especial atención a las mujeres con hijos/as menores y especialmente aquellas que son responsables de hogares monomarentales.

Para contextualizar las recomendaciones aportadas es importante volver a destacar los siguientes aspectos.

Nos encontramos ante un **colectivo diverso en el que conviven múltiples realidades. De hecho, en un destacado número de mujeres conviven más de una de estas circunstancias (41%).**



- Mujeres mayores de 55 años 47%
- Que prestan cuidados a adultos dependientes 36%
- Con hijos/as menores de edad 33%
- Con problemas de salud 25%
- Responsables de hogares monomarentales 7%

Respecto a la situación económica de sus hogares, **en solo algo más de la mitad (55%) de estos, se reciben ingresos procedentes de una actividad laboral formal.** En el 4% se declara recibir ingresos procedentes de **actividades laborales sin contrato.**

En un numeroso grupo de hogares **los ingresos proceden de prestaciones o subsidios (67%).**

Atendiendo a su relación con el mercado de trabajo, **solo un 22% de estas mujeres se autodefinen como desempleadas.** El 52% se declara **“al cuidado de la casa o la familia”.**

Solo un 54% declara estar buscando empleo, pero si atendemos al tipo de búsqueda realizada observamos que **solo el 38% declara haberse inscrito a una oferta de empleo en el último año.** Y entre estas que lo han hecho, un 45% no se ha inscrito a más de cinco ofertas en ese periodo.

La **posibilidad de éxito es muy limitada con esa baja intensidad** en la búsqueda de empleo en esta línea nuestra recomendación de **DINAMIZAR LA INTENSIDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE ESTAS MUJERES.**

Además de la limitada intensidad de la actividad, entre quienes declaran estar en búsqueda de empleo. **Un 43% del conjunto del colectivo declara no estar trabajando ni buscando trabajo.**

¿Por qué estas mujeres no buscan empleo?

Según ellas mismas declaran, su **principal freno son las dificultades que tienen para conciliar sus responsabilidades familiares con la actividad laboral.**



Este también es el principal motivo para rechazar entrevistas o puestos de trabajo. Un 10% del colectivo lo ha hecho en el último año.

POR LO QUE OTRA DE LAS PRIORIDADES DE ACTUACIÓN DEBE ESTAR RELACIONADA CON LA BÚSQUEDA DE OPCIONES LABORALES QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR DEL COLECTIVO.

Es importante destacar que cuando profundizamos en los motivos por los que se rechazan ofertas en general, son los aspectos que tienen que ver con las dificultades para conciliar (54%) los que recogen un mayor número de verbalizaciones.

Pero cuando se pregunta por los motivos por los que se rechazan ofertas propuestas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, el principal motivo de rechazo tiene que ver con la falta de ajuste (percibida por la demandante) entre la oferta y su formación (32%).

Obviamente también es importante el volumen de verbalizaciones relacionadas con las dificultades para conciliar en este caso (30%).

PARECE NECESARIO TRABAJAR EN LA BÚSQUEDA DEL MAYOR AJUSTE POSIBLE ENTRE LOS PERFILES DE LAS MUJERES DEMANDANTES DE EMPLEO Y LAS OPORTUNIDADES LABORALES PROPUESTAS. ASÍ COMO FAVORECER LA PERCEPCIÓN DE AJUSTE POR PARTE DE ESTAS MUJERES A TRAVÉS DE LA GESTIÓN CONJUNTA DE SUS EXPECTATIVAS.

EL FOMENTO DE LA CONFIANZA DE ESTAS MUJERES A LA HORA DE ENFRENTARSE AL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO TAMBIÉN ES MUY RELEVANTE, DE CARA AL INCREMENTO DE SU EMPLEABILIDAD.

POR OTRO LADO, ES NECESARIO INCREMENTAR EL NIVEL FORMATIVO DEL COLECTIVO EN SU CONJUNTO Y DE LAS HABILIDADES DIGITALES DEL MISMO EN PARTICULAR.



Pero un 41% de estas mujeres declaran haberse inscrito como demandantes de empleo para tener acceso a formación y Un 42% declara mantenerse como demandante por este motivo.

SU EXPERIENCIA EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y SU POSIBLE RELACIÓN CON LA FORMACIÓN PROPORCIONADA A LO LARGO DE ESTE TIEMPO NO HA INCREMENTADO EL PORCENTAJE DE USUARIAS QUE VEN LA FORMACIÓN COMO UN ALICIENTE.

Quienes han rechazado opciones formativas propuestas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, principalmente lo han hecho por su desinterés en la temática (34%).

EL COLECTIVO DEMANDA UNA FORMACIÓN, DESDE SU PUNTO DE VISTA, MÁS ENFOCADA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL Y QUE ESTA SE ABRA A ÁREAS DE MAYOR EMPLEABILIDAD (principalmente formaciones técnicas, con pocos profesionales formados por el momento).

En esto coinciden con los profesionales en inserción laboral miembros de asociaciones o fundaciones participantes en la investigación.

De nuevo las dificultades para conciliar tienen un peso destacado entre los motivos por los que se ha rechazado formación (24%).

Todos los perfiles analizados se verían beneficiados por este tipo de actuaciones. Pero **ESPECIAL ATENCIÓN REQUIEREN LAS MUJERES CON HIJOS/AS MENORES Y ESPECIALMENTE AQUELLAS QUE SON RESPONSABLES DE HOGARES MONOMARENTALES.**

A pesar de ser un colectivo más reducido, requiere especial atención porque:

- Tienen un menor nivel formativo
- Están más interesadas en formarse
- De hecho, lo hacen en mayor medida.
- También buscan empleo en mayor medida



A pesar de sus mayores esfuerzos, tienen menos éxito y se encuentran en una situación más precaria.

- Tienen mayores dificultades para conciliar.
- Tienen menos ingresos.

Además de lo anterior, **QUÉ LÍNEAS DE TRABAJO ABRE ESPECÍFICAMENTE EL COLECTIVO PROFESIONAL, DETALLADAS A LO LARGO DEL APARTADO EN EL QUE SE ANALIZA LA FASE CUALITATIVA, IDENTIFICAMOS LAS SIGUIENTES:**

- Trabajo en red.
- Centrarse en el colectivo mujer, abordar las actuaciones desde la perspectiva de género.
- Trabajar pensando en el largo plazo.
- Adoptar una perspectiva integral en las intervenciones.
- Acompañamiento, seguimiento a lo largo de todo el proceso de inserción.
- Formación enfocada a las necesidades del mercado laboral.
- Captación de ofertas acordes al colectivo.
- Labor de sensibilización de cara a las potenciales empresas ofertantes.
- Búsqueda de la mayor humanización posible en el trabajo en las oficinas de empleo.
- Existencia de becas que se puedan disfrutar desde el primer momento no a posteriori.
- Reducir la brecha digital del colectivo.





El objeto de esta investigación ha sido realizar una aproximación a la realidad del colectivo de mujeres inscritas como demandantes de empleo de larga duración (más de un año desempleadas en los últimos 18 meses) y que no tienen registrado haber recibido un servicio de los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid en los últimos dos años. Este objetivo se ha abordado tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. Concretamente se han realizado 1.500 entrevistas telefónicas y dos grupos de discusión.

Además, se ha realizado un análisis desk research (análisis documental) previo a la implementación de estas metodologías, con el objetivo de realizar una aproximación y contextualizar la temática objeto de estudio.



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

